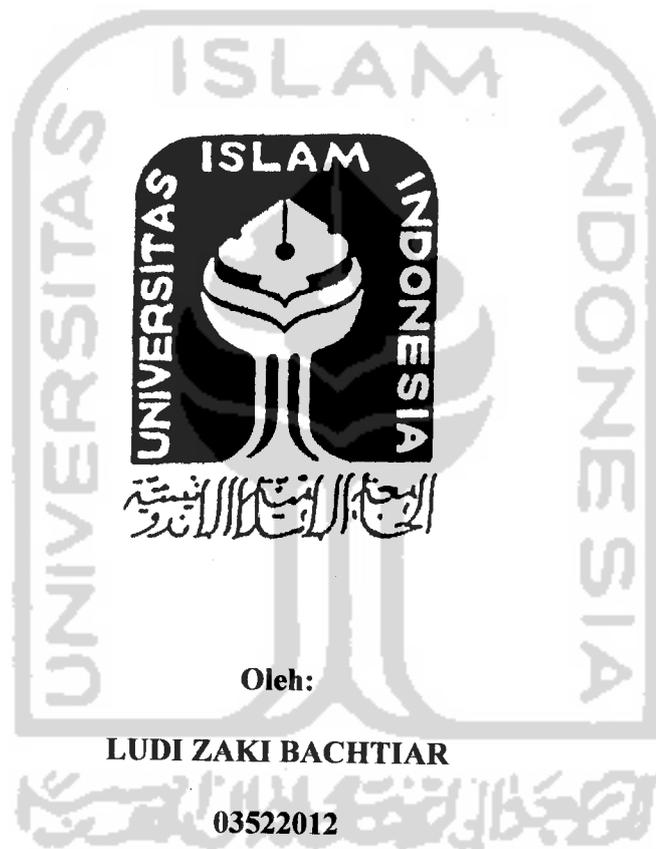


**PENERAPAN ANALISIS CLUSTER DAN KORELASI TERHADAP VARIABEL-  
VARIABEL KOMPETENSI ALUMNI JURUSAN TEKNIK INDUSTRI  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**TUGAS AKHIR**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Strata-1 Teknik Industri**



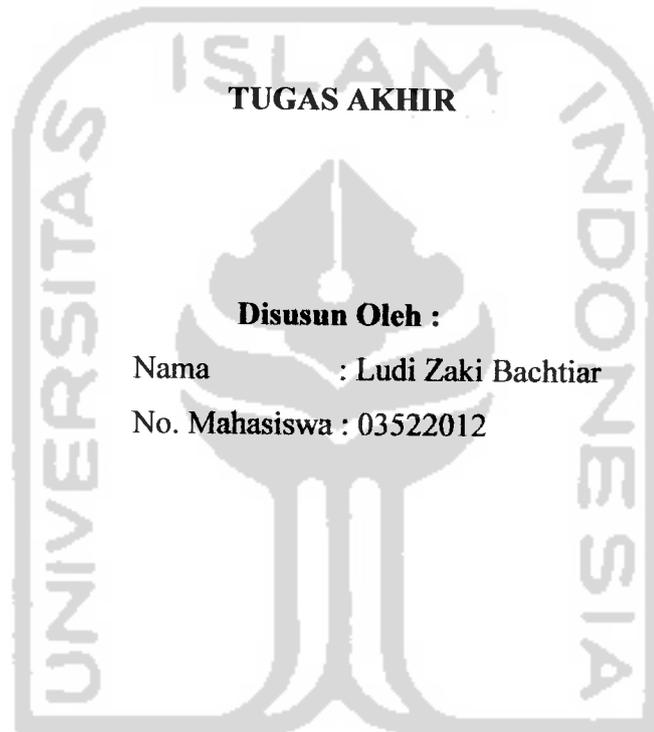
**JURUSAN TEKNIK INDUSTRI  
FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**2007**

**LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING**

**PENERAPAN ANALISIS CLUSTER DAN KORELASI TERHADAP  
VARIABEL-VARIABEL KOMPETENSI ALUMNI JURUSAN  
TEKNIK INDUSTRI UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**(Studi Kasus di Jurusan Teknik Industri Universitas Islam Indonesia)**



**TUGAS AKHIR**

**Disusun Oleh :**

Nama : Ludi Zaki Bachtiar

No. Mahasiswa : 03522012

Jogjakarta, 4 Oktober 2007

Mengetahui

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, which appears to be 'Drs. Imam Djati Widodo'. The signature is written in a cursive style and is positioned above the printed name of the supervisor.

**Drs. Imam Djati Widodo. M. Eng. Sc**

**LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI**

**PENERAPAN ANALISIS CLUSTER DAN KORELASI TERHADAP  
VARIABEL-VARIABEL KOMPETENSI ALUMNI JURUSAN  
TEKNIK INDUSTRI UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
(Studi Kasus di Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia)**

**TUGAS AKHIR**

Oleh :

Nama : Ludi Zaki Bachtiar

No. Mahasiswa : 03522012

Telah Dipertahankan di depan Sidang Penguji sebagai Salah Satu Syarat untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata-1 Teknik Industri  
Jogjakarta, 30 Oktober 2007

Tim Penguji

Drs. Imam Djati. W. M. Eng. Sc  
Ketua

Drs. Abdul Djalal. MM  
Anggota I

Taufiq Immawan. ST. MM  
Anggota II

Mengetahui,

Ketua Jurusan Teknik Industri

Teknologi Industri

Universitas Islam Indonesia



Muhammad Sulaiman Saleh, M.Sc., Ph.D.

*Teruntuk...*

## *Ayah & Ibu*

*Beribu ucapan terima kasih takkan sanggup  
membalas semua pengorbanan kalian*

## *Adik-adikku*

*Terima kasih telah membuat ku menjadi kakak yang paling beruntung  
Karena memiliki saudara yang selalu menemani*

## *Guru-guruku*

*Terima kasih atas segala ilmu yang diberikan*

## *My Friends*

*You're the best friends that I ever have*

## MOTTO

*Dan seandainya pohon-pohon di bumi menjadi pena dan laut, ditambahkan kepadanya tujuh laut sesudahnya, niscaya tidak akan habis-habisnya kalimat Allah. Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.*

*(QS: Lukman: 27)*

*Jika kau merasa lelah dan tak berdaya dari usaha yang seperti sia-sia...  
Allah tahu betapa keras engkau sudah berusaha.  
Ketika kau sudah menangis sekian lama dan hatimu masih terasa pedih...  
Allah sudah menghitung air matamu.  
Jika kau fikir bahwa hidupmu sedang menunggu sesuatu dan waktu terasa berlalu begitu saja...  
Allah sedang menunggu bersama samamu.  
Ketika kau merasa sendirian dan teman-temanmu terlalu sibuk untuk menghubungimu...  
Allah senantiasa berada disampingmu.  
Ketika kau merasa cinta telah meninggalkanmu sehingga hidupmu terasa hampa...  
Allah adalah cinta yang sejati yang selalu mencintaimu tanpa menuntut apapun darimu  
Ketika kau fikir kau sudah berusaha sesungguhnya dan tidak tahu hendak berbuat apa lagi...  
Allah mempunyai jawabannya.  
Ketika segalanya menjadi sesuatu yang tidak masuk akal dan kau merasa tertekan...  
Allah bersamamu untuk menenangkanmu.  
Jika tiba-tiba kau dapat melihat jejak-jejak harapan...  
sebenarnya Allah sedang berbisik kepadamu.  
Ketika segala sesuatu berjalan lancar dan kau merasa ingin mengucapkan syukur...  
Allah telah memberkatimu.  
Ketika sesuatu yang indah terjadi dan kau dipenuhi ketakjuban...  
Allah akan tersenyum padamu.  
Ketika kau memiliki tujuan untuk dipenuhi dan mimpi untuk digenapi...  
Allah sudah membuka matamu dan memanggilmu dengan namamu.  
Oleh itu ingatlah.. dimana pun kau berada...  
Allah akan mengetahui dan senantiasa berada disampingmu*

*(Arif and Indri)*

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Syukur Alhamdulillah kami panjatkan kehadiran Allah SWT, karena dengan segala rahmat, hidayah dan inayah-Nya kami dapat menyelesaikan Tugas Akhir dengan judul **“Penerapan Analisis Cluster dan Korelasi terhadap Variabel-Variabel Kompetensi Alumni Jurusan Teknik Industri Universitas Islam Indonesia”**.

Sholawat serta salam tidak lupa kita haturkan pada Nabi Muhammad SAW. keluarga, sahabat dan orang-orang yang istiqomah mengikutinya sampai akhir zaman.

Tugas Akhir merupakan *independent study project* yang harus dikerjakan oleh mahasiswa sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana dari almamaternya. Salah satu mata kuliah ini bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk dapat mempelajari dengan lebih mendalam topik yang mereka dapatkan di bangku kuliah, di bawah bimbingan *supervisor* yang memiliki pengetahuan di bidang tersebut.



Kelancaran dalam pembuatan Tugas Akhir ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini kami mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT dan Rasulullah SAW yang menunjukkan jalan terbaik bagi manusia, yaitu *thariqoh ilal jannah*.
2. Kedua orang tuaku dan adik-adikku yang senantiasa memberikan dukungan moril dan materiil.
3. Bapak Drs. Imam Djati Widodo. M. Eng. Sc selaku dosen pembimbing dalam pembuatan dan penyusunan Tugas akhir ini. Terima kasih untuk segala motivasi dan bimbingannya..
4. Ketua Jurusan Teknik Industri Universitas Islam Indonesia.. Terima kasih untuk segala pengarahan dan bantuannya.
5. Dekan Fakultas Teknologi Industri Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia. Terima kasih atas kerjasamanya.
6. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan tugas akhir ini.

Kami menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun dari rekan-rekan mahasiswa, dosen dan berbagai pihak sangat diharapkan. Semoga Tugas Akhir ini dapat berguna bagi kita semua, amin.

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Jogjakarta, November 2007

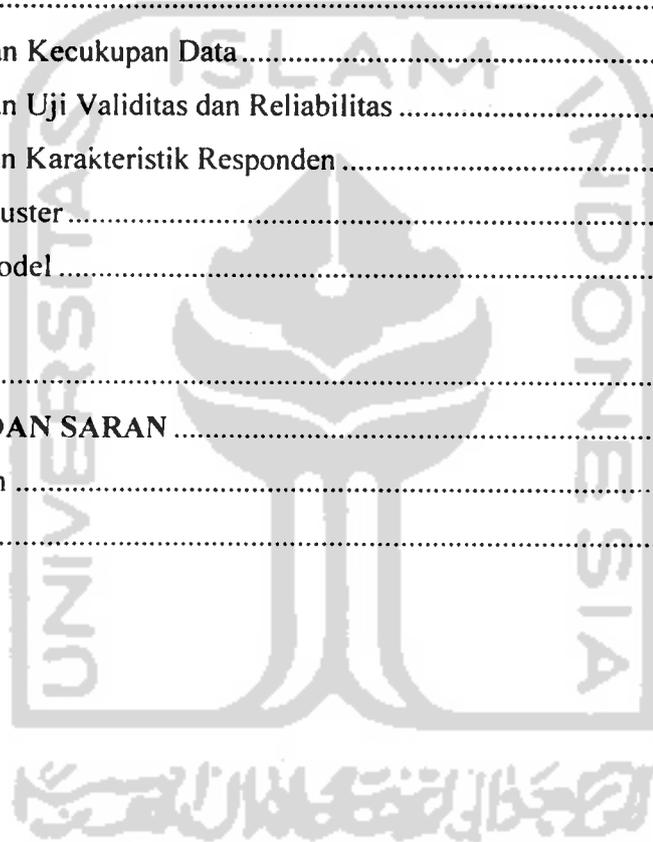
Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
ABSTRAKSI.....	xi
<b>BAB I</b> .....	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
1.6 Sistematika Penulisan.....	7
<b>BAB II</b> .....	<b>9</b>
<b>LANDASAN TEORI</b> .....	<b>9</b>
2.1 Tracer Study.....	9
2.2 Pengertian Kompetensi.....	12
2.3 Penilaian prestasi.....	13
2.3.1 Langkah-langkah menilai prestasi.....	13
2.4 Kuisisioner.....	14
2.4.1 Pengertian kuisisioner.....	14

2.5	Pengukuran.....	15
2.5.1	Definisi Indeks dan Skala.....	15
2.5.2	Skala Likert .....	15
2.6	Metode Pengolahan Data .....	16
2.6.1	Analisis Multivariat.....	16
2.6.2	Analisis Cluster .....	18
2.6.3	Analisis Korelasi .....	21
2.6.3.1	Koefisien korelasi.....	21
2.7	Uji Validitas dan Reliabilitas	
2.7.1	Uji Validitas .....	23
2.7.2	Uji Reliabilitas .....	25
<b>BAB III</b>	.....	<b>26</b>
<b>METODOLOGI PENELITIAN</b>	.....	<b>26</b>
3.1	Pendahuluan .....	26
3.2	Studi Pustaka.....	26
3.3	Penentuan Obyek Penelitian .....	28
3.4	Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	28
3.5	Analisis model.....	28
3.6	Sumber Data.....	30
3.7	Pengumpulan Data .....	30
3.8	Pengolahan Data dan Analisis Hasil .....	31
3.9	Hasil Penelitian .....	33
3.10	Pembahasan.....	33
3.11	Kesimpulan dan Saran.....	33
<b>BAB IV</b>	.....	<b>34</b>
<b>PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA</b>	.....	<b>34</b>
4.1	Sejarah Umum Organisasi.....	34
4.1.1	Riwayat Jurusan Teknik Industri .....	34
4.2	Pengumpulan Data .....	35

4.3	Pengolahan Data.....	36
4.3.1	Karakteristik Responden .....	36
4.3.2	Variabel penelitian untuk analisis korelasi .....	42
4.3.3	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	43
4.3.4	Analisis Cluster .....	48
4.3.5	Analisis Korelasi .....	53
<b>BAB V .....</b>		<b>88</b>
<b>PEMBAHASAN .....</b>		<b>88</b>
5.1	Pembahasan Kecukupan Data.....	88
5.2	Pembahasan Uji Validitas dan Reliabilitas .....	88
5.3	Pembahasan Karakteristik Responden .....	89
5.4	Analisis Cluster .....	93
5.5	Analisis Model.....	102
<b>BAB VI .....</b>		<b>106</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>106</b>
6.1	Kesimpulan .....	106
6.2	Saran.....	108



## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1.	Tabel Kompetensi Alumni saat Mulai Bekerja.....	36
Tabel 4.2.	Tabel Interpolasi Tabel r untuk db 30 dan 40 .....	44
Tabel 4.3.	Tabel Hasil Uji Validitas.....	46
Tabel 4.4.	Tabel Profil Kelompok berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.5.	Tabel Profil Kelompok berdasarkan Waktu Tunggu .....	50
Tabel 4.6.	Tabel Profil Kelompok berdasarkan Frek. Mengikuti Test Kerja.....	50
Tabel 4.7.	Tabel Profil Kelompok berdasarkan Frekuensi Mengirimkan Surat Lamaran .....	50
Tabel 4.8.	Tabel Profil Kelompok berdasarkan Sumber Info Pekerjaan.....	51
Tabel 4.9.	Tabel Profil Kelompok berdasarkan Cara Alumni Mendapatkan Kerja Pertama .....	51
Tabel 4.10.	Tabel Profil Kelompok berdasarkan Jenis Pelatihan .....	51
Tabel 4.11.	Tabel Profil Kelompok berdasarkan Bidang Kerja Institusi .....	52
Tabel 4.12.	Tabel Profil Kelompok berdasarkan Jenis Institusi .....	52
Tabel 4.13.	Tabel Profil Kelompok berdasarkan Pendapatan.....	52
Tabel 4.14.	Tabel Profil Kelompok berdasarkan Jabatan.....	53
Tabel 5.1.	Tabel Presentase Skor Jawaban pada Cluster 1.....	95
Tabel 5.2.	Tabel Presentase Skor Jawaban pada Cluster 2.....	97
Tabel 5.3.	Tabel Presentase Skor Jawaban pada Cluster 3.....	99
Tabel 5.4.	Tabel Kompetensi Alumni pada skala 'baik' .....	100
Tabel 5.5.	Tabel Kompetensi Alumni pada skala 'biasa'.....	101

Tabel 5.6.	Tabel Kompetensi Alumni pada skala 'kurang' .....	101
Tabel 5.7.	Tabel Korelasi Negatif Antar Variabel –Variabel Kompetensi .....	103



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Basis pendekatan keterkaitan antara pendidikan tinggi dengan dunia kerja.....	11
Gambar 2.2	Model pemantauan dan peningkatan pembelajaran yang berkelanjutan.....	11
Gambar 3.1.	Diagram Alir Kerangka Penelitian.....	27
Gambar 3.2.	Model Analisis Korelasi.....	29
Gambar 4.1.	Histogram Jenis Kelamin Responden.....	37
Gambar 4.2.	Histogram Waktu Tunggu Mendapatkan Pekerjaan.....	37
Gambar 4.3.	Histogram Keaktifan Mengikuti Test Kerja.....	38
Gambar 4.4.	Histogram Intensitas Alumni Mengirim Lamaran.....	38
Gambar 4.5.	Histogram Sumber Informasi Lowongan Pekerjaan.....	39
Gambar 4.6.	Histogram Cara Mendapatkan Pekerjaan Pertama.....	39
Gambar 4.7.	Histogram Jenis Pelatihan yang Diikuti.....	40
Gambar 4.8.	Histogram Bidang Kerja Institusi.....	40
Gambar 4.9.	Histogram Jenis Institusi.....	41
Gambar 4.10.	Histogram Pendapatan.....	41
Gambar 4.11.	Histogram Jabatan.....	42

## Abstraksi

*Persoalan nilai kualitas pendidikan dengan kebutuhan dunia kerja akan lulusan perguruan tinggi yang kompeten sudah menjadi sorotan berbagai pihak sejak lama. Dunia kerja membutuhkan lulusan yang berkualitas untuk menghadapi ekonomi global. Kompetensi atau kemampuan lulusan, sedikit banyak dipengaruhi oleh kualitas perguruan tinggi dimana alumni menuntut ilmu. Perguruan tinggi yang baik, kemungkinan besar dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas. Di sisi lain ternyata perusahaan lebih mengetahui kompetensi bagaimana yang dibutuhkan di dunia kerja. Perguruan tinggi bukan satu-satunya instansi yang mengetahui hal tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kelebihan dan kelemahan alumni Teknik Industri Universitas Islam Indonesia (TI-UII) dan untuk mengetahui hubungan antara nilai kualitas pendidikan dengan variabel-variabel kompetensi. Juga untuk mengetahui hubungan antar variabel kompetensi. Diharapkan dapat dilakukan perbaikan kualitas pendidikan di masa yang akan datang. Penelitian dilakukan dengan pendekatan cluster dan korelasi dengan menggunakan software SPSS 11.5. Analisis cluster merupakan salah satu teknik statistik multivariat yang bertujuan untuk mengidentifikasi sekelompok obyek yang mempunyai kemiripan karakteristik tertentu yang dapat dipisahkan dengan kelompok obyek lainnya. Analisis korelasi adalah alat statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui derajat hubungan linear antara suatu variabel dengan variabel lain. Dari hasil perhitungan didapatkan hasil yaitu cluster 1 adalah cluster yang memiliki nilai rata-rata tertinggi, cluster 2 memiliki nilai rata-rata terendah, dan cluster 3 memiliki nilai rata-rata sedang. Kelebihan dari alumni TI-UII adalah menerima tanggung jawab, menentukan prioritas, hubungan antar personal (bekerja sama dengan pegawai lain), mengetahui perkembangan di bidang pekerjaannya, dan memberi respon positif terhadap kritik membangun. Sedangkan variabel kompetensi yang menjadi kelemahan adalah kemampuan dalam mengambil keputusan, memonitor kemajuan pekerjaan terhadap target, membuat presentasi efektif dalam kelompok besar, memberi jalan keluar pada konflik, dan memberikan cara-cara yang inovatif untuk perkembangan perusahaan. Hubungan yang signifikan antara nilai kualitas pendidikan dengan variabel kompetensi yaitu pada kemampuan merumuskan keputusan dan memberikan arahan dan petunjuk dengan koefisien korelasi sebesar 0.357 dan 0.387 dengan signifikansi sebesar 0.035 dan 0.022. Hubungan antar variabel yang memiliki nilai koefisien korelasi terbesar adalah hubungan antara kemampuan memulai perubahan dengan kemampuan teknis dengan koefisien korelasi sebesar 0.951 dan signifikansi 0.000.*

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Saat dunia bersiap untuk menuju perdagangan bebas, manusia seakan berlomba meraih pekerjaan atau pendidikan yang setinggi-tingginya. Banyak hal yang harus diperbaiki oleh suatu negara yang berharap dapat bersaing di dalam ekonomi global. Salah satunya adalah dari peran sektor pendidikan yang sangat menentukan untuk menciptakan lulusan yang berkualitas. Diharapkan dengan meningkatnya kualitas di sektor pendidikan, akan terjadi peningkatan yang signifikan pada kualitas lulusan dan akan berbanding lurus dengan kemajuan di bidang ekonomi secara menyeluruh.

Bagi perguruan tinggi, kualitas akademik adalah salah satu aset terbesar, selain mahasiswa, tenaga pengajar (dosen), sarana prasarana tentunya. Kualitas akademik adalah salah satu yang berperan penting bagi mahasiswa dalam mencapai kesuksesan dalam mengapai cita-citanya. Ketika perguruan tinggi memberikan kualitas ilmu akademik yang kurang sesuai dengan dunia kerja saat ini maka mahasiswa ketika lulus nanti akan memiliki *skill* yang kurang baik dan di butuhkan dalam dunia kerja saat ini. Hal ini yang akan menyebabkan lulusan (sarjana) banyak yang belum bisa langsung

bekerja di akibatkan kurang mempunyai *skill* atau kompetensi yang di butuhkan oleh pihak perusahaan.

Tim Tracer Study UGM (2004) mengungkapkan bahwa, untuk mengantisipasi tantangan tersebut, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional, meluncurkan suatu Kerangka Pengembangan Pendidikan Tinggi Jangka Panjang dan disempurnakan dengan HELTS (*Higher Education Long Term Strategy*), yang didalamnya mencakup paradigma baru dalam proses penyelenggaraan pendidikan tinggi, yang kemudian disebut sebagai Tetrahidron pendidikan. Unsur-unsur dari tetrahidron pendidikan meliputi, evaluasi, otonomi, akuntabilitas, akreditasi, dan kualitas.

Sehingga untuk meningkatkan daya saing diperlukan usaha untuk memacu peningkatan kualitas pembelajaran. Adapun strategi implementasinya adalah melalui peningkatan kualitas dan relevansi ilmu dengan kebutuhan dunia kerja.

Permasalahan dari kualitas pendidikan di Indonesia adalah relevansi antara kebutuhan pasar tenaga kerja dengan kompetensi dari lulusan perguruan tinggi itu sendiri. Terdapat dua macam komponen yang dijadikan acuan untuk melihat tingkat kualitas penyelenggaraan pendidikan yaitu komponen yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal.

Komponen internal terdiri dari pelaku-pelaku yang terlibat langsung pada proses, antara lain; dosen, mahasiswa, staf non-akademis, *stake holder*, dan organisasi institusi. Sedangkan eksternal dapat diukur dari tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pengguna hasil pendidikan. Selain kualitas pendidikan, institusi perguruan tinggi juga menghadapi masalah relevansi, yang menggambarkan keterkaitan antara hasil didik

universitas dengan kebutuhan pengguna. Tingkat relevansi pendidikan yang rendah menyebabkan lulusan universitas kurang dapat diserap oleh pasar kerja, dan berdampak pada peningkatan pengangguran.

Mengacu pada isu tersebut di atas, beberapa permasalahan yang perlu diidentifikasi oleh perguruan tinggi, antara lain :

1. Pasar tenaga kerja membutuhkan lulusan yang kompeten untuk memajukan perekonomian Indonesia.
2. Terdapat perbedaan atau kurangnya relevansi antara isi dan sistem pendidikan tinggi dengan kebutuhan nasional.
3. Kualitas dan kuantitas lulusan pendidikan tinggi, kurang sesuai dengan kapasitas dunia kerja.

Situasi ini perlu diantisipasi dengan melihat kembali potensi lulusan yang telah tersebar di dunia kerja maupun yang belum, sehingga persoalan relevansi sistem pendidikan dengan pasar tenaga kerja dapat diselesaikan oleh kedua pihak yang bersangkutan (Tim Tracer Study UGM 2004).

Permasalahan yang dihadapi oleh perguruan tinggi dalam memperkirakan laju penyerapan lulusan di dunia kerja serta kualitas lulusannya adalah :

1. Perguruan tinggi bukan satu-satunya pihak yang mengetahui semua kebutuhan kompetensi di lapangan kerja.
2. Kurangnya informasi mengenai potensi sumber daya manusia.
3. Perubahan teknologi dan produktivitas tenaga kerja.

4. Kebutuhan pendidikan terhadap jenis pekerjaan yang berbeda.
5. Kemauan dan harapan dari pekerja dan pemberi kerja yang potensial.
6. Sistem rekrutmen dan seleksi penerimaan pekerja.

Perguruan tinggi terkait, dapat memperoleh informasi-informasi tersebut secara akurat dengan melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas dan akuntabilitas dalam wujud kegiatan *Tracer Study*. Kegiatan ini dilakukan atas dasar adanya kesadaran bahwa :

1. Pengguna lulusan yang lebih mengetahui tentang kebutuhan kompetensi di dunia kerja.
2. Munculnya kesadaran penyelenggara pendidikan tinggi bahwa lulusan harus cocok dengan kebutuhan di pasar kerja.
3. Tidak ada pengukur yang memadai tentang pekerjaan lulusan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang dapat diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi apakah yang menjadi kelebihan dan kelemahan alumni Teknik Industri pada lulusan tahun 2005 – 2006?
2. Kompetensi manakah yang sebaiknya menjadi prioritas dalam upaya pengembangan kualitas prodi Teknik Industri?

3. Bagaimana hubungan antara nilai kualitas pendidikan dengan variabel-variabel kompetensi alumni?
4. Bagaimana hubungan antar variabel-variabel kompetensi?
5. Variabel mana yang memiliki nilai koefisien korelasi paling tinggi?

### 1.3 Batasan Masalah

Agar masalah yang diteliti lebih jelas dan terarah, maka perlu diberi batasan permasalahan sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan pada alumni Jurusan Teknik Industri Universitas Islam Indonesia yang sudah bekerja.
2. Alumni yang dijadikan bahan penelitian adalah yang menyelesaikan studinya pada tahun 2005 – 2006.
3. Analisis dilakukan terhadap olahan data yang diperoleh selama kurun waktu penelitian, perubahan yang terjadi setelah itu tidak masuk dalam analisis.
4. Variabel yang dianalisa adalah nilai kualitas pendidikan, kemampuan memecahkan masalah, merumuskan keputusan, menerima tanggung jawab, menentukan prioritas, memonitor kemajuan kerja, mengantarkan presentasi, menulis laporan, merespon komentar secara positif, bekerja sama, memberi jalan keluar dari konflik, memberi arahan dan petunjuk, melakukan koordinasi, memulai perubahan, memberi cara-cara inovatif, mengintegrasikan informasi, mengetahui perkembangan di bidangnya, merespon kritik secara positif, dan memiliki kemampuan teknis tertentu.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui kelebihan dan kelemahan alumni Jurusan Teknik Industri Universitas Islam Indonesia.
2. Mengetahui variabel mana yang sebaiknya menjadi fokus perhatian sebagai upaya pengembangan kualitas prodi.
3. Untuk mengetahui hubungan antara nilai kualitas pendidikan dengan variabel kompetensi.
4. Untuk mengetahui hubungan antar variabel kompetensi.
5. Untuk mengetahui variabel dengan nilai koefisien korelasi paling tinggi.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilakukan diharapkan mempunyai beberapa manfaat, antara lain:

1. Pengembangan kurikulum yang dapat mengantisipasi tuntutan pasar kerja.
2. Meningkatkan proses pembelajaran.
3. Penyediaan informasi kepada lulusan tentang kebutuhan lapangan kerja.
4. Evaluasi output.
5. Penjaminan mutu akademik dan akreditasi.
6. *Database* alumni.
7. Mengetahui sebaran alumni di pasar tenaga kerja.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk lebih terstruktur penulisan tugas akhir ini, maka selanjutnya sistematika penulisan ini disusun sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Memberikan penjelasan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah yang dihadapi, batasan serta asumsi dari penyelesaian masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, tujuan dan manfaat dari penelitian, metodologi penelitian yang digunakan serta sistematika penulisan laporan penelitian.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Berisi tentang konsep dan prinsip dasar yang diperlukan untuk memecahkan masalah penelitian. Disamping itu juga memuat uraian tentang hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Mengandung uraian tentang kerangka dan bagan alir penelitian, teknik yang dilakukan, model yang dipakai, pembangunan dan pengembangan model, bahan atau materi, alat, tata cara penelitian dan bahan yang akan dikaji serta cara analisa yang dipakai.

#### **BAB IV            PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA**

Pada sub bab ini berisi tentang data yang diperoleh selama penelitian dan bagaimana menganalisa data tersebut. Hasil pengolahan data ditampilkan baik dalam bentuk model maupun grafik. Yang dimaksud dengan pengolahan data juga termasuk analisa yang dilakukan terhadap hasil yang diperoleh. Pada sub bab ini, juga merupakan acuan untuk pembahasan hasil yang akan ditulis pada sub bab V yaitu pembahasan hasil.

#### **BAB V            PEMBAHASAN**

Berisi tentang pembahsan hasil yang diperoleh dalam penelitian berupa tabel yang sudah diolah, grafik, persamaan atau model dan kesesuaian hasil dengan tujuan penelitian sehingga dapat menghasilkan sebuah rekomendasi.

#### **BAB VI            KESIMPULAN DAN SARAN**

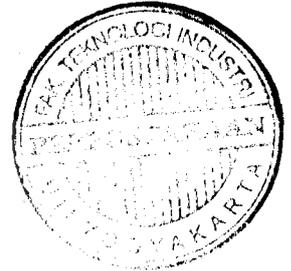
Berisi tentang kesimpulan terhadap analisa yang dibuat dan rekomendasi atau saran-saran hasil yang dicapai dan permasalahan yang ditemukan selama penelitian, sehingga perlu dilakukan rekomendasi untuk dikaji pada penelitian lanjutan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

## BAB II

### LANDASAN TEORI



#### 2.1 Tracer Study

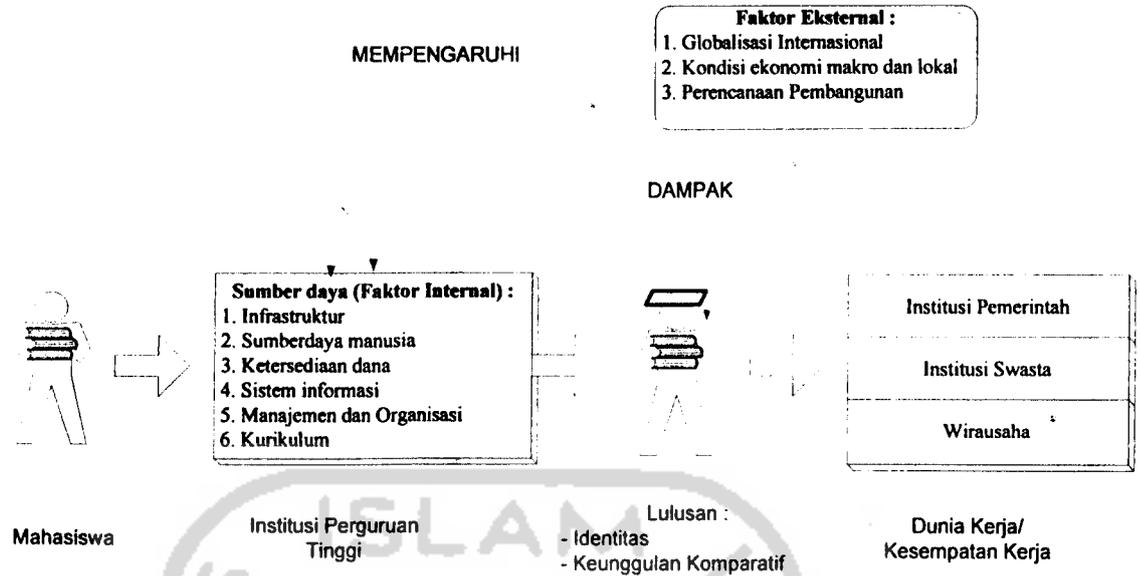
Arti *Tracer* menurut etimologi adalah pengusutan atau penelusuran. Pengusutan atau penelusuran dalam hal ini dapat diartikan sebagai cara untuk mencari atau mengumpulkan sesuatu yang bermanfaat dan bisa dikembangkan. Penelusuran dilakukan untuk mencari data, informasi, atau segala hal yang dapat dimanfaatkan. Sedangkan arti *study* menurut etimologi adalah pelajaran, mata pelajaran, penyelidikan, lokakarya, dan belajar. Dalam hal ini arti kata yang relevan adalah penyelidikan. Penyelidikan adalah kegiatan yang dilakukan untuk menelaah dan mengolah lebih lanjut suatu data yang kemudian dapat diambil faedahnya (Echols dan Shadily, 1996).

Menurut Schomburg (2003), *Tracer study* --yang sering disebut juga "*alumni survey*" atau "*follow-up survey*"--, merupakan salah satu bentuk studi empiris yang dapat dipakai untuk memperoleh informasi yang berguna untuk mengevaluasi hasil pendidikan tinggi. Informasi yang didapat, bisa digunakan lebih lanjut untuk mengembangkan sebuah institusi dalam konteks jaminan kualitas.

*Tracer study* juga dapat memberikan masukan kepada institusi untuk melihat beberapa kemungkinan kekurangan yang ada dalam hal relevansi kurikulum terhadap dunia kerja. Konsep ini bisa digunakan untuk menentukan kebijakan lebih lanjut tentang program studi dan rencana pengembangan di masa yang akan datang. Dari data-data yang telah dikumpulkan melalui penelitian ini, institusi pendidikan dapat melihat perkembangan alumni-alumni di dunia kerja. Tentunya sebagai bahan penilaian apakah kurikulum yang diterapkan, sudah sesuai dengan permintaan pasar dan penilaian keberhasilan institusi mencetak lulusan yang dapat bersaing di dunia kerja (Schomburg, 2003).

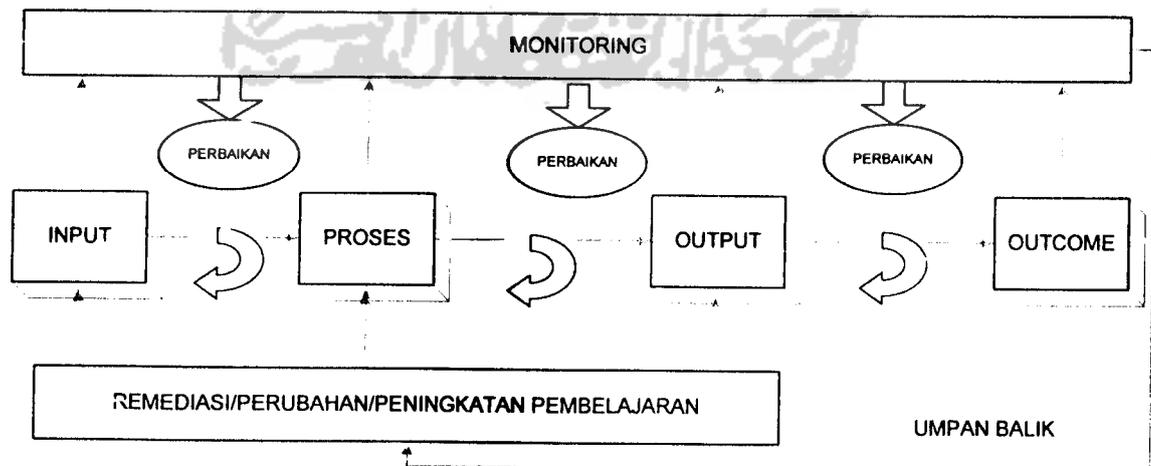
Pendekatan dasar yang digunakan sebagai acuan kegiatan Tracer Study adalah mengkaitkan hubungan antara peran institusi perguruan tinggi dan kebutuhan dunia kerja. Konsep keterkaitan tersebut dapat digambarkan pada gambar 2.1

Pada gambar 2.1, institusi pendidikan tinggi diharapkan dapat merespon kebutuhan dunia kerja melalui kompetensi lulusan yang dihasilkan. Guna mendapatkan kesesuaian antara kompetensi lulusan dengan kemauan pasar, perguruan tinggi harus mempertimbangkan semua aspek atau komponen sistem penyelenggaraan pendidikan tinggi. Lebih lanjut pembangunan di tingkat nasional terus berjalan mengikuti arus globalisasi. Dampak perkembangan tersebut akan mengakibatkan tingkat dan macam kebutuhan kompetensi lulusan (SDM) berubah-ubah secara dinamis dari waktu ke waktu (Tim Tracer Study UGM, 2004).



**Gambar 2.1** Basis pendekatan keterkaitan antara pendidikan tinggi dengan dunia kerja

Hasil dari studi penelusuran kompetensi lulusan yang dilakukan akan dapat digunakan untuk memperbaiki komponen-komponen tersebut, mulai dari input, proses, output dan outcome. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan proses pembelajaran yang berkesinambungan. Model pemantauan dan langkah-langkah perbaikan pada setiap komponen sistem pendidikan tinggi digambarkan pada gambar 2.2 sebagai berikut :



**Gambar 2.2** Model pemantauan dan peningkatan pembelajaran yang berkelanjutan

Pada gambar 2.2 kegiatan pemantauan sistem pendidikan tinggi melingkupi pada seluruh komponen sistem, sehingga proses perbaikan juga harus dilakukan pada setiap komponen. Hasil pemantauan akan memberikan umpan balik (*feedback*) secara langsung pada model peningkatan pembelajaran dan institusi. Dalam hal ini, model peningkatan pembelajaran hanya menyentuh pada komponen input, proses, dan output (lulusan), karena komponen ini secara internal dapat dikendalikan (Tim Tracer Study UGM, 2004).

## 2.2 Pengertian kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang mencapai kinerja tinggi dalam pekerjaannya. Karakteristik itu muncul dalam bentuk pengetahuan, keterampilan dan perilaku. Selama ini yang banyak diperbincangkan adalah pengetahuan dan keterampilan, yang ternyata bukan merupakan jaminan keberhasilan. Faktor lain yang harus diperhatikan adalah perilaku. Sebagaimana selama ini IQ (*intellectual quotient*) dikenal sebagai faktor penentu, lalu muncul EQ (*emotional quotient*) dan SQ (*spiritual quotient*) justru diyakini lebih menentukan keberhasilan. Faktor pengetahuan dan keterampilan tetap merupakan prasyarat yang harus dipenuhi.

Namun yang tidak kalah penting adalah faktor yang selama ini tidak kelihatan, yaitu konsep diri, motif, dan sifat-sifat. Pada gilirannya hal yang tak kelihatan ini muncul sebagai perilaku (kompetensi perilaku). Contoh perilaku sebagai kompetensi adalah kemampuan adaptasi atau fleksibilitas menghadapi perubahan, pengambilan keputusan, membangun team-work, komunikasi, kemampuan belajar terus menerus, inisiatif, orientasi pelayanan pelanggan, dan lain-lain.

Memiliki SDM yang kompeten adalah keharusan bagi perusahaan. Mengelola SDM berdasarkan kompetensi diyakini bisa lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Sebagian besar perusahaan memakai kompetensi sebagai dasar dalam memilih orang, mengelola kinerja, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi. Proses rekrutmen dan seleksi diarahkan untuk mencari orang yang mendekati model kompetensinya, demikian pula halnya untuk pengembangan kinerja dan karier karyawan. Setiap kali diadakan uji kompetensi (assessment) untuk mencocokkan apakah karyawan bisa memenuhi model kompetensinya atau tidak. Bila terjadi kekurangan maka karyawan tersebut harus dilatih dan dibina lebih lanjut. Kelalaian atau mengabaikan pelatihan bisa berakibat karyawan menjadi tidak kompeten sehingga kinerja tidak maksimal.

### **2.3 Penilaian prestasi**

Ada beberapa alasan untuk menilai prestasi. Pertama, penilaian prestasi menyediakan informasi sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi dan gaji. Untuk kedua hal itulah penilaian prestasi paling sering digunakan. Kedua, penilaian prestasi menyediakan kesempatan bagi pekerja untuk bersama-sama meninjau perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Dessler, 1997).

#### **2.3.1 Langkah-langkah menilai prestasi**

Menurut Dessler (1997) penilaian prestasi terdiri dari tiga langkah yaitu, mendefinisikan pekerjaan, menilai prestasi, dan menyediakan balikan. Pendefinisian pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan bersama-sama sepakat atas

hal-hal yang diharapkan tercapai oleh bawahan dan standar yang digunakan untuk menilai prestasinya.

Penilaian prestasi berarti membandingkan antara prestasi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan. Selanjutnya, penilaian prestasi biasanya mengharuskan adanya pertemuan-pertemuan balikan dimana dalam kesempatan itu dibicarakan prestasi dan kemajuan bawahan dan juga dirancang rencana pengembangan yang mungkin diperlukan.

## **2.4 Kuisisioner**

### **2.4.1 Pengertian Kuisisioner**

Kuisisioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain agar bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Tujuan penyebaran kuisisioner adalah mengetahui pendapat seseorang mengenai suatu hal, seperti sikap konsumen terhadap kinerja sebuah merk sepeda motor, pelayanan sebuah bank, dan sebagainya. Disamping itu, responden mengetahui informasi tertentu yang diminta. Kuisisioner dibedakan menjadi dua jenis yaitu kuisisioner terbuka dan kuisisioner tertutup (Santoso, 2006).

Kuisisioner terbuka yaitu kuisisioner yang disajikan dalam bentuk sederhana sehingga responden dapat memberikan jawaban sesuai dengan kehendak dan keadaannya. Kuisisioner tertutup yaitu kuisisioner yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya.

## **2.5 Pengukuran**

### **2.5.1 Definisi Indeks dan Skala**

Indeks dan skala adalah ukuran gabungan untuk suatu variabel. Indeks adalah akumulasi skor untuk setiap pertanyaan, sedangkan skala disusun atas dasar penunjuk skor pada pola-pola atribut, artinya memperhatikan intensitas struktur dari atribut-atribut yang hendak diukur. Skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam pengukuran, akan bisa menghasilkan data kuantitatif. Dengan skala pengukuran, maka nilai variabel yang diukur dengan instrument tertentu, dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien, dan komunikatif.

### **2.5.2 Skala Likert**

Salah satu skala yang sering dipakai dalam penyusunan angket atau kuisioner dengan pertanyaan yang bersifat tertutup adalah dengan Skala *likert*. Skala likert adalah skala ordinal yang berisi beberapa alternatif jawaban.

Menurut Santoso (2006), telah dilakukan beberapa modifikasi lain dalam hal pengukuran. Seperti penilaian dilakukan terbalik, yakni dimulai dari 1 (Sangat setuju) ke kode 5 (Sangat tidak setuju). Modifikasi yang lain adalah dengan memperlebar skala 1 sampai 7 atau memperkecil skala menjadi 1 sampai 3 saja.

## 2.6 Metode Pengolahan Data

Untuk mengolah data maka diperlukan suatu metode untuk melaksanakan pengolahan data tersebut. Metode yang digunakan dalam penelitian tugas akhir ini adalah Analisis Multivariat, khususnya Analisis Cluster Hierarki dan Analisis Korelasi. Analisis cluster digunakan untuk mengelompokkan alumni berdasarkan kompetensinya, sedangkan analisis korelasi digunakan untuk melihat hubungan antara nilai kualitas pendidikan dengan variabel-variabel kompetensi.

### 2.6.1 Analisis Multivariat

Analisis multivariat secara sederhana dapat didefinisikan sebagai aplikasi dari metode yang berhubungan dengan sejumlah besar pengukuran (variabel) yang dibuat pada masing-masing obyek dalam satu atau lebih contoh secara bersamaan (*simultan*). Di dalam definisi ini terlepas dari hal penting dimana analisis multivariat berhadapan dengan hubungan bersama (*simultaneous relationship*) antar variabel. Dengan kata lain, teknik multivariat berbeda dengan univariat dan analisa bivariat dimana mereka hanya menghitung maksimal dua variabel (Dillon dan Goldstein, 1984).

Dalam praktek multivariat, semua variabel tersebut dianalisis secara simultan atau bersamaan. Jadi bisa dikatakan bahwa analisis multivariat merupakan perluasan dari analisis univariat (seperti uji t) atau bivariat (seperti regresi sederhana dan korelasi). Variat dalam pengertian “multivariat” didefinisikan sebagai suatu kombinasi linier dari variabel-variabel dengan bobot variabel yang ditentukan secara empiris. Sebagai contoh, ada persamaan regresi berganda:

$$\text{Nilai variat} = w_1.X_1 + w_2.X_2 + w_3.X_3 + \dots + w_n.X_n$$

Di sini  $X_n$  adalah variabel yang telah ditentukan oleh peneliti, sedang  $w_n$  adalah hasil dari proses multivariat yang didapat dari proses matematis tergantung pada analisis yang dipakai nantinya. Nilai variat adalah hasil dari proses perkalian dan penjumlahan  $w$  dan  $X$ , yang menghasilkan suatu nilai variat tertentu.

Dalam statistik data terbagi dua yaitu data metrik dan non metrik. Data metrik adalah data yang didapat dengan jalan *mengukur* dan bisa mempunyai desimal, contoh: tinggi badan, yang bisa saja bernilai 170 cm atau 178,45 cm (desimal). Data metrik akan dikategorikan sebagai data interval atau data rasio. Non metrik adalah data yang didapat dengan jalan *menghitung*, tidak mempunyai desimal serta dilakukan dengan kategorisasi. Data non metrik akan dikategorikan sebagai data nominal atau data ordinal.

Keunggulan analisis multivariat dibandingkan dengan analisis univariat atau bivariat yaitu jika uni atau bivariat hanya menghitung maksimal dua variabel tetapi pada analisis multivariat menghitung lebih dari dua variabel dan semua variabel tersebut dianalisis secara simultan atau bersamaan.

Oleh karena metode multivariat melibatkan banyak variabel sehingga hampir semua perhitungan multivariat tidak bisa atau sulit sekali jika dilakukan secara manual. Dengan berkembangnya kualitas software, seperti SPSS sekarang ini, maka dimungkinkan penggunaan berbagai metode multivariat dalam praktek statistik. Dengan bantuan komputer (software) maka akan memudahkan perhitungan yang kompleks pada metode multivariat.

### 2.6.2 Analisis Cluster

Analisis cluster merupakan salah satu teknik statistik multivariat yang bertujuan untuk mengidentifikasi sekelompok obyek yang mempunyai kemiripan karakteristik tertentu yang dapat dipisahkan dengan kelompok obyek lainnya. Sehingga obyek yang berada dalam kelompok yang sama relatif lebih homogen daripada obyek yang berada pada kelompok yang berbeda. Jumlah kelompok yang dapat diidentifikasi tergantung pada banyak dan variasi data obyek. Tujuan dari pengelompokan sekumpulan data obyek ke dalam beberapa kelompok yang mempunyai karakteristik tertentu dan dapat dibedakan satu sama lainnya adalah untuk analisis dan interpretasi lebih lanjut sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan. Model yang diambil diasumsikan bahwa data yang dapat digunakan adalah data yang berupa data interval, frekuensi dan biner. Set data obyek harus mempunyai peubah dengan tipe yang sejenis tidak campur antara tipe yang satu dengan lainnya (Backer, 1995).

Secara umum proses dimulai dengan pengambilan  $p$  pengukuran peubah pada  $n$  obyek pengamatan. Data tersebut dijadikan matriks data mentah berukuran  $m \times p$ . Matrik tersebut ditransformasikan ke dalam bentuk matriks similaritas (kemiripan) berupa  $n \times n$  yang dihitung berdasarkan pasangan-pasangan obyek  $p$  peubah. Konsep dasar pengukuran analisis cluster adalah konsep pengukuran jarak (*distance*) dan kesamaan (*similarity*). *Distance* adalah ukuran tentang jarak pisah antar obyek sedangkan *similarity* adalah ukuran kedekatan. Konsep ini penting karena pengelompokan pada analisis cluster didasarkan pada kedekatan. Pengukuran jarak (*distance type measure*) digunakan untuk data-data yang bersifat matriks, sedangkan

pengukuran kesesuaian (*matching type measure*) digunakan untuk data-data yang bersifat kualitatif.

Hair *et.al* (1998) menyatakan analisis cluster merupakan teknik analisis statistik peubah ganda (*multivariate analysis*) untuk mengelompokkan objek atau *observasi* berdasarkan karakteristik yang dimilikinya. Dengan analisis cluster setiap objek yang akan dekat kesamaannya akan berada pada cluster atau kelompok yang sama. Kelompok-kelompok yang terbentuk harus memiliki homogenitas internal (*within-cluster*) yang tinggi dan heterogenitas eksternal (*between cluster*) yang tinggi pula. Semua peubah yang terlibat dalam analisis ini dianggap sebagai peubah bebas. Asumsi yang harus dipenuhi dalam penerapan analisis cluster adalah :

- a. Sampel yang diambil harus dapat mewakili populasi yang ada  
Sampel yang digunakan dalam analisis cluster harus dapat mewakili populasi yang dijelaskan, dengan kata lain sampel yang diambil harus representatif.
- b. Tidak ada *multikolinieritas*  
*Multikolinieritas* adalah terdapatnya korelasi antar peubah bebas yang tinggi. Agar analisis cluster valid, maka *multikolinieritas* sebaiknya tidak ada atau seandainya ada, besarnya tidak terlalu tinggi.

Metode yang digunakan untuk melakukan pengelompokkan meliputi :

#### 1. Teknik Hierarki

Teknik hierarki (*hierarchical methods*) adalah teknik clustering membentuk kontruksi hierarki atau berdasarkan tingkatan tertentu seperti struktur pohon (struktur pertandingan). Dengan demikian proses

pengelompokkannya dilakukan secara bertingkat atau bertahap. Hasil dari pengelompokan ini dapat disajikan dalam bentuk dendogram.

Metode-metode yang digunakan dalam teknik hierarki :

1) *Agglomerative methods*

a. *Single linkage (nearest neighbor methods)*

Pengelompokkan dimulai dengan objek-objek yang memiliki jarak minimum.  $dk(i,j) = \text{minimum} \{dki, dkj\}$ .

b. *Complete linkage (furthest neighbor methods)*

Metode ini mengelompokkan dua objek yang mempunyai jarak terjauh. Ukuran ketidakmiripan yang digunakan adalah ialah  $dk(i,j) = \text{maksimum} \{dki, dkj\}$ .

c. *Average linkage methods (between groups methods)*

Ukuran ketidakmiripan yang digunakan adalah  $dk(I,j) = [ni / (ni + nj)]dki + [nj / (ni + nj)] dkj$ .

d. *Centroid methods*

Ukuran ketidakmiripannya adalah  $dk(I,j) = [ni / (ni + nj)]dki + [nj / (ni + nj)] dkj - (ni \cdot nj) / (ni + nj)^2 dij$

e. *Ward's error sum of squares methods*

Pada metode ini jarak antara dua kelompok yang terbentuk adalah sum of squares di antara dua kelompok tersebut.

2) *Divisive methods*

a. *Splinter average distance methods*

### 2.6.3 Analisis Korelasi

Analisis korelasi adalah alat statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui derajat hubungan linear antara suatu variabel dengan variabel lain. Biasanya analisis korelasi digunakan dalam hubungannya dengan analisis regresi untuk mengukur ketepatan garis regresi dalam menjelaskan (*explaining*) variasi nilai variabel dependen.

Ukuran statistik yang dapat menggambarkan hubungan antara suatu variabel dengan variabel lain adalah koefisien determinasi dan koefisien korelasi. Koefisien determinasi diberi simbol  $r^2$  dan koefisien korelasi diberi simbol  $r$  (Algifari, 1997).

#### 2.6.3.1 Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi merupakan ukuran yang kedua yang dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana keeratan hubungan antara suatu variabel dengan variabel lain. Jika koefisien korelasi berhubungan dengan sample yang digunakan, maka koefisien korelasi (diberi simbol  $r$ ).

Koefisien korelasi dapat digunakan untuk :

1. Mengetahui keeratan hubungan (korelasi linear) antara dua variabel
2. Mengetahui arah hubungan antara dua variabel

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dengan menggunakan koefisien korelasi adalah dengan menggunakan nilai absolute dari koefisien korelasi tersebut. Besarnya koefisien korelasi antara dua macam variabel adalah nol sampai dengan  $\pm 1$ . apabila dua buah variabel mempunyai nilai  $r = 0$ ,

berarti antara dua variabel tersebut tidak ada hubungan. Sedangkan apabila dua buah variabel mempunyai  $r = \pm 1$ , maka dua buah variabel tersebut mempunyai hubungan yang sempurna.

Semakin tinggi nilai koefisien korelasi antara dua buah variabel (semakin mendekati 1), maka tingkat keceratan hubungan antara dua variabel tersebut semakin tinggi. Dan sebaliknya semakin rendah koefisien korelasi antara dua buah variabel (semakin mendekati 0), maka tingkat keceratan hubungan antara dua variabel tersebut semakin lemah.

Besarnya adalah koefisien korelasi adalah akar koefisien determinasi. Atau secara matematis dapat ditulis sebagai berikut :

$$r = \sqrt{r^2}$$

Selain diturunkan dari koefisien determinasi koefisien korelasi didapat dengan rumus :

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} \dots \dots \dots \text{persamaan (1)}$$

dimana jika,

$r = +1$ , berarti ada korelasi positif sempurna antara x dan y

$r = 0$ , berarti tidak ada korelasi

$r = -1$ , berarti ada korelasi negatif sempurna antara x dan y

Penjabaran koefisien korelasi dinyatakan sebagai berikut :

- a. 0,70 s.d. 1,00 (baik plus maupun minus) menunjukkan adanya tingkat hubungan yang tinggi.
- b. 0,40 s.d. 0,70 (baik plus maupun minus) menunjukkan adanya tingkat hubungan yang substansial.

- c. 0,20 s.d. 0,40 (baik plus maupun minus) menunjukkan adanya tingkat hubungan yang rendah.
- d. <0,20 (baik plus maupun minus) menunjukkan adanya tidak adanya hubungan.

Pengujian terhadap koefisien korelasi dapat dilakukan dengan menggunakan Uji t.

Statistik ujinya menggunakan uji t; yaitu :

$$t = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}} = \frac{r}{\sqrt{1-r^2}} \sqrt{(n-2)}$$

dimana :

r = koefisien korelasi

n = ukuran sampel

dengan daerah kritis :

$t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak → signifikan

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima → tidak signifikan



## 2.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah angket atau kuisioner, yaitu keharusan sebuah angket untuk *valid* dan *reliable*.

### 2.7.1 Uji Validitas

Suatu angket dikatakan valid jika pertanyaan pada suatu angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Analisis kesahihan

atribut dilakukan bertujuan untuk menguji apakah tiap-tiap atribut pertanyaan telah mengungkapkan faktor yang akan diselidiki sesuai dengan kondisi populasinya. Suatu atribut dikatakan sah apabila korelasi atribut dengan faktor positif dan peluang ralat  $p$  dari korelasi tersebut maksimal 5%.

Menurut Santoso (2006), ada tiga jenis validitas, yaitu:

1. *Face validity*, yang berhubungan dengan kemampuan sebuah pertanyaan untuk mengukur apa yang seharusnya akan diukur. Sebagai contoh, apakah pertanyaan “Seberapa jauh Anda terlibat dalam kegiatan promosi penjualan?” sudah dapat mengukur keterlibatan responden? Untuk menguji validitas tipe ini, dapat melalui penilaian para ahli atau orang lain.
2. *Construct validity*, yang berhubungan dengan kemampuan satu atau beberapa pertanyaan mengukur sebuah konstruk tertentu. Sebagai contoh, apakah pertanyaan A, B, dan C sudah bisa dikatakan mengukur konstruk Y? Pengujian bisa dilakukan dengan analisis faktor atau korelasi.
3. *Criterion validity*, yang mengukur suatu pendapat yang berasal dari partisipan yang berbeda; sebagai contoh, sebuah pertanyaan yang sama diajukan kepada responden yang berbeda latar belakang pendidikannya.

Pengujian terhadap validitas *item* dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Korelasi Produk Momen Pearson (aplikasi uji validitas dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 11.5).

### 2.7.2 Uji Reliabilitas

Suatu angket dikatakan reliabel jika jawaban terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Secara ringkas dapat dikatakan, validitas berkaitan dengan keakuratan sebuah kuisioner, sedangkan reliabilitas berkaitan dengan konsistensi sebuah alat ukur (Santoso, 2006).

Pengukuran reliabilitas pada dasarnya bisa dilakukan dengan dua cara:

1. *Repeated measure*, atau ukur ulang. Di sini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, kemudian dilihat apakah jawaban responden tetap konsisten. Cara seperti ini jarang dilakukan, karena selain menghabiskan waktu dan biaya, juga responden yang sama belum tentu bersedia ditanya untuk kesekian kalinya.
2. *One Shot*, atau sekali ukur. Di sini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasil dibandingkan dengan hasil pertanyaan lain.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Pendahuluan**

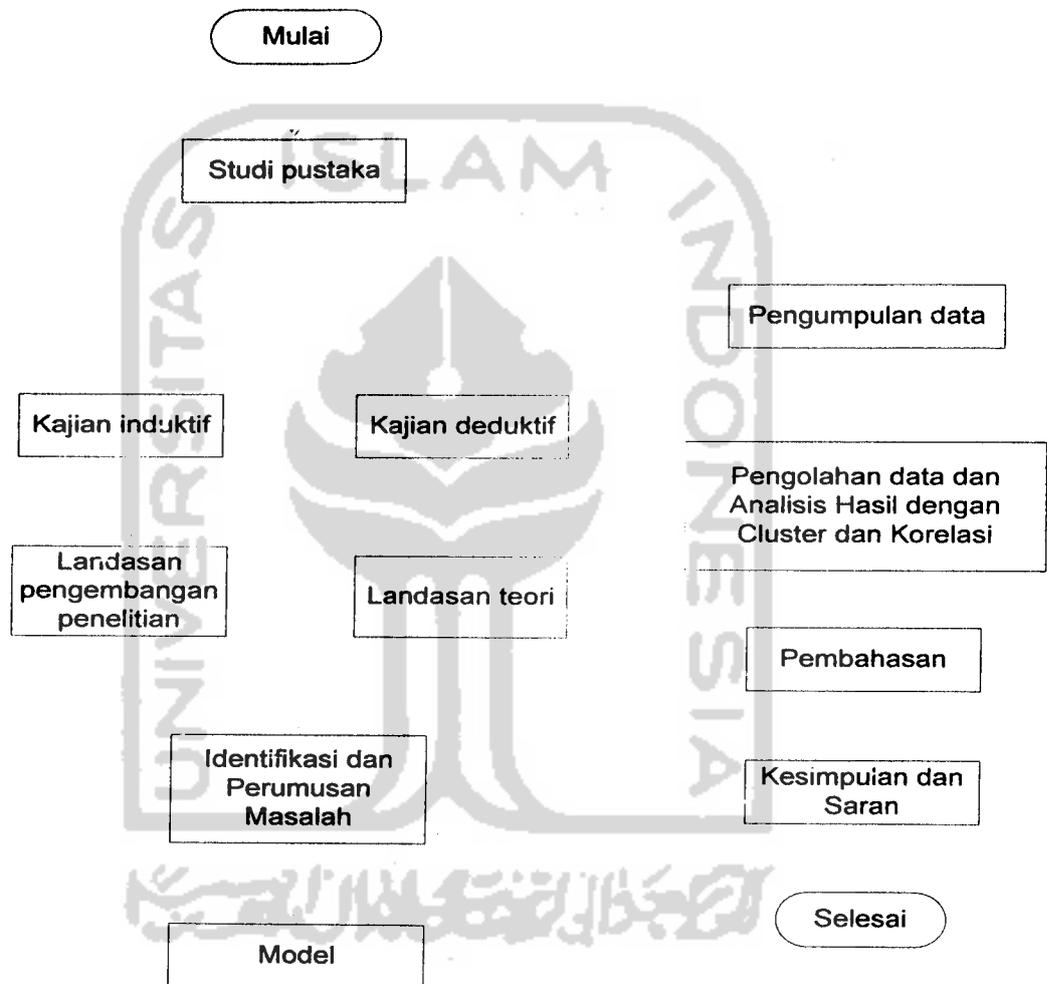
Langkah-langkah penelitian perlu disusun secara baik untuk mempermudah penyusunan laporan penelitian. Adapun langkah-langkah penelitian dapat dipresentasikan seperti gambar 3.1.

#### **3.2 Studi Pustaka**

Ada dua macam studi pustaka yang dilakukan yaitu studi pustaka induktif dan deduktif. Kajian induktif adalah kajian pustaka yang bermakna untuk menjaga keaslian penelitian, dan bermanfaat bagi peneliti untuk menjadi kekinian topik penelitian. Kajian ini diperoleh dari jurnal, proseding, seminar, majalah dan lain sebagainya. Pada kajian induktif, dapat diketahui perkembangan penelitian, batas-batas dan kekurangan penelitian terdahulu. Disamping itu dapat diketahui perkembangan metode-metode mutakhir yang pernah dilakukan peneliti lain. Kajian deduktif membangun konseptual yang mana fenomena-fenomena atau parameter-parameter yang relevan di sistematika, diklasifikasikan dan dihubung-hubungkan sehingga bersifat umum. Kajian deduktif

merupakan landasan teori yang dipakai sebagai acuan untuk memecahkan masalah penelitian.

Adapun langkah-langkah penelitian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:



**Gambar 3.1** Diagram Alir Kerangka Penelitian

### **3.3 Penentuan Obyek Penelitian**

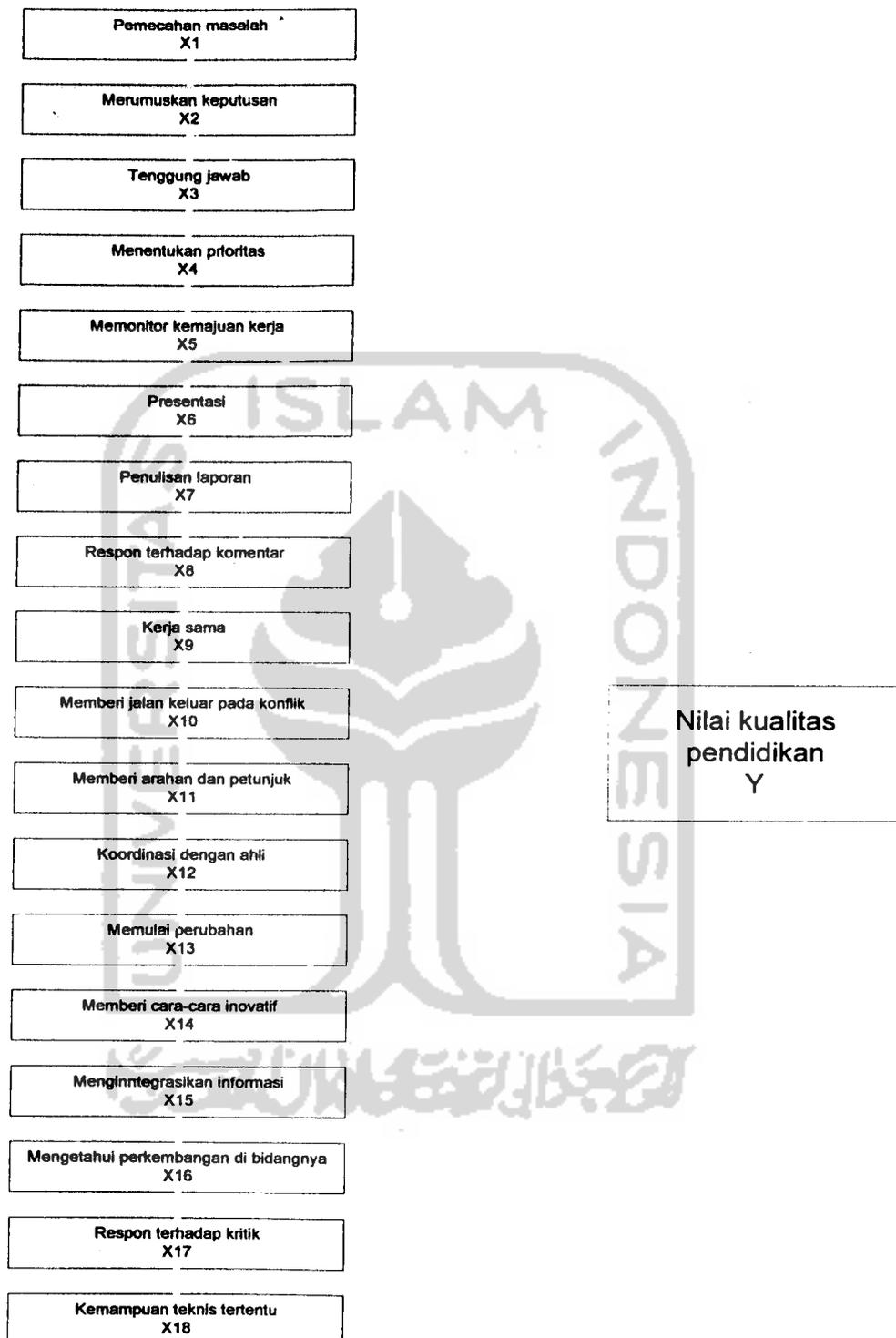
Penelitian dilakukan di Jurusan Teknik Industri Universitas Islam Indonesia, dimana obyek penelitiannya adalah lulusan atau alumni Jurusan Teknik Industri Universitas Islam Indonesia yang lulus pada tahun ajaran 2005 – 2006.

### **3.4 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

Proses ini dilakukan untuk merumuskan masalah yang maknanya merumuskan butir-butir yang lebih atau sudah jelas dan sistematis atas permasalahan yang diungkapkan di latar belakang masalah. Identifikasi ini diperlukan supaya rumusan masalah, latar belakang masalah dan judul penelitian saling berkaitan.

### **3.5 Analisis model**

Model yang akan dianalisa adalah analisis korelasi. Dalam penelitian ini model yang digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1. Model analisis korelasi

### 3.6 Sumber Data

Terdapat dua sumber data, antara lain :

#### 1. Data primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya yaitu :

- a. Profil instansi
- b. Biodata alumni
- c. Data yang berasal dari kuisisioner profil alumni
- d. Data yang berasal dari kuisisioner pengguna alumni

#### 2. Data sekunder

Data-data yang berasal dari sumber lain, misalnya dari buku-buku perpustakaan, serta literatur pendukung lainnya, yang dalam hal ini dimaksudkan untuk mendapatkan dan menggali teori-teori yang sekiranya akan mendukung terhadap penelitian untuk memecahkan masalah.

### 3.7 Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner yaitu data yang diperoleh dengan cara meminta pendapat dari obyek penelitian melalui kuisisioner.

Kuisisioner yang diberikan ada dua macam yaitu kuisisioner untuk data deskriptif dan kuisisioner untuk pengguna alumni. Alumni diberikan kuisisioner untuk profilisasi sedangkan pengguna alumni diberikan kuisisioner yang bertujuan untuk mengetahui kompetensi dan peningkatan saat pertama bekerja dan peningkatan kompetensi yang terjadi selama bekerja.

### 3.8 Pengolahan Data dan Analisis Hasil

Alat – alat (tools) yang digunakan dalam pemecahan masalah terdiri dari :

#### 1. Uji validitas

Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

##### a. Menentukan hipotesis

$H_0$  : Butir kuesioner valid

$H_1$  : Butir kuesioner tidak valid

##### b. Menentukan tingkat signifikansi ( $\alpha$ )

##### c. Menghitung nilai korelasi bagian total terkoreksi ( $r_{hitung}$ ) dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{hitung} = \frac{(r_{xy})(SB_y) - SB_x}{\sqrt{\{(SB_x^2) + (SB_y^2) - 2(r_{xy})(SB_x)(SB_y)\}}}$$

d. Menentukan kriteria pengujian :

$H_0$  diterima jika :  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$

$H_0$  ditolak jika :  $r_{hitung} < r_{tabel}$

e. Kesimpulan

2. Uji reliabilitas

Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

a. Menentukan hipotesis

$H_0$  : Butir kuesioner reliabel

$H_1$  : Butir kuesioner tidak reliabel

b. Menentukan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebagai acuan dalam mencari r tabel

c. Menghitung koefisien Alpha ( r alpha ) dari Cronbach

d. Menentukan kriteria pengujian :

$H_0$  diterima jika :  $r_{alpha} \geq r_{tabel}$

$H_0$  ditolak jika :  $r_{alpha} < r_{tabel}$

e. Kesimpulan

3. Uji multikolinieritas

4. Analisis korelasi

### **3.9 Hasil Penelitian**

Tahap ini berisi rangkuman dari hasil masing-masing perhitungan.

### **3.10 Pembahasan**

Tahap ini berisi pemahaman dan penganalisaan dari hasil.

### **3.11 Kesimpulan dan Saran**

Tahap ini berisi rekomendasi dan solusi untuk tujuan penelitian selanjutnya.



## **BAB IV**

### **PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA**

#### **4.1 Sejarah Umum Organisasi**

##### **4.1.1 Riwayat Jurusan Teknik Industri**

Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia berdiri pada tanggal 20 Mei 1982 berdasarkan Surat Keputusan Badan Wakaf nomor 66/A.I/1982 dan Surat Keputusan Menteri Pendidikan Kebudayaan nomor 174/U/1982. Alasan utama Jurusan Teknik Industri didirikan adalah masih sedikitnya lembaga pendidikan tinggi yang menawarkan pendidikan teknik industri. Pada tanggal 16 Agustus 1993, Jurusan Teknik Industri mendapatkan status akreditasi disamakan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 508/ DIKTI/ Kep/1993.

Sejak tahun 1998, Jurusan Teknik Industri mendapatkan akreditasi B dari badan Akreditasi Nasional berdasarkan surat keputusan nomor 001/BAN-PT/Ak-I/VIII/1998. Proses perbaikan yang dilakukan dalam lima tahun sejak tahun 1998, telah mengantarkan Jurusan Teknik Industri untuk mendapatkan akreditasi A dari

Badan Akreditasi Nasional berdasarkan surat keputusan nomor 019/BAN-PT/Ak-VII/S1/VIII/2003. .

#### **4.2 Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diawali dengan penyebaran kuisioner dalam hal ini alumni yang sudah bekerja, mengenai upaya menggali dan mengembangkan kompetensi lulusan Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia.

Selanjutnya, data kuisioner akan diolah sehingga akan didapat data akhir yang akan digunakan sebagai acuan pengembangan kurikulum, program pendidikan dan peningkatan kompetensi mahasiswa Jurusan Teknik Industri FTI-UII pada tahun-tahun berikutnya.

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.

Kuesioner ini terdiri dari dua bagian yaitu bagian pertama yang menjelaskan profil responden dan bagian kedua memberikan data tentang kompetensi dan peningkatan yang dimiliki oleh responden pada saat pertama kali bekerja.

Adapun variabel-variabel yang menjadi bahan penelitian dalam hal kompetensi alumni adalah :

**Tabel 4.1. Kompetensi alumni saat pertama bekerja**

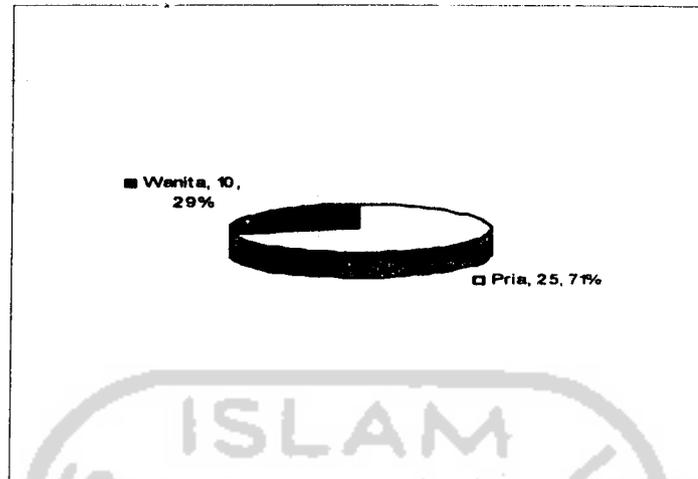
No.	Kompetensi
1	Pemecahan masalah
2	Merumuskan keputusan berdasarkan analisa situasi yang mendalam
3	Menerima tanggung jawab
4	Menentukan prioritas
5	Memonitor kemajuan pekerjaan terhadap target
6	Membuat presentasi efektif dalam kelompok besar
7	Penulisan laporan
8	Memberi respon positif terhadap komentar orang lain
9	Bekerja sama dengan baik dengan sesama pegawai
10	Memberi jalan keluar konflik
11	Memberi arahan dan petunjuk kepada yang lain
12	Melakukan koordinasi dengan para ahli
13	Memulai perubahan untuk meningkatkan produktivitas
14	Memberikan cara-cara inovatif untuk perkembangan perusahaan
15	Mengintegrasikan informasi ke dalam konteks yang lebih umum
16	Mengetahui perkembangan di bidangnya
17	Memberi respon positif terhadap kritik membangun
18	Mempunyai kemampuan teknis tertentu

### 4.3 Pengolahan Data

#### 4.3.1 Karakteristik Responden

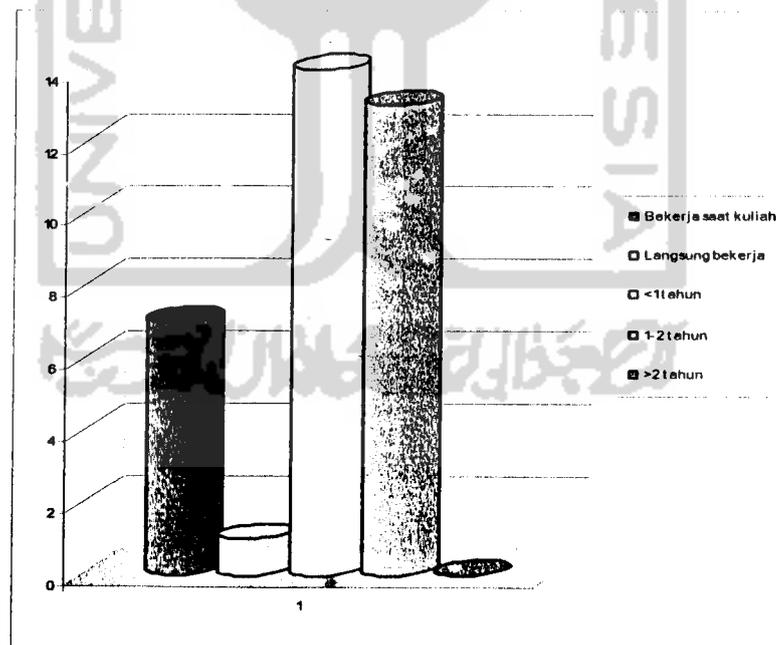
Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam grafik sebagai berikut :

## 1. Jenis Kelamin



Gambar 4.1 Diagram jenis kelamin responden

## 2. Waktu tunggu mendapatkan pekerjaan



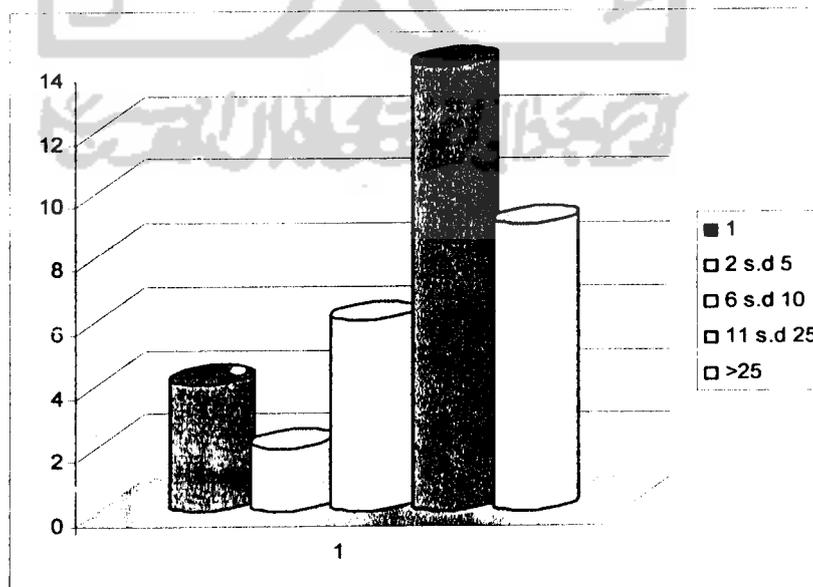
Gambar 4.2 Diagram waktu tunggu alumni

### 3. Banyak mengikuti test kerja



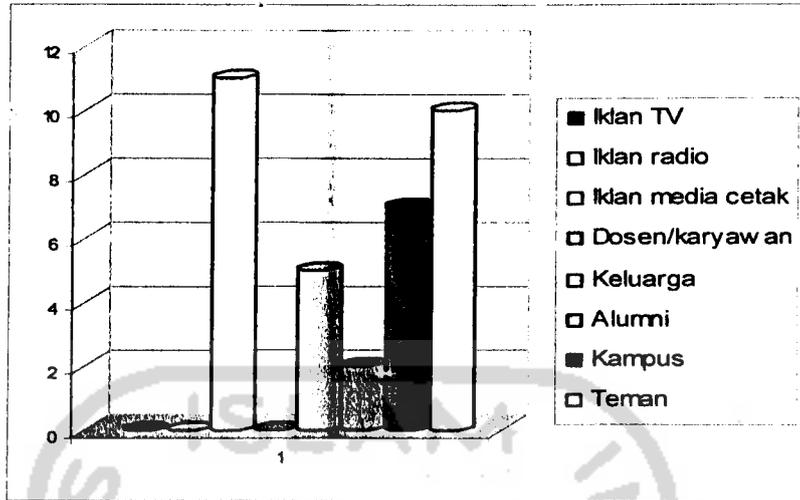
Gambar 4.3 Diagram frekuensi responden mengikuti tes kerja

### 4. Banyak mengirim lamaran



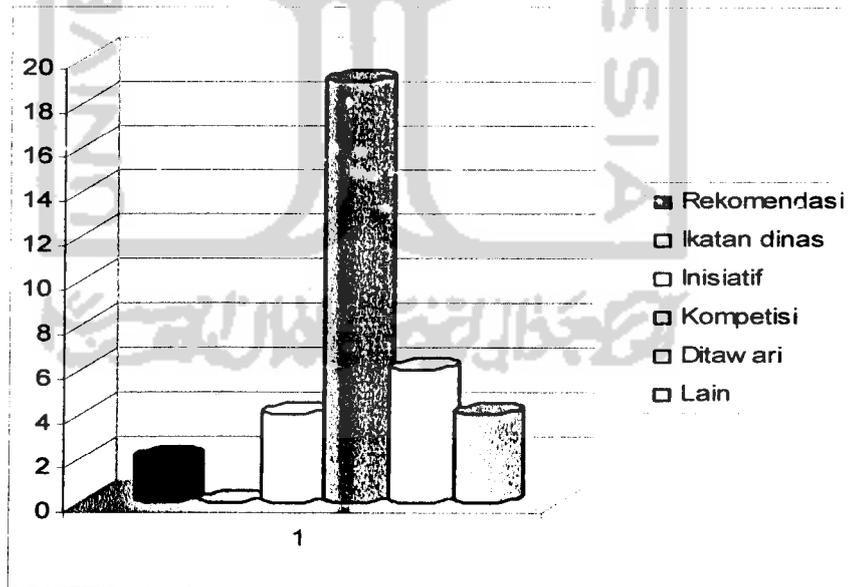
Gambar 4.4 Diagram frekuensi responden mengirim lamaran

**5. Mendapatkan informasi lowongan pekerjaan pertama**



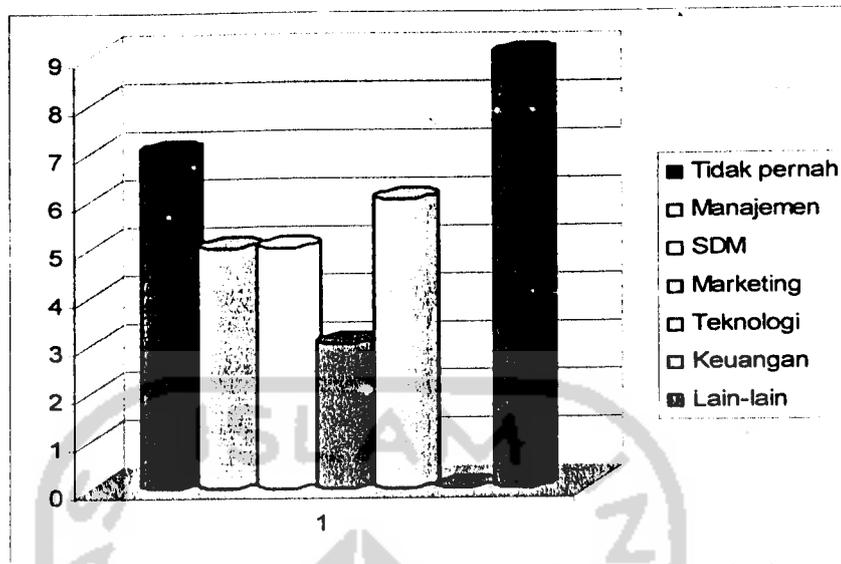
**Gambar 4.5 Diagram sumber informasi lowongan pekerjaan**

**6. Cara mendapatkan kerja pertama**



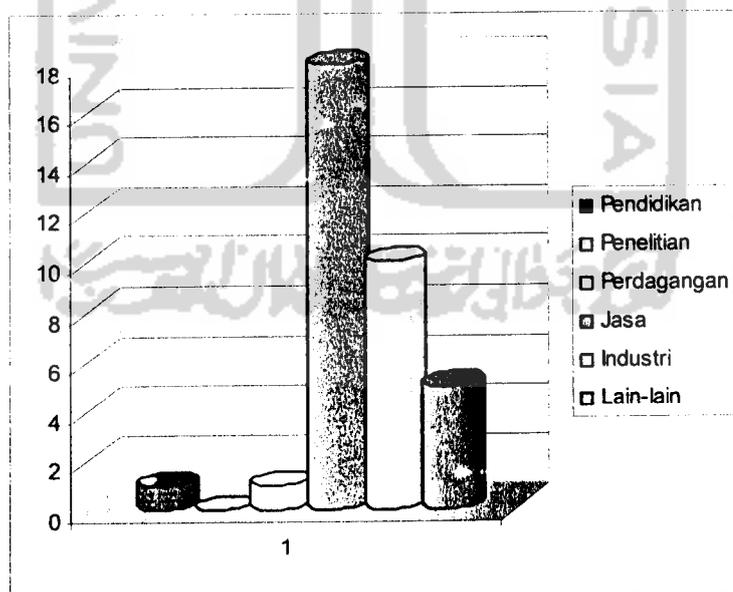
**Gambar 4.6 Diagram cara alumni mendapatkan pekerjaan**

## 7. Pelatihan



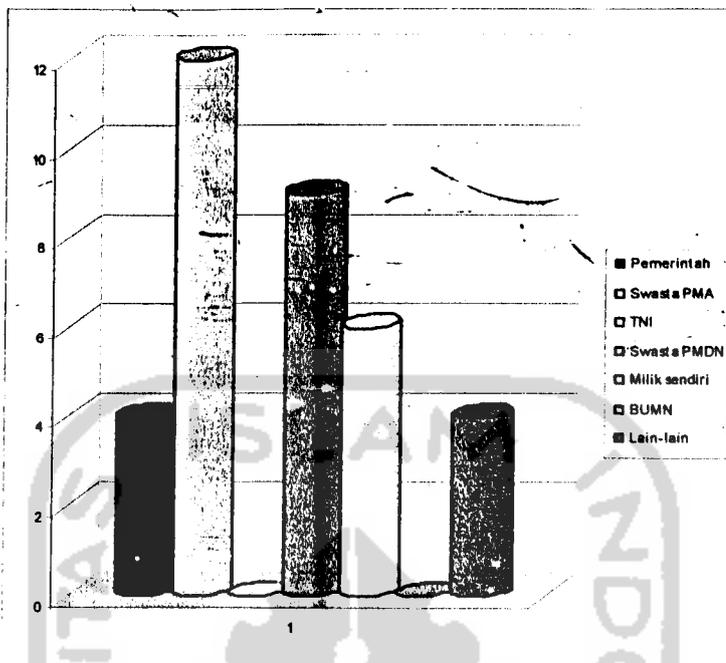
Gambar 4.7 Diagram jenis pelatihan yang diikuti responden

## 8. Bidang kerja institusi



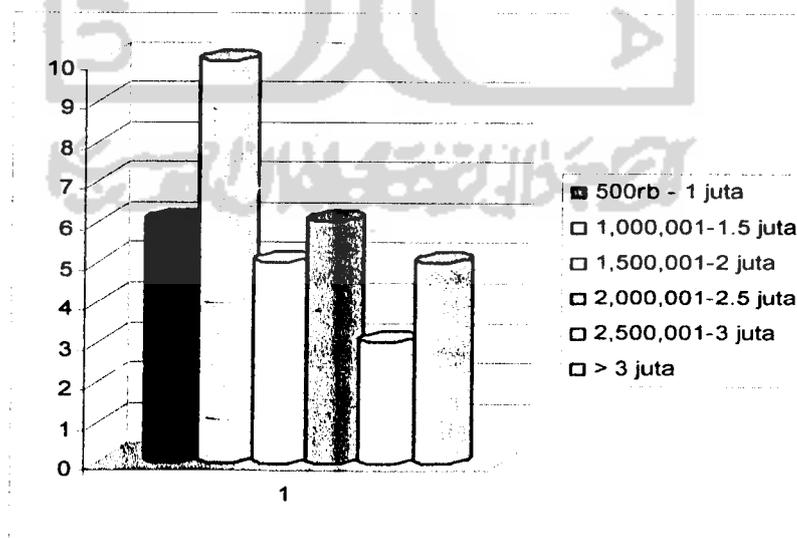
Gambar 4.8 Diagram bidang kerja institusi

## 9. Jenis institusi



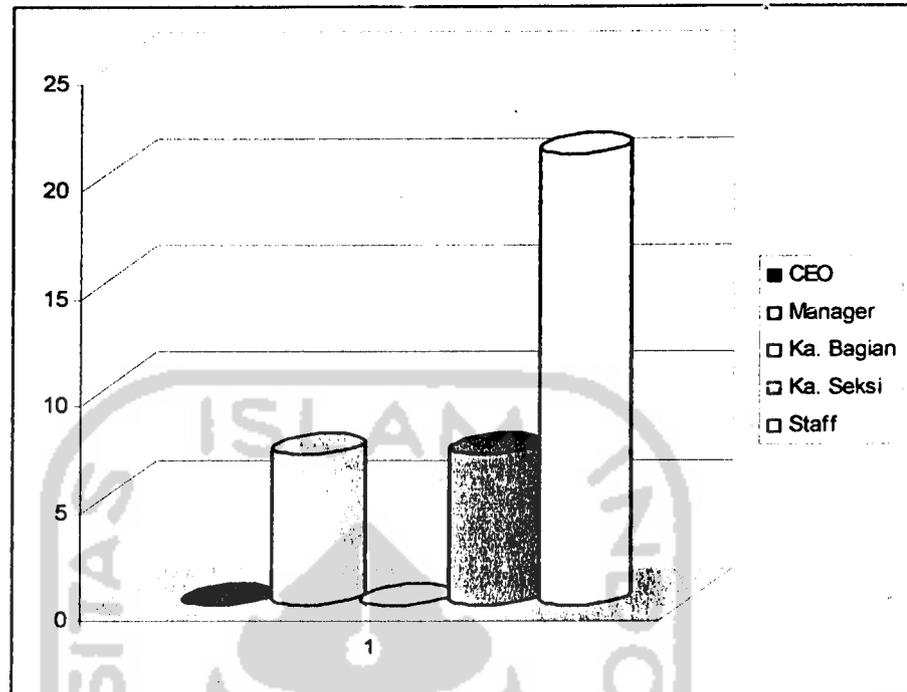
Gambar 4.9 Diagram jenis institusi

## 10. Pendapatan



Gambar 4.10 Diagram pendapatan alumni

## 11. Jabatan



Gambar 4.11 Diagram jabatan alumni

### 4.3.2 Variabel penelitian untuk analisis korelasi

Ada dua jenis variabel penelitian yang digunakan, yaitu variabel dependent (Y) dan variabel independent (X):

#### 1. Variabel Dependent

Variabel dependent adalah variabel yang nilainya tergantung dengan variabel lain. Pada penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah penilaian kualitas pendidikan.

#### 2. Variabel Independent

Varabel independent adalah variabel yang nilainya tidak tergantung dengan variabel lain. Ada 18 variabel kompetensi yang digunakan

dalam penelitian ini. Variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel 4.1.

### 4.3.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Data yang digunakan untuk penelitian ini yaitu data yang berasal dari alumni dengan cara membagikan kuisioner. Setelah kuisioner disebar dan terkumpul, maka dilakukan tabulasi data untuk diolah lebih lanjut.

Berdasarkan data hasil kuisioner, kemudian dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas butir kuisioner. Pengujian dilakukan dengan bantuan program komputer pengolah data statistik, yaitu SPSS 11.5. Untuk atribut yang tidak valid maka akan digugurkan (tidak diikuti dalam penelitian).

#### 1. Pengujian Validitas Butir

##### a. Menentukan hipotesis

$H_0$ : Butir atau item kuisioner valid

$H_1$ : Butir atau item kuisioner tidak valid

##### b. Menentukan nilai r tabel

Untuk harga r tabel dengan taraf signifikan 5% dan derajat bebas  $db = n - 2 = 35 - 2 = 33$ , maka dilakukan interpolasi. Interpolasi dilakukan untuk derajat bebas 30 ( $r_{\text{tabel}} = 0,231$ ) dan derajat bebas 40 ( $r_{\text{tabel}} = 0.201$ ).



**Tabel 4.2. Interpolasi Tabel r untuk db 30 dan 40**

Derajat bebas	Nilai $r_{\text{tabel}}$
30	0,231
33	x
40	0,201

Perhitungan interpolasi adalah sebagai berikut :

$$\frac{30 - 33}{30 - 40} = \frac{0,231 - x}{0,231 - 0,201}$$

$$x = 0,222$$

**c. Mencari r hitung**

Daerah kritis :

Jika  $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima

Jika  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak

Berikut ini adalah contoh perhitungan validasi butir variabel  $X_i$  pada iterasi pertama :

$$N = \text{jumlah subyek (responden)} = 35$$

$$\sum X = \text{jumlah } X \text{ (skor butir)} = 89$$

$$\sum X^2 = \text{jumlah skor butir kuadrat} = 251$$

$$\sum Y = \text{jumlah } Y \text{ (skor faktor)} = 1743$$

$$\sum Y^2 = \text{jumlah skor faktor kuadrat} = 90285$$

$$\sum XY = \text{jumlah perkalian } X \text{ dan } Y = 4591$$

Perhitungan korelasi momen tangkar ( $r_{xy}$ ) adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum x)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{(35 \times 4591 - (89 \times 1743))}{\sqrt{\{35 \times 251 - 89^2\} \{35 \times 90285 - 1743^2\}}}$$

$$r_{xy} = 0.5415$$

Perhitungan korelasi bagian total terkoreksi adalah sebagai berikut :

Diketahui :

$$r_{xy} = \text{koefisien korelasi momen tangkar} = 0.5415$$

$$SB_y = \text{simpangan baku skor faktor} = 10.1221$$

$$SB_x = \text{simpangan baku skor butir} = 0.8520$$

$$r_{\text{hitung}} = \frac{(r_{xy})(SB_y) - SB_x}{\sqrt{\{SB_x^2 + (SB_y)^2 - 2(r_{xy})(SB_x)(SB_y)\}}}$$

$$r_{\text{hitung}} = \frac{(0.5415 \times 10.1221) - 0.8520}{\sqrt{\{0.8520^2 + 10.1221^2 - 2(0.5415 \times 0.8520 \times 10.1221)\}}} = 0.4779$$

Hasil dari pengolahan data untuk uji validitas dengan menggunakan SPSS

11.5 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas

Variable	Corrected Item Total Correlation	Valid
y	.3419	Valid
x1	.4779	Valid
x2	.6693	Valid
x3	.4323	Valid
x4	.4651	Valid
x5	.6728	Valid
x6	.4722	Valid
x7	.5266	Valid
x8	.3892	Valid
x9	.4837	Valid
x10	.3899	Valid
x11	.7902	Valid
x12	.5151	Valid
x13	.6108	Valid
x14	.6433	Valid
x15	.6397	Valid
x16	.6334	Valid
x17	.5498	Valid
x18	.5071	Valid

**d. Pengambilan keputusan**

Dasar pengambilan keputusan:

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir atau item kuisioner valid.

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir atau item kuisioner tidak valid.

**e. Keputusan**

Terlihat bahwa semua butir yang terdapat pada kuisioner mempunyai nilai

$r_{hitung} >$  nilai  $r_{tabel}$  sehingga butir-butir tersebut dapat dikatakan valid.

## 2. Pengujian Reliabilitas Butir

### a. Menentukan hipotesis

$H_0$ : Butir kuisisioner reliabel

$H_1$ : Butir kuisisioner tidak reliabel

### b. Menentukan nilai r tabel

Nilai  $r_{tabel} = 0.222$  ( $df = n - 2 = 35 - 2 = 33$ )

Tingkat signifikansi = 5 %)

### c. Mencari r hitung

Berikut adalah penghitungan uji reliabilitas dengan SPSS 11.5 :

#### Reliability statistic

R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   ( A L P H A )	
Reliability Coefficients	
N of Cases =	35
	N of Items = 19
Alpha =	.8992

### d. Pengambilan keputusan

Dasar pengambilan keputusan:

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir atau item kuisisioner reliabel.

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir atau item kuisisioner tidak reliabel.

#### e. Keputusan

Terlihat bahwa nilai  $r_{hitung} >$  nilai  $r_{tabel}$  yaitu  $0.8992 > 0.222$  sehingga butir-butir kuisioner tersebut dapat dikatakan reliabel.

#### 4.3.4 Analisis Cluster

Analisis cluster dilakukan untuk menyusun pengelompokan alumni seperti tujuan penelitian ini berdasarkan 18 variabel yang menjadi kompetensi alumni saat pertama kali bekerja. Alumni-alumni dengan karakteristik yang mirip akan berada pada kelompok yang sama.

Analisis cluster dimulai dengan melakukan pengujian terhadap asumsi *multikolinieritas* antar peubah dengan melihat matriks korelasi pada lampiran. Karena nilai korelasi untuk semua peubah jauh di bawah 0,9 berarti diduga tidak terdapat problem *multikolinieritas*.

Metode yang digunakan untuk melakukan segmentasi wilayah adalah metode berhierarki dengan pautan lengkap (*complete linkage*). Penggabungan pada metode berhierarki, banyaknya kelompok belum ditentukan sebelumnya. Dengan metode penggabungan dimulai dengan langkah awal dimana setiap konsumen dianggap sebagai kelompok sendiri-sendiri. Proses berlanjut sehingga akhirnya terbentuk satu kelompok besar yang beranggotakan seluruh responden. Proses ini digambarkan dalam output SPSS *agglomerative schedule*. Hasil dari proses penggabungan dapat dilihat pada *clusters membership* dan secara visual dapat dilihat pada dendogram pada bagian lampiran 3.

Berdasarkan dendogram dapat dilihat proses pengelompokan atau segmentasi alumni, antara lain segmentasi menjadi 2 kelompok, 3 kelompok, 4 kelompok dan sebagainya yang dapat menjadi bahan pertimbangan dalam penyusunan pengelompokan responden berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Penentuan jumlah cluster tergantung pada *judgement* peneliti. Berikut terdapat beberapa pertimbangan sebagai *guideline*, yaitu :

Dalam pengclusteran hierarki, jarak dapat digunakan sebagai kriteria. Dari koefisien aglomerasi (*agglomerative coefficients*) terlihat bahwa dari tahap 1 sampai tahap 32, peningkatan koefisien tidak drastis, akan tetapi lonjakan drastis mulai terjadi pada tahap 33 dan 34, yaitu dari 57 (tahap 33) menjadi 116 (tahap 34). Ini terjadi pada saat proses aglomerasi menghasilkan tiga cluster, maka alternatif yang dipilih adalah pengelompokan konsumen dengan 3 kelompok.

Berikut adalah tabel profilisasi cluster yang dibuat berdasarkan pengelompokan responden :

**Tabel 4.4. Profil Kelompok Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Kelompok			TOTAL
	Kelompok 1	Kelompok 2	Kelompok 3	
Pria	10	3	12	25
Wanita	4	1	5	10
<b>TOTAL</b>	14	4	17	35

**Tabel 4.5. Profil Kelompok Berdasarkan Waktu Tunggu**

Waktu tunggu	Kelompok			TOTAL
	Kelompok 1	Kelompok 2	Kelompok 3	
Bekerja saat kuliah	3	1	3	7
Langsung bekerja	1	0	0	1
< 1 tahun	5	2	7	14
1 – 2 tahun	5	1	7	13
> 2 tahun	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	14	4	17	35

**Tabel 4.6. Profil Kelompok Berdasarkan Frek. Mengikuti Test Kerja**

Test kerja	Kelompok			TOTAL
	Kelompok 1	Kelompok 2	Kelompok 3	
1 kali	1	2	2	5
2 – 5 kali	5	2	3	10
6 – 10 kali	4	0	7	11
11 – 25 kali	4	0	3	7
Lebih dari 25	0	0	2	2
<b>TOTAL</b>	14	4	17	35

**Tabel 4.7. Profil Kelompok Berdasarkan Frek. Mengirimkan Surat Lamaran**

Frek. kirim	Kelompok			TOTAL
	Kelompok 1	Kelompok 2	Kelompok 3	
1 kali	1	1	2	4
2 – 5 kali	1	1	0	2
6 – 10 kali	1	2	4	7
11 – 25 kali	6	0	7	13
Lebih dari 25	5	0	4	9
<b>TOTAL</b>	14	4	17	35

**Tabel 4.8. Profil Kelompok Berdasarkan Sumber Info Pekerjaan**

Sumber info	Kelompok			TOTAL
	Kelompok 1	Kelompok 2	Kelompok 3	
Iklan TV	0	0	0	0
Iklan radio	0	0	0	0
Iklan media cetak	5	0	6	11
Dosen/karyawan	0	0	0	0
Keluarga	3	1	1	5
Alumni	0	1	1	2
Kampus	3	0	4	7
Teman	3	2	5	10
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>35</b>

**Tabel 4.9. Profil Kelompok Berdasarkan Cara Alumni Mendapatkan Pekerjaan**

Dapat kerja	Kelompok			TOTAL
	Kelompok 1	Kelompok 2	Kelompok 3	
Rekomendasi	2	0	0	2
Ikatan dinas	0	0	0	0
Inisiatif	0	1	3	4
Kompetisi	8	1	10	19
Ditawari	3	1	2	6
Lain-lain	1	1	2	4
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>35</b>

**Tabel 4.10. Profil Kelompok Berdasarkan Jenis Pelatihan**

Jenis pelatihan	Kelompok			TOTAL
	Kelompok 1	Kelompok 2	Kelompok 3	
Tidak pernah	3	1	3	7
Manajemen	4	0	1	5
SDM	2	1	2	5
Marketing	1	0	2	3
Teknologi	2	1	3	6
Keuangan	0	0	0	0
Lain-lain	2	1	6	9
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>35</b>

**Tabel 4.11. Profil Kelompok Berdasarkan Bidang Instansi**

Bidang instansi	Kelompok			TOTAL
	Kelompok 1	Kelompok 2	Kelompok 3	
Pendidikan	1	0	0	1
Penelitian	0	0	0	0
Perdagangan	1	0	0	1
Jasa	6	4	8	18
Industri	5	0	5	10
Lain-lain	1	0	4	5
<b>TOTAL</b>	14	4	17	35

**Tabel 4.12. Profil Kelompok Berdasarkan Jenis Instansi**

Jenis instansi	Kelompok			TOTAL
	Kelompok 1	Kelompok 2	Kelompok 3	
Pemerintah	1	0	3	4
Swasta PMA	4	2	6	12
TNI	0	0	0	0
Swasta PMDN	5	1	3	9
Milik sendiri	4	1	1	6
BUMN	0	0	0	0
Lain-lain	0	0	4	4
<b>TOTAL</b>	14	4	17	35

**Tabel 4.13. Profil Kelompok Berdasarkan Pendapatan**

Pendapatan	Kelompok			TOTAL
	Kelompok 1	Kelompok 2	Kelompok 3	
500rb – 1 juta	5	0	1	6
1,000,001 – 1.5 juta	3	1	7	11
1,500,001 – 2 juta	0	1	3	4
2,000,001 – 2.5 juta	2	0	4	6
2,500,001 – 3 juta	1	0	2	3
Lebih dari 3 juta	3	2	0	5
<b>TOTAL</b>	14	4	17	35

**Tabel 4.14. Profil Kelompok Berdasarkan Jabatan**

Jabatan	Kelompok			TOTAL
	Kelompok 1	Kelompok 2	Kelompok 3	
CEO	0	0	0	0
Manager	3	1	3	7
Ka. Bagian	0	0	0	0
Ka. Seksi	4	2	2	8
Lain-lain	7	1	12	20
<b>TOTAL</b>	14	4	17	35

#### 4.3.5 Analisis Korelasi

Pada analisis korelasi akan dicari koefisien korelasi untuk semua variable. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan software SPSS 11.5. Hasilnya dapat dilihat pada lampiran.

Berdasarkan pada output, maka dapat diketahui nilai koefisien korelasi antar variabel adalah sebagai berikut:

- a. Variabel nilai penilaian kualitas pendidikan ( $y$ ) dengan seluruh variabel kompetensi
  1. Koefisien korelasi antara nilai penilaian kualitas pendidikan dengan kemampuan memecahkan masalah adalah -0.108 dengan taraf signifikansi 0.538. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi negatif yang tidak signifikan.
  2. Koefisien korelasi antara nilai penilaian kualitas pendidikan dengan kemampuan merumuskan keputusan adalah 0.357 dengan taraf

- signifikansi 0.035. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan.
3. Koefisien korelasi antara nilai penilaian kualitas pendidikan dengan kemampuan menerima tanggung jawab adalah 0.026 dengan taraf signifikansi 0.538. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
  4. Koefisien korelasi antara nilai penilaian kualitas pendidikan dengan kemampuan menentukan prioritas adalah 0.280 dengan taraf signifikansi 0.103. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
  5. Koefisien korelasi antara nilai penilaian kualitas pendidikan dengan kemampuan memonitor kemajuan kerja adalah 0.117 dengan taraf signifikansi 0.503. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
  6. Koefisien korelasi antara nilai penilaian kualitas pendidikan dengan kemampuan mengantarkan presentasi adalah 0.054 dengan taraf signifikansi 0.757. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
  7. Koefisien korelasi antara nilai penilaian kualitas pendidikan dengan kemampuan menulis laporan adalah 0.100 dengan taraf signifikansi 0.569. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.

8. Koefisien korelasi antara nilai penilaian kualitas pendidikan dengan kemampuan memberi bekerjasama dengan pegawai orang lain adalah 0.072 dengan taraf signifikansi 0.682. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
9. Koefisien korelasi antara nilai penilaian kualitas pendidikan dengan kemampuan bekerja sama adalah 0.105 dengan taraf signifikansi 0.549. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
10. Koefisien korelasi antara nilai penilaian kualitas pendidikan dengan kemampuan memberi jalan keluar konflik adalah 0.006 dengan taraf signifikansi 0.971. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
11. Koefisien korelasi antara nilai penilaian kualitas pendidikan dengan kemampuan memberi arahan dan petunjuk adalah 0.387 dengan taraf signifikansi 0.022. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan.
12. Koefisien korelasi antara nilai penilaian kualitas pendidikan dengan kemampuan koordinasi dengan ahli adalah 0.141 dengan taraf signifikansi 0.420. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
13. Koefisien korelasi antara nilai penilaian kualitas pendidikan dengan kemampuan memulai perubahan adalah 0.134 dengan taraf signifikansi

0.442. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.

14. Koefisien korelasi antara nilai penilaian kualitas pendidikan dengan kemampuan memberi cara-cara inovatif adalah 0.279 dengan taraf signifikansi 0.104. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
15. Koefisien korelasi antara nilai penilaian kualitas pendidikan dengan kemampuan mengintegrasikan informasi adalah 0.255 dengan taraf signifikansi 0.139. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
16. Koefisien korelasi antara nilai penilaian kualitas pendidikan dengan kemampuan untuk mengetahui perkembangan di bidangnya adalah 0.269 dengan taraf signifikansi 0.119. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
17. Koefisien korelasi antara nilai penilaian kualitas pendidikan dengan kemampuan merespon secara positif terhadap kritik adalah 0.196 dengan taraf signifikansi 0.259. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
18. Koefisien korelasi antara nilai penilaian kualitas pendidikan dengan kemampuan teknis tertentu adalah 0.096 dengan taraf signifikansi 0.584. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.

b. Variabel kemampuan memecahkan masalah ( $X_1$ ) dengan  $X_2$  hingga  $X_{18}$

1. Koefisien korelasi antara kemampuan memecahkan masalah dengan kemampuan merumuskan keputusan adalah 0.430 dengan taraf signifikansi 0.010. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan.
2. Koefisien korelasi antara kemampuan memecahkan masalah dengan kemampuan menerima tanggung jawab adalah 0.143 dengan taraf signifikansi 0.411. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
3. Koefisien korelasi antara kemampuan memecahkan masalah dengan kemampuan menentukan prioritas adalah 0.075 dengan taraf signifikansi 0.670. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
4. Koefisien korelasi antara kemampuan memecahkan masalah dengan kemampuan memonitor kemajuan kerja adalah 0.329 dengan taraf signifikansi 0.054. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
5. Koefisien korelasi antara kemampuan memecahkan masalah dengan kemampuan mengantarkan presentasi adalah 0.377 dengan taraf signifikansi 0.025. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan.

6. Koefisien korelasi antara kemampuan memecahkan masalah dengan kemampuan menulis laporan adalah 0.437 dengan taraf signifikansi 0.009. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikan.
7. Koefisien korelasi antara kemampuan memecahkan masalah dengan kemampuan merespon secara positif komentar orang lain adalah 0.152 dengan taraf signifikansi 0.385. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
8. Koefisien korelasi antara kemampuan memecahkan masalah dengan kemampuan bekerja sama adalah 0.340 dengan taraf signifikansi 0.046. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan.
9. Koefisien korelasi antara kemampuan memecahkan masalah dengan kemampuan memberi jalan keluar pada konflik adalah 0.334 dengan taraf signifikansi 0.050. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan.
10. Koefisien korelasi antara kemampuan memecahkan masalah dengan kemampuan memberi arahan dan petunjuk adalah 0.337 dengan taraf signifikansi 0.048. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan.
11. Koefisien korelasi antara kemampuan memecahkan masalah dengan kemampuan melakukan koordinasi dengan ahli adalah 0.432 dengan

taraf signifikansi 0.010. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikan.

12. Koefisien korelasi antara kemampuan memecahkan masalah dengan kemampuan memulai perubahan adalah 0.400 dengan taraf signifikansi 0.017. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan.
13. Koefisien korelasi antara kemampuan memecahkan masalah dengan kemampuan memberikan cara-cara inovatif adalah 0.305 dengan taraf signifikansi 0.075. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
14. Koefisien korelasi antara kemampuan memecahkan masalah dengan kemampuan mengintegrasikan informasi adalah 0.175 dengan taraf signifikansi 0.315. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
15. Koefisien korelasi antara kemampuan memecahkan masalah dengan kemampuan mengetahui perkembangan di bidangnya adalah 0.380 dengan taraf signifikansi 0.024. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan.
16. Koefisien korelasi antara kemampuan memecahkan masalah dengan kemampuan merespon secara positif pada kritik adalah 0.133 dengan taraf signifikansi 0.446. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.

17. Koefisien korelasi antara kemampuan memecahkan masalah dengan kemampuan teknis tertentu adalah 0.305 dengan taraf signifikansi 0.075. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.

c. Variabel kemampuan merumuskan keputusan ( $X_2$ ) dengan  $X_3$  hingga  $X_{18}$

1. Koefisien korelasi antara merumuskan keputusan dengan kemampuan menerima tanggung jawab adalah 0.276 dengan taraf signifikansi 0.109. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
2. Koefisien korelasi antara kemampuan merumuskan keputusan dengan kemampuan menentukan prioritas adalah 0.348 dengan taraf signifikansi 0.040. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan.
3. Koefisien korelasi antara kemampuan merumuskan keputusan dengan kemampuan memonitor kemajuan kerja adalah 0.446 dengan taraf signifikansi 0.007. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikan.
4. Koefisien korelasi antara kemampuan merumuskan keputusan dengan kemampuan mengantarkan presentasi adalah 0.292 dengan taraf

signifikansi 0.089. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.

5. Koefisien korelasi antara kemampuan merumuskan keputusan dengan kemampuan menulis laporan adalah 0.329 dengan taraf signifikansi 0.054. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
6. Koefisien korelasi antara kemampuan merumuskan keputusan dengan kemampuan merespon secara positif komentar orang lain adalah 0.298 dengan taraf signifikansi 0.083. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
7. Koefisien korelasi antara kemampuan merumuskan keputusan dengan kemampuan bekerja sama adalah 0.220 dengan taraf signifikansi 0.205. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
8. Koefisien korelasi antara kemampuan merumuskan keputusan dengan kemampuan memberi jalan keluar pada konflik adalah 0.394 dengan taraf signifikansi 0.019. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan.
9. Koefisien korelasi antara kemampuan merumuskan keputusan dengan kemampuan memberi arahan dan petunjuk adalah 0.469 dengan taraf signifikansi 0.004. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikan.

10. Koefisien korelasi antara kemampuan merumuskan keputusan dengan kemampuan melakukan koordinasi dengan ahli adalah 0.321 dengan taraf signifikansi 0.060. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
11. Koefisien korelasi antara kemampuan merumuskan keputusan dengan kemampuan memulai perubahan adalah 0.525 dengan taraf signifikansi 0.001. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikan.
12. Koefisien korelasi antara kemampuan merumuskan keputusan dengan kemampuan memberikan cara-cara inovatif adalah 0.672 dengan taraf signifikansi 0.000. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikan.
13. Koefisien korelasi antara kemampuan merumuskan keputusan dengan kemampuan mengintegrasikan informasi adalah 0.555 dengan taraf signifikansi 0.001. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikan.
14. Koefisien korelasi antara kemampuan merumuskan keputusan dengan kemampuan mengetahui perkembangan di bidangnya adalah 0.315 dengan taraf signifikansi 0.065. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
15. Koefisien korelasi antara kemampuan merumuskan keputusan dengan kemampuan merespon secara positif pada kritik adalah 0.366 dengan

taraf signifikansi 0.031. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan.

16. Koefisien korelasi antara kemampuan merumuskan keputusan dengan kemampuan teknis tertentu adalah 0.530 dengan taraf signifikansi 0.001. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikan.

- d. Variabel kemampuan menerima tanggung jawab ( $X_3$ ) dengan  $X_4$  hingga  $X_{18}$
1. Koefisien korelasi antara kemampuan menerima tanggung jawab dengan kemampuan menentukan prioritas adalah 0.466 dengan taraf signifikansi 0.005. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikan.
  2. Koefisien korelasi antara kemampuan menerima tanggung jawab dengan kemampuan memonitor kemajuan kerja adalah 0.330 dengan taraf signifikansi 0.053. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
  3. Koefisien korelasi antara kemampuan menerima tanggung jawab dengan kemampuan mengantarkan presentasi adalah 0.093 dengan taraf signifikansi 0.593. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
  4. Koefisien korelasi antara kemampuan menerima tanggung jawab dengan kemampuan menulis laporan adalah 0.419 dengan taraf

signifikansi 0.012. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan.

5. Koefisien korelasi antara kemampuan menerima tanggung jawab dengan kemampuan merespon secara positif komentar orang lain adalah 0.795 dengan taraf signifikansi 0.000. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikan.
6. Koefisien korelasi antara kemampuan menerima tanggung jawab dengan kemampuan bekerja sama adalah 0.328 dengan taraf signifikansi 0.054. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
7. Koefisien korelasi antara kemampuan menerima tanggung jawab dengan kemampuan memberi jalan keluar pada konflik adalah 0.200 dengan taraf signifikansi 0.249. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
8. Koefisien korelasi antara kemampuan menerima tanggung jawab dengan kemampuan memberi arahan dan petunjuk adalah 0.233 dengan taraf signifikansi 0.178. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
9. Koefisien korelasi antara kemampuan menerima tanggung jawab dengan kemampuan melakukan koordinasi dengan ahli adalah 0.181 dengan taraf signifikansi 0.297. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.

10. Koefisien korelasi antara kemampuan menerima tanggung jawab dengan kemampuan memulai perubahan adalah 0.264 dengan taraf signifikansi 0.126. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
11. Koefisien korelasi antara kemampuan menerima tanggung jawab dengan kemampuan memberikan cara-cara inovatif adalah 0.170 dengan taraf signifikansi 0.329. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
12. Koefisien korelasi antara kemampuan menerima tanggung jawab dengan kemampuan mengintegrasikan informasi adalah 0.253 dengan taraf signifikansi 0.142. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
13. Koefisien korelasi antara kemampuan menerima tanggung jawab dengan kemampuan mengetahui perkembangan di bidangnya adalah 0.217 dengan taraf signifikansi 0.210. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
14. Koefisien korelasi antara kemampuan menerima tanggung jawab dengan kemampuan merespon secara positif pada kritik adalah 0.079 dengan taraf signifikansi 0.651. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
15. Koefisien korelasi antara kemampuan menerima tanggung jawab dengan kemampuan teknis tertentu adalah 0.113 dengan taraf

signifikansi 0.519. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.

e. Variabel kemampuan menentukan prioritas ( $X_4$ ) dengan  $X_5$  hingga  $X_{18}$ .

1. Koefisien korelasi antara kemampuan menentukan prioritas dengan kemampuan memonitor kemajuan kerja adalah 0.246 dengan taraf signifikansi 0.154. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
2. Koefisien korelasi antara kemampuan menentukan prioritas dengan kemampuan mengantarkan presentasi adalah 0.133 dengan taraf signifikansi 0.447. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
3. Koefisien korelasi antara kemampuan menentukan prioritas dengan kemampuan menulis laporan adalah 0.456 dengan taraf signifikansi 0.005. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikan.
4. Koefisien korelasi antara kemampuan menentukan prioritas dengan kemampuan merespon secara positif komentar orang lain adalah 0.520 dengan taraf signifikansi 0.001. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikan.

5. Koefisien korelasi antara kemampuan menentukan prioritas dengan kemampuan bekerja sama adalah 0.414 dengan taraf signifikansi 0.013. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan.
6. Koefisien korelasi antara kemampuan menentukan prioritas dengan kemampuan memberi jalan keluar pada konflik adalah -0.002 dengan taraf signifikansi 0.991. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi negatif yang tidak signifikan.
7. Koefisien korelasi antara kemampuan menentukan prioritas dengan kemampuan memberi arahan dan petunjuk adalah 0.522 dengan taraf signifikansi 0.001. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikan.
8. Koefisien korelasi antara kemampuan menentukan prioritas dengan kemampuan melakukan koordinasi dengan ahli adalah 0.449 dengan taraf signifikansi 0.007. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikan.
9. Koefisien korelasi antara kemampuan menentukan prioritas dengan kemampuan memulai perubahan adalah 0.100 dengan taraf signifikansi 0.567. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
10. Koefisien korelasi antara kemampuan menentukan prioritas dengan kemampuan memberikan cara-cara inovatif adalah 0.204 dengan taraf

signifikansi 0.239. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.

11. Koefisien korelasi antara kemampuan menentukan prioritas dengan kemampuan mengintegrasikan informasi adalah 0.217 dengan taraf signifikansi 0.210. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
12. Koefisien korelasi antara kemampuan menentukan prioritas dengan kemampuan mengetahui perkembangan di bidangnya adalah 0.350 dengan taraf signifikansi 0.039. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan.
13. Koefisien korelasi antara kemampuan menentukan prioritas dengan kemampuan merespon secara positif pada kritik adalah 0.316 dengan taraf signifikansi 0.064. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
14. Koefisien korelasi antara kemampuan menentukan prioritas dengan kemampuan teknis tertentu adalah 0.109 dengan taraf signifikansi 0.532. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.

- f. Variabel kemampuan memonitor kemajuan kerja ( $X_5$ ) dengan  $X_6$  hingga  $X_{18}$ .

1. Koefisien korelasi antara kemampuan memonitor kemajuan kerja dengan kemampuan mengantarkan presentasi adalah 0.362 dengan taraf signifikansi 0.032. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan.
2. Koefisien korelasi antara kemampuan memonitor kemajuan kerja dengan kemampuan menulis laporan adalah 0.365 dengan taraf signifikansi 0.031. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan.
3. Koefisien korelasi antara kemampuan memonitor kemajuan kerja dengan kemampuan merespon secara positif komentar orang lain adalah 0.178 dengan taraf signifikansi 0.306. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
4. Koefisien korelasi antara kemampuan memonitor kemajuan kerja dengan kemampuan bekerja sama adalah 0.464 dengan taraf signifikansi 0.005. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikan.
5. Koefisien korelasi antara kemampuan memonitor kemajuan kerja dengan kemampuan memberi jalan keluar pada konflik adalah 0.507 dengan taraf signifikansi 0.002. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikan.
6. Koefisien korelasi antara kemampuan memonitor kemajuan kerja dengan kemampuan memberi arahan dan petunjuk adalah 0.564 dengan

taraf signifikansi 0.000. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikan.

7. Koefisien korelasi antara kemampuan memonitor kemajuan kerja dengan kemampuan melakukan koordinasi dengan ahli adalah 0.258 dengan taraf signifikansi 0.135. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
8. Koefisien korelasi antara kemampuan memonitor kemajuan kerja dengan kemampuan memulai perubahan adalah 0.394 dengan taraf signifikansi 0.019. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan.
9. Koefisien korelasi antara kemampuan memonitor kemajuan kerja dengan kemampuan memberikan cara-cara inovatif adalah 0.620 dengan taraf signifikansi 0.000. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikan.
10. Koefisien korelasi antara kemampuan memonitor kemajuan kerja dengan kemampuan mengintegrasikan informasi adalah 0.446 dengan taraf signifikansi 0.007. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikan.
11. Koefisien korelasi antara kemampuan memonitor kemajuan kerja dengan kemampuan mengetahui perkembangan di bidangnya adalah 0.496 dengan taraf signifikansi 0.002. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikan.

12. Koefisien korelasi antara kemampuan memonitor kemajuan kerja dengan kemampuan merespon secara positif pada kritik adalah 0.516 dengan taraf signifikansi 0.002. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikan.

13. Koefisien korelasi antara kemampuan memonitor kemajuan kerja dengan kemampuan teknis tertentu adalah 0.288 dengan taraf signifikansi 0.093. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.

g. Variabel kemampuan mengantarkan presentasi ( $X_6$ ) dengan  $X_7$  hingga  $X_{18}$ .

1. Koefisien korelasi antara kemampuan mengantarkan presentasi dengan kemampuan menulis laporan adalah 0.385 dengan taraf signifikansi 0.022. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan.
2. Koefisien korelasi antara kemampuan mengantarkan presentasi dengan kemampuan merespon secara positif komentar orang lain adalah -0.145 dengan taraf signifikansi 0.405. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi negatif yang tidak signifikan.
3. Koefisien korelasi antara kemampuan mengantarkan presentasi dengan kemampuan bekerja sama adalah 0.135 dengan taraf signifikansi 0.439. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.

4. Koefisien korelasi antara kemampuan mengantarkan presentasi dengan kemampuan memberi jalan keluar pada konflik adalah 0.210 dengan taraf signifikansi 0.225. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
5. Koefisien korelasi antara kemampuan mengantarkan presentasi dengan kemampuan memberi arahan dan petunjuk adalah 0.383 dengan taraf signifikansi 0.023. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikan.
6. Koefisien korelasi antara kemampuan mengantarkan presentasi dengan kemampuan melakukan koordinasi dengan ahli adalah 0.283 dengan taraf signifikansi 0.099. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
7. Koefisien korelasi antara kemampuan mengantarkan presentasi dengan kemampuan memulai perubahan adalah 0.410 dengan taraf signifikansi 0.014. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan.
8. Koefisien korelasi antara kemampuan mengantarkan presentasi dengan kemampuan memberikan cara-cara inovatif adalah 0.413 dengan taraf signifikansi 0.014. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan.
9. Koefisien korelasi antara kemampuan mengantarkan presentasi dengan kemampuan mengintegrasikan informasi adalah 0.559 dengan taraf

signifikansi 0.000. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikan.

10. Koefisien korelasi antara kemampuan mengantarkan presentasi dengan kemampuan mengetahui perkembangan di bidangnya adalah 0.238 dengan taraf signifikansi 0.168. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.

11. Koefisien korelasi antara kemampuan mengantarkan presentasi dengan kemampuan merespon secara positif pada kritik adalah 0.512 dengan taraf signifikansi 0.002. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikan.

12. Koefisien korelasi antara kemampuan mengantarkan presentasi dengan kemampuan teknis tertentu adalah 0.340 dengan taraf signifikansi 0.046. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.

h. Variabel kemampuan mengantarkan penulisan laporan ( $X_7$ ) dengan  $X_8$  hingga  $X_{18}$ .

1. Koefisien korelasi antara kemampuan penulisan laporan dengan kemampuan merespon secara positif komentar orang lain adalah 0.377 dengan taraf signifikansi 0.026. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi negatif yang signifikan.

2. Koefisien korelasi antara kemampuan penulisan laporan dengan kemampuan bekerja sama adalah 0.175 dengan taraf signifikansi 0.314. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
3. Koefisien korelasi antara kemampuan penulisan laporan dengan kemampuan memberi jalan keluar pada konflik adalah 0.286 dengan taraf signifikansi 0.096. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
4. Koefisien korelasi antara kemampuan penulisan laporan dengan kemampuan memberi arahan dan petunjuk adalah 0.422 dengan taraf signifikansi 0.012. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikan.
5. Koefisien korelasi antara kemampuan penulisan laporan dengan kemampuan melakukan koordinasi dengan ahli adalah 0.436 dengan taraf signifikansi 0.009. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikan.
6. Koefisien korelasi antara kemampuan penulisan laporan dengan kemampuan memulai perubahan adalah 0.102 dengan taraf signifikansi 0.559. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
7. Koefisien korelasi antara kemampuan penulisan laporan dengan kemampuan memberikan cara-cara inovatif adalah 0.255 dengan taraf

signifikansi 0.139. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.

8. Koefisien korelasi antara kemampuan penulisan laporan dengan kemampuan mengintegrasikan informasi adalah 0.297 dengan taraf signifikansi 0.083. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
9. Koefisien korelasi antara kemampuan penulisan laporan dengan kemampuan mengetahui perkembangan di bidangnya adalah 0.484 dengan taraf signifikansi 0.003. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikan.
10. Koefisien korelasi antara kemampuan penulisan laporan dengan kemampuan merespon secara positif pada kritik adalah 0.389 dengan taraf signifikansi 0.021. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan.
11. Koefisien korelasi antara kemampuan penulisan laporan dengan kemampuan teknis tertentu adalah -0.058 dengan taraf signifikansi 0.739. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi negatif yang tidak signifikan.

- i. Variabel kemampuan memberi respon terhadap komentar ( $X_8$ ) dengan  $X_9$  hingga  $X_{18}$ .
1. Koefisien korelasi antara kemampuan respon terhadap komentar dengan kemampuan bekerja sama adalah 0.328 dengan taraf signifikansi 0.054. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
  2. Koefisien korelasi antara kemampuan respon terhadap komentar dengan kemampuan memberi jalan keluar pada konflik adalah 0.238 dengan taraf signifikansi 0.168. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
  3. Koefisien korelasi antara kemampuan respon terhadap komentar dengan kemampuan memberi arahan dan petunjuk adalah 0.327 dengan taraf signifikansi 0.055. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
  4. Koefisien korelasi antara kemampuan respon terhadap komentar dengan kemampuan melakukan koordinasi dengan ahli adalah 0.253 dengan taraf signifikansi 0.143. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
  5. Koefisien korelasi antara kemampuan respon terhadap komentar dengan kemampuan memulai perubahan adalah 0.160 dengan taraf signifikansi 0.357. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.

6. Koefisien korelasi antara kemampuan respon terhadap komentar dengan kemampuan memberikan cara-cara inovatif adalah 0.088 dengan taraf signifikansi 0.615. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
7. Koefisien korelasi antara kemampuan respon terhadap komentar dengan kemampuan mengintegrasikan informasi adalah 0.207 dengan taraf signifikansi 0.233. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
8. Koefisien korelasi antara kemampuan respon terhadap komentar dengan kemampuan mengetahui perkembangan di bidangnya adalah 0.217 dengan taraf signifikansi 0.211. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
9. Koefisien korelasi antara kemampuan respon terhadap komentar dengan kemampuan merespon secara positif pada kritik adalah 0.000 dengan taraf signifikansi 1.000. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
10. Koefisien korelasi antara kemampuan respon terhadap komentar dengan kemampuan teknis tertentu adalah 0.127 dengan taraf signifikansi 0.469. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.

j. Variabel kemampuan bekerjasama dengan pegawai ( $X_9$ ) dengan  $X_{10}$  hingga  $X_{18}$ .

1. Koefisien korelasi antara kemampuan bekerjasama dengan pegawai dengan kemampuan memberi jalan keluar pada konflik adalah -0.007 dengan taraf signifikansi 0.969. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi negatif yang tidak signifikan.
2. Koefisien korelasi antara kemampuan bekerjasama dengan pegawai dengan kemampuan memberi arahan dan petunjuk adalah 0.633 dengan taraf signifikansi 0.000. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikan.
3. Koefisien korelasi antara kemampuan bekerjasama dengan pegawai dengan kemampuan melakukan koordinasi dengan ahli adalah 0.389 dengan taraf signifikansi 0.021. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan.
4. Koefisien korelasi antara kemampuan bekerjasama dengan pegawai dengan kemampuan memulai perubahan adalah 0.323 dengan taraf signifikansi 0.058. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
5. Koefisien korelasi antara kemampuan bekerjasama dengan pegawai dengan kemampuan memberikan cara-cara inovatif adalah 0.183 dengan taraf signifikansi 0.293. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.

6. Koefisien korelasi antara kemampuan bekerjasama dengan pegawai dengan kemampuan mengintegrasikan informasi adalah 0.096 dengan taraf signifikansi 0.582. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
  7. Koefisien korelasi antara kemampuan bekerjasama dengan pegawai dengan kemampuan mengetahui perkembangan di bidangnya adalah 0.455 dengan taraf signifikansi 0.006. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikan.
  8. Koefisien korelasi antara kemampuan bekerjasama dengan pegawai dengan kemampuan merespon secara positif pada kritik adalah 0.343 dengan taraf signifikansi 0.044. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan.
  9. Koefisien korelasi antara kemampuan bekerjasama dengan pegawai dengan kemampuan teknis tertentu adalah 0.263 dengan taraf signifikansi 0.128. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
- k. Variabel kemampuan memberi jalan keluar pada konflik ( $X_{10}$ ) dengan  $X_{11}$  hingga  $X_{18}$ .
1. Koefisien korelasi antara kemampuan memberi jalan keluar pada konflik dengan kemampuan memberi arahan dan petunjuk adalah 0.235 dengan taraf signifikansi 0.174. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.

2. Koefisien korelasi antara kemampuan memberi jalan keluar pada konflik dengan kemampuan melakukan koordinasi dengan ahli adalah  $-0.002$  dengan taraf signifikansi  $0.991$ . Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi negatif yang tidak signifikan.
3. Koefisien korelasi antara kemampuan memberi jalan keluar pada konflik dengan kemampuan memulai perubahan adalah  $0.229$  dengan taraf signifikansi  $0.186$ . Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
4. Koefisien korelasi antara kemampuan memberi jalan keluar pada konflik dengan kemampuan memberikan cara-cara inovatif adalah  $0.399$  dengan taraf signifikansi  $0.018$ . Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikan.
5. Koefisien korelasi antara kemampuan memberi jalan keluar pada konflik dengan kemampuan mengintegrasikan informasi adalah  $0.360$  dengan taraf signifikansi  $0.034$ . Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan.
6. Koefisien korelasi antara kemampuan memberi jalan keluar pada konflik dengan kemampuan mengetahui perkembangan di bidangnya adalah  $0.314$  dengan taraf signifikansi  $0.066$ . Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
7. Koefisien korelasi antara kemampuan memberi jalan keluar pada konflik dengan kemampuan merespon secara positif pada kritik adalah

0.246 dengan taraf signifikansi 0.154. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.

8. Koefisien korelasi antara kemampuan memberi jalan keluar pada konflik dengan kemampuan teknis tertentu adalah 0.214 dengan taraf signifikansi 0.216. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.

1. Variabel kemampuan memberi arahan dan petunjuk ( $X_{11}$ ) dengan  $X_{12}$  hingga  $X_{18}$ .

1. Koefisien korelasi antara kemampuan memberi arahan dan petunjuk dengan kemampuan melakukan koordinasi dengan ahli adalah 0.675 dengan taraf signifikansi 0.000. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikan.

2. Koefisien korelasi antara kemampuan memberi arahan dan petunjuk dengan kemampuan memulai perubahan adalah 0.525 dengan taraf signifikansi 0.001. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikan.

3. Koefisien korelasi antara kemampuan memberi arahan dan petunjuk dengan kemampuan memberikan cara-cara inovatif adalah 0.518 dengan taraf signifikansi 0.001. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikan.

4. Koefisien korelasi antara kemampuan memberi arahan dan petunjuk dengan kemampuan mengintegrasikan informasi adalah 0.546 dengan taraf signifikansi 0.001. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikan.
  5. Koefisien korelasi antara kemampuan memberi arahan dan petunjuk dengan kemampuan mengetahui perkembangan di bidangnya adalah 0.657 dengan taraf signifikansi 0.000. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikan.
  6. Koefisien korelasi antara kemampuan memberi arahan dan petunjuk dengan kemampuan merespon secara positif pada kritik adalah 0.577 dengan taraf signifikansi 0.000. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikan.
  7. Koefisien korelasi antara kemampuan memberi arahan dan petunjuk dengan kemampuan teknis tertentu adalah 0.445 dengan taraf signifikansi 0.007. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikan.
- m. Variabel kemampuan melakukan koordinasi dengan ahli ( $X_{12}$ ) dengan  $X_{13}$  hingga  $X_{18}$ .
1. Koefisien korelasi antara kemampuan melakukan koordinasi dengan ahli dengan kemampuan memulai perubahan adalah 0.326 dengan taraf signifikansi 0.056. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.

2. Koefisien korelasi antara kemampuan melakukan koordinasi dengan ahli dengan kemampuan memberikan cara-cara inovatif adalah 0.214 dengan taraf signifikansi 0.217. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
3. Koefisien korelasi antara kemampuan melakukan koordinasi dengan ahli dengan kemampuan mengintegrasikan informasi adalah 0.330 dengan taraf signifikansi 0.053. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
4. Koefisien korelasi antara kemampuan melakukan koordinasi dengan ahli dengan kemampuan mengetahui perkembangan di bidangnya adalah 0.486 dengan taraf signifikansi 0.003. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikan.
5. Koefisien korelasi antara kemampuan melakukan koordinasi dengan ahli dengan kemampuan merespon secara positif pada kritik adalah 0.250 dengan taraf signifikansi 0.148. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
6. Koefisien korelasi antara kemampuan melakukan koordinasi dengan ahli dengan kemampuan teknis tertentu adalah 0.211 dengan taraf signifikansi 0.224. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.

- n. Variabel kemampuan memulai perubahan ( $X_{13}$ ) dengan  $X_{14}$  hingga  $X_{18}$ .
1. Koefisien korelasi antara kemampuan memulai perubahan dengan kemampuan memberikan cara-cara inovatif adalah 0.452 dengan taraf signifikansi 0.006. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikan.
  2. Koefisien korelasi antara kemampuan memulai perubahan dengan kemampuan mengintegrasikan informasi adalah 0.645 dengan taraf signifikansi 0.000. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikan.
  3. Koefisien korelasi antara kemampuan memulai perubahan dengan kemampuan mengetahui perkembangan di bidangnya adalah 0.423 dengan taraf signifikansi 0.011. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan.
  4. Koefisien korelasi antara kemampuan memulai perubahan dengan kemampuan merespon secara positif pada kritik adalah 0.170 dengan taraf signifikansi 0.328. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.
  5. Koefisien korelasi antara kemampuan memulai perubahan dengan kemampuan teknis tertentu adalah 0.951 dengan taraf signifikansi 0.000. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikan.

- o. Variabel kemampuan memberikan cara-cara inovatif ( $X_{14}$ ) dengan  $X_{15}$  hingga  $X_{18}$ .
1. Koefisien korelasi antara kemampuan memberikan cara-cara inovatif dengan kemampuan mengintegrasikan informasi adalah 0.527 dengan taraf signifikansi 0.001. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikan.
  2. Koefisien korelasi antara kemampuan memberikan cara-cara inovatif dengan kemampuan mengetahui perkembangan di bidangnya adalah 0.378 dengan taraf signifikansi 0.025. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan.
  3. Koefisien korelasi antara kemampuan memberikan cara-cara inovatif dengan kemampuan merespon secara positif pada kritik adalah 0.640 dengan taraf signifikansi 0.000. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikan.
  4. Koefisien korelasi antara kemampuan memberikan cara-cara inovatif dengan kemampuan teknis tertentu adalah 0.427 dengan taraf signifikansi 0.011. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan.

p. Variabel kemampuan mengintegrasikan informasi ( $X_{15}$ ) dengan  $X_{16}$ ,  $X_{17}$ , dan  $X_{18}$ .

1. Koefisien korelasi antara kemampuan mengintegrasikan informasi dengan kemampuan mengetahui perkembangan di bidangnya adalah 0.297 dengan taraf signifikansi 0.083. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.

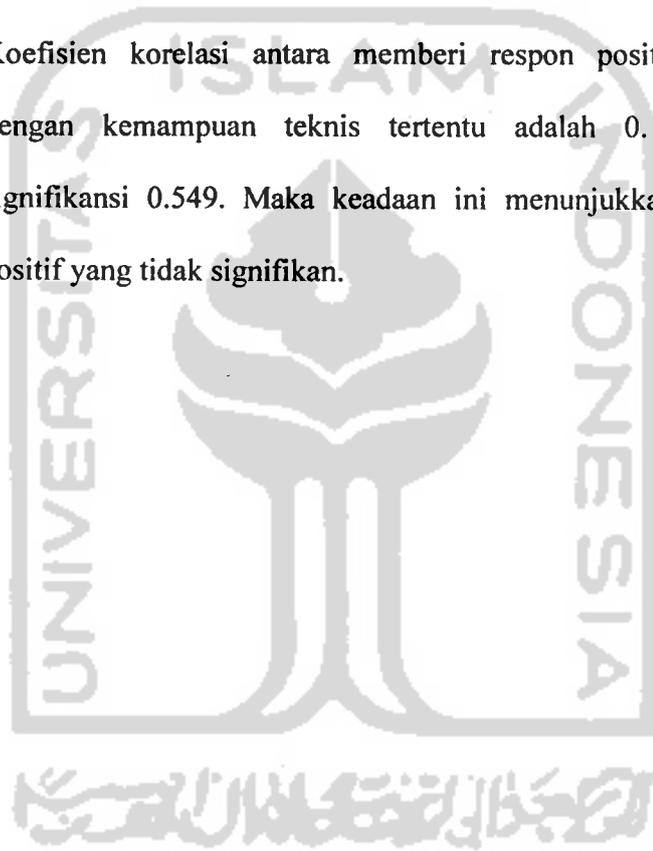
2. Koefisien korelasi antara kemampuan mengintegrasikan informasi dengan kemampuan merespon secara positif pada kritik adalah 0.408 dengan taraf signifikansi 0.015. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan.

3. Koefisien korelasi antara kemampuan mengintegrasikan informasi dengan kemampuan teknis tertentu adalah 0.602 dengan taraf signifikansi 0.000. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikan.

q. Variabel kemampuan mengetahui perkembangan di bidangnya ( $X_{16}$ ) dengan  $X_{17}$  dan  $X_{18}$ .

1. Koefisien korelasi antara kemampuan mengetahui perkembangan di bidangnya dengan kemampuan merespon secara positif pada kritik adalah 0.470 dengan taraf signifikansi 0.004. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikan.

2. Koefisien korelasi antara kemampuan mengetahui perkembangan di bidangnya dengan kemampuan teknis tertentu adalah 0.343 dengan taraf signifikansi 0.044. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan.
- r. Variabel kemampuan memberi respon positif terhadap kiritk ( $X_{17}$ ) dengan  $X_{18}$ .
1. Koefisien korelasi antara memberi respon positif terhadap kiritk dengan kemampuan teknis tertentu adalah 0.105 dengan taraf signifikansi 0.549. Maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang tidak signifikan.



## BAB V

### PEMBAHASAN

#### 5.1 Pembahasan Kecukupan Data

Uji kecukupan data tidak dilakukan pada studi kasus ini, karena jumlah populasi yang diteliti sudah dapat diketahui. Pada penelitian ini, peneliti hanya mengumpulkan data dari alumni yang sudah bekerja. Dari 119 responden, terdapat 44 responden yang memenuhi syarat. Dari 44 responden yang ada, terkumpul 35 responden. Jadi dapat dipastikan bahwa data yang dikumpulkan sudah memenuhi syarat untuk dilakukan analisis selanjutnya.

#### 5.2 Pembahasan Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada uji validitas dan reliabilitas butir kuesioner dari responden ( $n = 35$ ) dalam penelitian ini digunakan program SPSS versi 11.5 dengan  $n = 35$  dan derajat bebas ( $db$ ) =  $n - 2 = 33$ , nilai  $r$  tabel pada tingkat signifikansi 5% adalah 0.222. Butir akan dikatakan valid jika nilai korelasi lebih besar dari  $r$  tabel. Diperoleh hasil yang tercantum pada Tabel 4.1, dapat dilihat hanya terjadi satu kali iterasi saja yang artinya tidak terdapat variabel yang tidak valid, ke 18 variabel semuanya valid. Setelah diketahui 18 variabel valid, dapat dilanjutkan uji reliabilitas kuesioner dengan hanya memasukkan variabel yang valid.

Uji reliabilitas adalah pengujian keandalan alat ukur yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama (aspek yang diukur dalam diri konsumen tidak mengalami perubahan). Suatu alat dapat dikatakan reliabel jika nilai koefisien alpha lebih besar dari nilai r tabel (0.222). Dengan uji reliabilitas menggunakan program SPSS versi 11.5 diperoleh nilai koefisien alpha adalah 0.8992, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut reliabel. Maka kita dapat menyatakan bahwa 18 variabel yang ada reliabel dan dapat diolah pada tahap selanjutnya.

### 5.3 Pembahasan Karakteristik Responden

#### 1. Jenis Kelamin

Dari kuisisioner yang terkumpul, didapat bahwa alumni pria lebih mendominasi jumlah lulusan yang sudah bekerja daripada alumni wanita. Sebanyak 71.43 % atau sekitar 25 responden adalah pria dan 28.57 % atau 10 responden adalah wanita.

#### 2. Waktu tunggu mendapatkan pekerjaan

Waktu tunggu bagi lulusan untuk memperoleh pekerjaan pertama sangat bervariasi, namun presentase terbanyak adalah kurang dari 1 tahun (40%), 1 sampai 2 tahun (37.14%), bekerja saat masih kuliah (20%), dan hanya 2.85 % yang langsung bekerja setelah lulus. Alasan yang dikemukakan alumni tentang lamanya mendapatkan pekerjaan paling banyak disebabkan oleh bidang kerja yang tidak sesuai (31.43%) dan kemampuan komunikasi

(28.57%). Penyebab lain seperti gaji yang ditawarkan dan kemampuan bahasa asing hanya memiliki presentase sebesar 11.43%

3. Banyaknya mengikuti test kerja

Frekuensi test kerja sangat menentukan bagi alumni untuk mendapatkan kesempatan bekerja. Semakin sering mengikuti test kerja, maka kesempatan memperoleh pekerjaan juga semakin besar. Pada penelitian ini didapat bahwa, presentase terbanyak adalah 6 sampai 10 kali mengikuti test kerja (31.43%), 2 sampai 5 kali (28.57%), 11 sampai 25 (20%), 1 kali (14.28%), dan hanya 5.71 % yang mengikuti test kerja lebih dari 25.

4. Banyak mengirim lamaran

Sama halnya dengan frekuensi test kerja, frekuensi mengirim lamaran juga sangat berpengaruh terhadap kesempatan alumni mendapatkan pekerjaan. Presentase terbanyak pada variabel ini adalah 11 sampai 25 kali (40%), lebih dari 25 (25.71%), 6 sampai 10 kali (17.14%), 1 kali (11.43%), dan sekitar 5.71 % mengirimkan surat lamaran sebanyak 2 sampai 5.

5. Sumber informasi lowongan pekerjaan

Terkait dengan cara memperoleh informasi dalam mendapatkan pekerjaan, para lulusan memanfaatkan media cetak (31.43%), melalui pengumuman di kampus (20%), dan yang lebih besar melalui hubungan antar personal, seperti alumni, keluarga, dan teman (48.57%).

#### 6. Cara mendapatkan pekerjaan pertama

Sebagian besar alumni mendapatkan pekerjaan pertama melalui prosedur standar yaitu tes dan seleksi (54.28%), ditawari (17.14%), inisiatif dan cara lain (11.43%), dan hanya 5.71% yang direkomendasikan.

#### 7. Jenis pelatihan yang diikuti

Jenis pelatihan yang diikuti oleh alumni untuk mendukung karir dan pekerjaannya sangat beragam. Sebanyak 25.71 % mengikuti kursus bahasa asing, pelatihan manajemen dan SDM (14.28%), teknologi (17.14%). Yang perlu dicermati adalah sebanyak 7 responden tidak pernah sama sekali mengikuti pelatihan atau sekitar 20 % dari total sampel.

#### 8. Bidang kerja institusi

Bidang kerja yang digeluti alumni didominasi oleh sektor jasa dan industri. Sebanyak 18 responden atau sekitar 51.42 % bekerja di bidang jasa dan 10 responden atau sekitar 28.57 % bekerja di sektor perindustrian. Di bidang lain sebesar 14.28%, dan 2.85 % bekerja di bidang pendidikan dan perdagangan.

#### 9. Jenis institusi

Untuk jenis institusi yang mempekerjakan alumni didominasi oleh perusahaan swasta PMA dan PMDN sebanyak 34.28 % dan 25.71 %. Perlu dicermati juga, bahwa sekitar 17.14 % alumni memiliki usaha sendiri. Institusi pemerintah dan institusi lain memakai tenaga alumni sebesar 11.43 %. Hal ini berbanding lurus dengan jenis pelatihan yang diikuti alumni, yaitu bahasa asing dan pernyataan alumni yang kebanyakan tidak bermasalah dengan kemampuan bahasa asing.

## 10. Pendapatan

Besarnya pendapatan dapat digunakan untuk parameter penghargaan pengguna alumni terhadap kualitas lulusan. Tingkat pendapatan yang memiliki presentase terbesar adalah pada tingkat Rp. 1,000,001 sampai Rp. 1,500,000 (28.57%). Pada tingkat Rp. 500,000 sampai Rp. 1,000,000 dan Rp. 2,000,001 sampai Rp. 2,500,000 mempunyai presentase yang sama yakni 17.14 %. Pada tingkat pendapatan Rp. 1,500,001 sampai Rp. 2,000,000 dan pendapatan lebih dari 3 juta memiliki presentase 14.29 %. Presentase terkecil terjadi pada tingkat pendapatan Rp. 2,500,001 sampai Rp. 3,000,000 yakni sebesar 8.57 %. Hal ini disebabkan, alumni belum lama bekerja di perusahaan masing-masing dan masih menduduki level bawah. Sehingga pendapatan yang didapat masih berkisar Rp. 1,000,001 sampai Rp. 1,500,000.

## 11. Jabatan

Posisi yang paling banyak diduduki oleh alumni adalah *staff*. Sebanyak 60 % berada pada posisi *staff*, pada posisi kepala seksi 20 % dan pada posisi manager 20 %. Tidak ada alumni yang menduduki kepala bagian dan CEO. Tingkatan posisi dipengaruhi oleh masa kerja. Alumni yang menjadi manager, memiliki masa kerja yang lama atau telah bekerja saat masih menjadi mahasiswa. Jadi semakin lama masa kerja, semakin tinggi pula posisi yang didapatkan.



#### 5.4 Analisis Cluster

Analisis cluster dilakukan untuk menyusun pengelompokan konsumen seperti tujuan penelitian ini berdasarkan 18 variabel yang menunjukkan kompetensi alumni di dunia kerja. Alumni-alumni dengan karakteristik yang mirip akan berada pada kelompok yang sama.

Analisis cluster dimulai dengan melakukan pengujian terhadap asumsi *multikolinieritas* antar peubah dengan melihat matriks korelasi. Karena nilai korelasi untuk semua peubah di bawah 0.9 berarti diduga tidak terdapat problem *multikolinieritas* (Hair, et.al, 1998).

Pengelompokan responden berdasarkan faktor-faktor yang menjadi kompetensi alumni pada saat pertama kali bekerja menghasilkan tiga kelompok. Pada kelompok I terdiri dari 14 responden (40%), kelompok II terdiri dari 4 responden (11,43%) sedangkan pada kelompok III terdiri dari 17 responden (48.58%).

Dari ciri masing-masing kelompok dapat digambarkan ciri-ciri anggota kelompok secara umum sebagai berikut:

##### **Kelompok 1:**

Kelompok 1 adalah kelompok terbesar kedua dengan total 40 % responden. Pada kelompok 1, sebanyak 57.14 % alumni, dianggap memiliki kemampuan memecahkan masalah dengan baik, sedangkan 42.86 % memiliki kemampuan yang dianggap biasa saja. Pada variabel kedua, sebanyak 7.14 % dianggap tidak cukup baik dalam pengambilan keputusan, sedangkan 28.57 % memiliki keahlian yang dianggap biasa. Pengguna alumni menganggap bahwa 71.42 % dapat menerima tanggung jawab

dengan baik, 71.43 % memiliki kemampuan untuk menentukan prioritas. Sebanyak 78.57 %, dianggap memiliki kemampuan yang sangat baik dalam memonitor kemajuan kerja terhadap target, 7.14 % dianggap tidak cukup mampu untuk memberikan presentasi yang efektif dalam kelompok besar, 64.28 % dapat menulis laporan dengan sangat baik, 71.43 % dapat memberikan respon efektif terhadap komentar orang lain, 85.71% dapat bekerja sama di lingkungan kerja dengan sangat baik, 57.14 % mampu memberikan jalan keluar terhadap konflik yang terjadi, dan 78.57 % dianggap dapat memberikan pengarahan dan petunjuk kepada orang lain. Untuk variabel koordinasi, kreativitas, inovasi, dan perubahan, sebanyak 64.29 % dianggap memiliki keahlian yang sangat baik di bidang tersebut, 71.43 % dianggap mampu memberikan cara-cara inovatif untuk perkembangan perusahaan di masa depan, dan hanya 7.14 % yang dianggap tidak mampu melakukannya. Untuk kemampuan konseptualitas, sebanyak 42.86 % dianggap memiliki kemampuan untuk mengintegrasikan informasi ke dalam konteks yang lebih umum, sedangkan 57.14 % dianggap memiliki kemampuan yang biasa saja. Sebanyak 92.86 % memahami segala sesuatu yang menjadi bidang pekerjaannya dan mengikuti segala perkembangannya, dan hanya 7.14 % yang kurang menguasai bidang pekerjaannya, 78.57 % sangat baik dalam memberi respon terhadap kritik membangun, dan 64.29 % memiliki kemampuan teknis tertentu yang cukup baik. Kelebihan dari kelompok 1 adalah pada kemampuan untuk memonitor kemajuan kerja terhadap target, bekerja sama dengan pegawai lain, memberi arahan dan petunjuk kepada orang lain, mengetahui segala hal yang menjadi bidang pekerjaannya, dan kemampuan dalam memberi respon positif terhadap kritik yang membangun. Sedangkan untuk kelemahan, sebenarnya presentase yang ditunjukkan tidak terlalu besar, yaitu hanya 7.14 % dan itu terjadi pada variabel keahlian dalam pengambilan keputusan, membuat presentasi efektif dalam kelompok,

memberi jalan keluar pada konflik, dan memberikan cara-cara inovatif bagi kemajuan perusahaan. Jika dilihat dari posisi responden di perusahaan, tampak bahwa cluster ini terbagi ke dalam dua kelompok kecil, yaitu 50 % responden memiliki posisi manager dan kepala seksi, sedangkan sisanya *staff*. Kelebihan yang ada, sangat sesuai dengan posisi sebagai atasan. Tetapi yang perlu diperhatikan adalah, kelemahan dalam mengambil keputusan, mengantarkan presentasi, memberi jalan keluar dari konflik, dan memberikan cara-cara inovatif bagi kemajuan perusahaan. Kelemahan ini bisa didapat dari responden yang tidak memiliki posisi bagus di perusahaan atau hanya bekerja sebagai *staff*. Jadi kemampuan yang sudah ada, tidak dapat diaplikasikan secara maksimal. Hasil lengkap dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel. 5.1 Tabel presentase skor jawaban pada cluster 1**

	Skor jawaban											
	1		2		3		4		5		T	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X1	5	35.71	3	21.43	6	42.86	0	0	0	0	0	0
X2	1	7.143	8	57.14	4	28.57	1	7.14	0	0	0	0
X3	6	42.86	4	28.57	4	28.57	0	0	0	0	0	0
X4	3	21.43	7	50	4	28.57	0	0	0	0	0	0
X5	6	42.86	5	35.71	3	21.43	0	0	0	0	0	0
X6	3	21.43	7	50	3	21.43	0	0	1	7.14	0	0
X7	4	28.57	5	35.71	5	35.71	0	0	0	0	0	0
X8	4	28.57	6	42.86	4	28.57	0	0	0	0	0	0
X9	6	42.86	6	42.86	2	14.29	0	0	0	0	0	0
X10	2	14.29	6	42.86	5	35.71	0	0	1	7.14	0	0
X11	5	35.71	6	42.86	3	21.43	0	0	0	0	0	0
X12	3	21.43	6	42.86	5	35.71	0	0	0	0	0	0
X13	3	21.43	6	42.86	5	35.71	0	0	0	0	0	0
X14	6	42.86	4	28.57	3	21.43	1	7.14	0	0	0	0
X15	1	7.143	5	35.71	8	57.14	0	0	0	0	0	0
X16	7	50	6	42.86	1	7.143	0	0	0	0	0	0
X17	6	42.86	5	35.71	3	21.43	0	0	0	0	0	0
X18	1	7.143	8	57.14	5	35.71	0	0	0	0	0	0

**Kelompok 2:**

Kelompok 2 adalah kelompok yang memiliki jumlah anggota paling sedikit, yaitu hanya beranggotakan empat responden atau sekitar 11.42 % dari total sampel. Pada kelompok 2, 100 % alumni dianggap cukup memiliki kemampuan dalam pemecahan masalah, 50 % kurang memiliki kemampuan dalam hal pengambilan keputusan, 50 % memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menerima tanggung jawab, 25 % tidak memiliki kemampuan dalam menentukan prioritas, 75 % tidak dapat mengawasi kemajuan pekerjaan terhadap target, 75 % tidak dapat berkomunikasi lisan dengan baik, dalam hal ini adalah kemampuan presentasi. Untuk kemampuan menulis laporan dengan baik, sebanyak 25 % dianggap tidak cukup kompeten, 50 % dianggap dapat memberi respon efektif terhadap komentar orang lain dengan sangat baik dan 50 % sisanya dianggap cukup mampu dalam hal tersebut. Dalam hal hubungan antar personal, seluruh anggota pada kelompok ini mampu menjaga hubungan dan bekerjasama dengan pegawai lainnya, 75 % tidak mampu memberikan jalan keluar pada konflik, 25 % dianggap tidak memiliki jiwa kepemimpinan dan pengaruh, 25 % mampu melakukan koordinasi pekerjaan dengan ahli dan 75 % sisanya dianggap cukup kompeten dalam melaksanakan tugas tersebut. Untuk masalah kreativitas, inovasi, dan perubahan, sebanyak 25 % sangat dapat diandalkan untuk menjalankan tugas tersebut dan 75 % sisanya dinilai dalam taraf rata-rata, sebanyak 100 % dianggap tidak bisa memberikan cara-cara yang inovatif untuk perkembangan masa depan perusahaan, 50 % dianggap memiliki kemampuan konseptualitas yang cukup baik dalam hal ini mampu mengintegrasikan informasi ke dalam konteks yang lebih umum dan 50 % dianggap tidak cukup memiliki kemampuan tersebut. Seluruh anggota pada kelompok ini dianggap sudah menguasai dan mengetahui perkembangan pada bidang pekerjaannya, 75 % kurang dapat memberikan respon positif terhadap

kritik membangun dan hanya 25 % yang tidak memiliki pengetahuan teknis tertentu. Kelebihan pada kelompok 2 ini adalah dalam hal bekerja sama dengan pegawai lain yang mencapai 100 %. Sedangkan kekurangannya terdapat pada variabel keahlian dalam pengambilan keputusan, memonitor kemajuan pekerjaan terhadap target, membuat presentasi efektif dalam kelompok besar, memberi jalan keluar pada konflik, memberi cara-cara inovatif untuk perkembangan perusahaan, dan memberi respon positif terhadap kritik membangun. Untuk kelompok 2, sangat memungkinkan untuk mengabaikan segala kelebihan dan kekurangan yang ditunjukkan, karena jumlah anggota yang terlalu sedikit dan dianggap tidak mempunyai pengaruh yang signifikan, tetapi tetap dijadikan bahan pertimbangan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di masa yang akan datang.

**Tabel. 5.2 Tabel presentase skor jawaban pada cluster 2**

	Skor jawaban											
	1		2		3		4		5		T	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X1	0	0	0	0	4	100	0	0	0	0	0	0
X2	0	0	0	0	2	50	0	0	2	50	0	0
X3	1	25	1	25	2	50	0	0	0	0	0	0
X4	0	0	2	50	1	25	1	25	0	0	0	0
X5	0	0	0	0	1	25	1	25	2	50	0	0
X6	0	0	0	0	1	25	1	25	2	50	0	0
X7	0	0	1	25	2	50	0	0	1	25	0	0
X8	1	25	1	25	2	50	0	0	0	0	0	0
X9	1	25	3	75	0	0	0	0	0	0	0	0
X10	0	0	0	0	1	25	0	0	3	75	0	0
X11	0	0	0	0	3	75	1	25	0	0	0	0
X12	0	0	1	25	3	75	0	0	0	0	0	0
X13	0	0	1	25	2	50	0	0	1	25	0	0
X14	0	0	0	0	0	0	1	25	3	75	0	0
X15	0	0	0	0	2	50	0	0	2	50	0	0
X16	0	0	1	25	3	75	0	0	0	0	0	0
X17	0	0	1	25	0	0	3	75	0	0	0	0
X18	0	0	1	25	2	50	0	0	1	25	0	0

**Kelompok 3:**

Kelompok 3 adalah kelompok dengan jumlah anggota terbanyak yaitu 17 responden atau sekitar 48.57 % dari jumlah sampel. Pada kelompok ini, dalam hal pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, sebanyak 23.53 % memiliki kemampuan di atas rata-rata, 64.70 % memiliki kemampuan rata-rata, dan 11.76 % dianggap tidak cukup memiliki kemampuan dalam hal tersebut. Sebanyak 47.05 % dapat menerima tanggung jawab, 41.17 % memiliki kemampuan organisasi personal dalam hal menentukan prioritas, 29.41 % dapat memonitor pekerjaan terhadap target yang ditetapkan, 58.82 % dinilai dengan nilai rata-rata, dan hanya 11.76 % yang dianggap tidak cukup mampu melaksanakan tugas tersebut. Selanjutnya terdapat sekitar 35.29 % yang memiliki kemampuan presentasi yang baik, 52.94 % dianggap biasa saja, dan 11.76 % dianggap tidak kompeten dalam mengantarkan presentasi. Untuk kompetensi dalam penulisan laporan dan kemampuan dalam memberi respon efektif terhadap komentar orang lain, sebanyak 29.41 % memiliki kompetensi yang tinggi, 64.70 % dianggap biasa saja, dan sisanya kurang memiliki kompetensi tersebut. Sedangkan untuk kemampuan bekerja sama dengan orang lain, hanya 11.76 % yang tidak memiliki kompetensi yang tinggi, 5.88 % tidak memiliki kemampuan memberi jalan keluar pada konflik dengan baik, 17.64 % tidak dapat memberikan arahan dan petunjuk kepada orang lain, 11.76 % kurang dapat berkoordinasi, dan hanya 5.88 % yang tidak memiliki kemampuan untuk memulai perubahan untuk meningkatkan produktivitas. Kemampuan konseptualitas alumni yaitu mengintegrasikan informasi ke dalam konteks yang lebih umum, bisa dikatakan cukup baik, hal ini dibuktikan dengan 11.76 % yang memiliki kemampuan di atas rata-rata dan 88.23 % dinilai dengan skala rata-rata. Sebanyak 76.47 % dianggap sangat memahami bidang

pekerjaan dan selalu mengikuti perkembangannya, 58.82 % bisa memberikan respon positif terhadap kritik membangun dengan sangat baik, dan 17.64 % dianggap tidak memiliki kemampuan teknis tertentu. Penilaian pengguna pada kelompok 3, lebih banyak pada skala rata-rata yang artinya kompetensi alumni sudah cukup baik. Pengguna menilai bahwa, kompetensi tersebut masih bisa mengalami peningkatan. Kelebihan dari kelompok 3 adalah terdapat pada kemampuan menerima tanggung jawab, menentukan prioritas, bekerja sama dengan pegawai lain dan merespon positif terhadap segala kritik yang membangun. Sedangkan kekurangannya adalah keahlian dalam memberikan arahan dan petunjuk kepada orang lain, memulai perubahan untuk meningkatkan produktivitas, mengetahui segala perkembangan di bidangnya, dan kemampuan teknis.

**Tabel. 5.3 Tabel presentase skor jawaban pada cluster 3**

	Skor jawaban											
	1		2		3		4		5		T	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X1	1	5.882	3	17.65	11	64.71	2	11.8	0	0	0	0
X2	0	0	4	23.53	11	64.71	2	11.8	0	0	0	0
X3	0	0	8	47.06	7	41.18	2	11.8	0	0	0	0
X4	0	0	7	41.18	7	41.18	3	17.6	0	0	0	0
X5	0	0	5	29.41	10	58.82	2	11.8	0	0	0	0
X6	0	0	6	35.29	9	52.94	2	11.8	0	0	0	0
X7	1	5.882	4	23.53	11	64.71	1	5.88	0	0	0	0
X8	0	0	5	29.41	11	64.71	1	5.88	0	0	0	0
X9	0	0	7	41.18	8	47.06	2	11.8	0	0	0	0
X10	0	0	4	23.53	12	70.59	0	0	1	5.88	0	0
X11	0	0	2	11.76	12	70.59	3	17.6	0	0	0	0
X12	1	5.882	5	29.41	9	52.94	2	11.8	0	0	0	0
X13	0	0	1	5.882	13	76.47	3	17.6	0	0	0	0
X14	0	0	2	11.76	14	82.35	1	5.88	0	0	0	0
X15	0	0	2	11.76	15	88.24	0	0	0	0	0	0
X16	0	0	4	23.53	9	52.94	4	23.5	0	0	0	0
X17	1	5.882	9	52.94	6	35.29	1	5.88	0	0	0	0
X18	0	0	3	17.65	11	64.71	3	17.6	0	0	0	0

Kelebihan alumni secara umum adalah kemampuan dalam menerima tanggung jawab ( $X_3$ ), menentukan prioritas ( $X_4$ ), kemampuan bekerja sama ( $X_9$ ), mengetahui perkembangan di bidangnya ( $X_{16}$ ), dan kemampuan dalam memberi respon positif terhadap kritik membangun ( $X_{17}$ ).

Kekurangan alumni secara umum adalah keahlian dalam mengambil keputusan ( $X_2$ ), memonitor kemajuan pekerjaan terhadap target ( $X_5$ ), mengantarkan presentasi ( $X_6$ ), memberi jalan keluar konflik ( $X_{10}$ ), memberikan cara-cara inovatif untuk perkembangan perusahaan ( $X_{14}$ ). Dapat dianalisis bahwa, kurikulum yang diajarkan instansi belum memberikan kemampuan tersebut. Hal ini dapat dilihat pada kurangnya kemampuan alumni pada variabel kompetensi di atas. Bisa juga disebabkan oleh, kurangnya pelatihan atau tidak ada mata kuliah pada waktu itu yang secara khusus mengajarkan kemampuan-kemampuan personal di atas, seperti mata kuliah komunikasi profesional untuk mengatasi permasalahan kemampuan presentasi. Hasil dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 5.4 Tabel kompetensi alumni pada skala “baik”**

No	Variabel	Jumlah	%
1	Pemecahan masalah	12	34.286
2	Keahlian dalam pengambilan keputusan	13	37.143
3	Menerima tanggung jawab	20	57.143
4	Menentukan prioritas	19	54.286
5	Memonitor kemajuan pekerjaan terhadap target	16	45.714
6	Membuat presentasi efektif dlm kelompok besar	16	45.714
7	Penulisan laporan	15	42.857
8	Memberi respon positif terhadap komentar orang lain	17	48.571
9	Bekerja sama dengan baik dg sesama pegawai	23	65.714
10	Memberi jalan keluar konflik	12	34.286
11	Memberi arahan dan petunjuk kepada yang lain	13	37.143
12	Melakukan koordinasi dengan para ahli	16	45.714
13	Memulai perubahan untuk meningkatkan produktivitas	11	31.429
14	Memberikan cara inovatif utk perkembangan perusahaan	12	34.286
15	Mengintegrasikan informasi ke dlm konteks yg lebih umum	8	22.857
16	Mengetahui perkembangan di bidangnya	18	51.429
17	Memberi respon positif terhadap kritik membangun	22	62.857
18	Mempunyai kemampuan teknis tertentu	13	37.143

Tabel 5.5 Tabel kompetensi alumni pada skala “biasa”

No	Variabel	Jumlah	%
1	Pemecahan masalah	21	60
2	Keahlian dalam pengambilan keputusan	17	48.571
3	Menerima tanggung jawab	13	37.143
4	Menentukan prioritas	12	34.286
5	Memonitor kemajuan pekerjaan terhadap target	14	40
6	Membuat presentasi efektif dlm kelompok besar	13	37.143
7	Penulisan laporan	18	51.429
8	Memberi respon positif terhadap komentar orang lain	17	48.571
9	Bekerja sama dengan baik dg sesama pegawai	10	28.571
10	Memberi jalan keluar konflik	18	51.429
11	Memberi arahan dan petunjuk kepada yang lain	18	51.429
12	Melakukan koordinasi dengan para ahli	17	48.571
13	Memulai perubahan untuk meningkatkan produktivitas	20	57.143
14	Memberikan cara inovatif utk perkembangan perusahaan	17	48.571
15	Mengintegrasikan informasi ke dlm konteks yg lebih umum	25	71.429
16	Mengetahui perkembangan di bidangnya	13	37.143
17	Memberi respon positif terhadap kritik membangun	9	25.714
18	Mempunyai kemampuan teknis tertentu	18	51.429

Tabel 5.6 Tabel kompetensi alumni pada skala “kurang”

No	Variabel	Jumlah	%
1	Pemecahan masalah	2	5.7143
2	Keahlian dalam pengambilan keputusan	5	14.286
3	Menerima tanggung jawab	2	5.7143
4	Menentukan prioritas	4	11.429
5	Memonitor kemajuan pekerjaan terhadap target	5	14.286
6	Membuat presentasi efektif dlm kelompok besar	6	17.143
7	Penulisan laporan	2	5.7143
8	Memberi respon positif terhadap komentar orang lain	1	2.8571
9	Bekerja sama dengan baik dengan sesama pegawai	2	5.7143
10	Memberi jalan keluar konflik	5	14.286
11	Memberi arahan dan petunjuk kepada yang lain	4	11.429
12	Melakukan koordinasi dengan para ahli	2	5.7143
13	Memulai perubahan untuk meningkatkan produktivitas	4	11.429
14	Memberikan cara inovatif untuk perkembangan perusahaan	6	17.143
15	Mengintegrasikan informasi ke dlm konteks yg lebih umum	2	5.7143
16	Mengetahui perkembangan di bidangnya	4	11.429
17	Memberi respon positif terhadap kritik membangun	4	11.429
18	Mempunyai kemampuan teknis tertentu	4	11.429

## 5.5 Analisis Model

Analisis model bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang didasarkan pada data-data empirik mengenai hubungan antara nilai kualitas pendidikan Prodi Teknik Industri UII terhadap variabel-variabel kompetensi alumni pada awal karir. Dapat di analisis hasil pengolahan data sebagai berikut:

Untuk keahlian pemecahan masalah dengan penilaian kualitas pendidikan dapat dilihat, tidak terdapat hubungan yang signifikan dan memiliki nilai koefisien korelasi negatif. Hal ini menunjukkan bahwa, nilai kualitas pendidikan tidak mempengaruhi kemampuan alumni dalam memecahkan masalah. Alumni menilai bahwa kemampuan dalam memecahkan masalah tidak didapatkan di bangku kuliah. Kemampuan tersebut bisa saja didapatkan di lingkungan kerja yang memiliki permasalahan yang lebih kompleks. Hal ini mengindikasikan bahwa, kualitas pendidikan menurut penilaian alumni belum memberikan keahlian memecahkan masalah.

Untuk kompetensi yang lain, menunjukkan ada dua variabel kompetensi yang memiliki hubungan yang signifikan tetapi memiliki koefisien korelasi yang bernilai positif lemah. Variabel tersebut adalah kemampuan merumuskan keputusan ( $X_2$ ) dengan nilai koefisien 0.357 dan kemampuan memberi arahan dan petunjuk (*leadership*) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.387. Dapat dilihat nilai koefisien korelasi tertinggi terdapat pada hubungan antara penilaian kualitas pendidikan dengan kemampuan memberi arahan dan petunjuk (*leadership*). Hal ini menunjukkan bahwa kualitas pendidikan atau kualitas kurikulum yang diberikan oleh instansi, menurut penilaian alumni cukup mampu memberikan kemampuan dalam hal memberikan

arahan dan petunjuk pada orang lain (*leadership*) meskipun belum menunjukkan hasil yang maksimal.

Untuk hubungan antar variabel, terdapat lima pasangan variabel kompetensi yang memiliki koefisien korelasi negatif, yaitu kemampuan menentukan prioritas ( $X_4$ ) dengan kemampuan memberi jalan keluar konflik ( $X_{10}$ ), mengantarkan presentasi ( $X_6$ ) dengan merespon komentar orang lain secara positif ( $X_8$ ), kemampuan menulis laporan ( $X_7$ ) dengan kemampuan teknis tertentu ( $X_{18}$ ), kemampuan bekerja sama ( $X_9$ ) dengan kemampuan memberi jalan keluar dari konflik ( $X_{10}$ ), dan kemampuan memberi jalan keluar dari konflik ( $X_{10}$ ) dengan kemampuan melakukan koordinasi dengan ahli ( $X_{12}$ ). Seperti pada tabel di bawah ini:

**Tabel. 5.7 Tabel korelasi negatif antar variabel-variabel kompetensi**

No	Kompetensi		Korelasi
1	Menentukan prioritas	dengan	Memberi jalan keluar konflik
2	Mengantarkan presentasi		Merespon komentar
3	Menulis laporan		Kemampuan teknis
4	Bekerja sama		Memberi jalan keluar konflik
5	Memberi jalan keluar konflik		Melakukan koordinasi dengan ahli
			-0.002
			-0.145
			-0.058
			-0.007
			-0.002

Hubungan antara kemampuan menentukan prioritas ( $X_4$ ) dengan memberi jalan keluar konflik ( $X_{10}$ ) memiliki nilai koefisien -0.002. Dapat di analisis bahwa kemampuan menentukan prioritas tidak mempengaruhi kemampuan alumni untuk memberi jalan keluar dari konflik. Untuk penanganan konflik tidak membutuhkan kemampuan prioritas, karena kemampuan prioritas digunakan untuk penanganan masalah. Penanganan konflik lebih membutuhkan kemampuan kepemimpinan yang tinggi, karena dengan jiwa kepemimpinan yang tinggi alumni dapat memberikan pengaruhnya dalam menyelesaikan konflik.

Hubungan antara mengantarkan presentasi ( $X_6$ ) dengan merespon komentar orang lain secara positif ( $X_8$ ) memiliki nilai koefisien  $-0.145$ . Dapat di analisis bahwa kemampuan merespon komentar orang lain secara positif tidak mempengaruhi kemampuan mengantarkan presentasi. Kemampuan presentasi lebih dipengaruhi oleh *communication skill* dan tingkat kepercayaan diri alumni. Semakin tinggi maka semakin baik kemampuan alumni dalam mengantarkan presentasi.

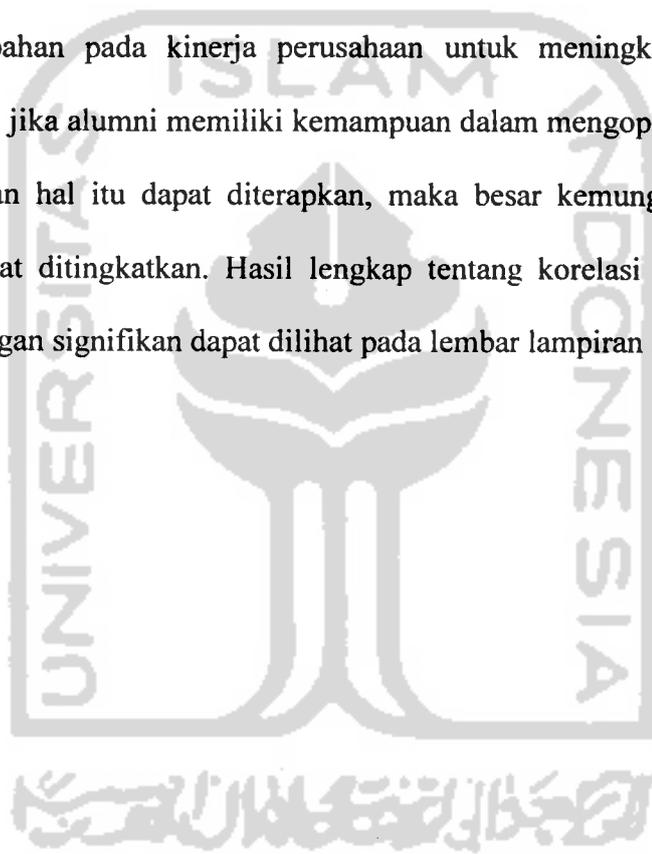
Hubungan antara kemampuan menulis laporan ( $X_7$ ) dengan kemampuan teknis tertentu ( $X_{18}$ ) memiliki nilai koefisien  $-0.058$ . Dapat di analisis bahwa kemampuan menulis laporan tidak dipengaruhi oleh kemampuan teknis. Kemampuan menulis laporan adalah salah satu dari kemampuan komunikasi tertulis. Dalam hal ini, menulis laporan secara manual. Jadi tidak membutuhkan kemampuan teknis yang tinggi.

Hubungan antara kemampuan bekerja sama ( $X_9$ ) dengan kemampuan memberi jalan keluar dari konflik ( $X_{10}$ ) memiliki nilai koefisien  $-0.007$ . Dapat di analisis bahwa kemampuan bekerja sama tidak mempengaruhi kemampuan seorang alumni dalam memberikan jalan keluar dari konflik. Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan menjalin hubungan antar personal. Jadi walaupun alumni memiliki hubungan yang sangat baik dengan pegawai lain, hal tersebut tidak mempengaruhi kemampuan alumni dalam memberikan jalan keluar dari konflik.

Hubungan antara kemampuan memberi jalan keluar dari konflik ( $X_{10}$ ) dengan kemampuan melakukan koordinasi dengan ahli ( $X_{12}$ ) memiliki nilai koefisien  $-0.002$ . Dapat di analisis bahwa kemampuan alumni dalam memberi jalan keluar konflik tidak menjamin bahwa alumni dapat melakukan koordinasi dengan baik. Kemampuan melakukan koordinasi lebih dipengaruhi oleh kemampuan alumni dalam bekerja sama

dengan orang lain. Kemampuan komunikasi dan kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kemampuan alumni dalam melakukan koordinasi.

Hubungan antar variabel yang memiliki nilai koefisien korelasi terbesar adalah antara kemampuan dalam memulai perubahan untuk meningkatkan produktivitas ( $X_{13}$ ) dengan kemampuan teknis tertentu ( $X_{18}$ ), memiliki nilai koefisien 0.915. Dapat dianalisis bahwa kemampuan teknis yang dimiliki alumni dapat digunakan untuk memulai perubahan pada kinerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Sebagai contoh, jika alumni memiliki kemampuan dalam mengoperasikan mesin CNC dengan baik dan hal itu dapat diterapkan, maka besar kemungkinan produktivitas perusahaan dapat ditingkatkan. Hasil lengkap tentang korelasi antar variabel yang memiliki hubungan signifikan dapat dilihat pada lembar lampiran 5.



## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kompetensi yang menjadi kelebihan alumni Teknik Industri adalah kemampuan dalam menerima tanggung jawab ( $X_3$ ) sebesar 57 %, menentukan prioritas ( $X_4$ ) sebesar 54 %, hubungan antar personal atau bekerja sama dengan pegawai lain ( $X_9$ ) sebesar 65 %, mengetahui perkembangan di bidang pekerjaannya ( $X_{16}$ ) sebesar 51 %, dan memberi respon positif terhadap kritik membangun ( $X_{17}$ ) sebesar 62 %. Sedangkan variabel kompetensi yang menjadi kelemahan alumni Teknik Industri adalah kemampuan dalam merumuskan keputusan ( $X_2$ ) sebesar 14 %, memonitor kemajuan pekerjaan terhadap target ( $X_5$ ) sebesar 14 %, membuat presentasi efektif dalam kelompok besar ( $X_6$ ) sebesar 17 %, memberi jalan keluar pada konflik ( $X_{10}$ ) sebesar 14 %, dan memberikan cara-cara yang inovatif untuk perkembangan perusahaan ( $X_{14}$ ) sebesar 17 %.

2. Variabel yang sebaiknya menjadi prioritas untuk pengembangan kualitas prodi dalam waktu dekat adalah kemampuan dalam hal kepemimpinan yaitu, memberikan arahan dan petunjuk kepada orang lain dan kemampuan mengambil keputusan. Dapat juga memperbaiki kemampuan mahasiswa dalam mengantarkan presentasi dalam kelompok besar.
3. Hubungan antara nilai kualitas pendidikan dengan variabel-variabel kompetensi, memiliki hubungan positif lemah dan hanya dua variabel yang signifikan. Variabel tersebut adalah kemampuan merumuskan keputusan sebesar 0.357 dan memberikan arahan dan petunjuk kepada orang lain sebesar 0.387.
4. Terdapat enam variabel yang memiliki koefisien korelasi negatif, yaitu nilai kualitas pendidikan (Y) dengan kemampuan memecahkan masalah ( $X_1$ ) sebesar -0.108, kemampuan menentukan prioritas ( $X_4$ ) dengan kemampuan memberi jalan keluar konflik ( $X_{10}$ ) sebesar -0.002, mengantarkan presentasi ( $X_6$ ) dengan merespon komentar orang lain secara positif ( $X_8$ ) sebesar -0.145, kemampuan menulis laporan ( $X_7$ ) dengan kemampuan teknis tertentu ( $X_{18}$ ) sebesar -0.058, kemampuan bekerja sama ( $X_9$ ) dengan kemampuan memberi jalan keluar dari konflik ( $X_{10}$ ) sebesar -0.007, dan kemampuan memberi jalan keluar dari konflik ( $X_{10}$ ) dengan kemampuan melakukan koordinasi dengan ahli ( $X_{12}$ ) sebesar -0.002. Selebihnya memiliki nilai koefisien korelasi positif.
5. Variabel yang memiliki nilai koefisien korelasi terbesar adalah kemampuan memulai perubahan ( $X_{13}$ ) terhadap kemampuan teknis

tertentu ( $X_{18}$ ) dengan nilai koefisien sebesar 0.951 dan tingkat signifikansi sebesar 0.000.

## 6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari analisa data kuesioner dan sebagai referensi untuk penelitian lanjutan dari penelitian ini, maka diberikan saran-saran yang sekiranya dapat menjadi masukan bagi jurusan dan peneliti lain. Adapun saran-saran itu adalah sebagai berikut :

1. Institusi dapat menggunakan hasil dari analisis cluster dengan mengamati bahwa penilaian yang diberikan oleh pengguna terhadap kompetensi alumni cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat pada kelompok 1 yang mendapat nilai di atas skala rata-rata. Kelemahan dalam kemampuan untuk membuat dan mengantarkan presentasi efektif, dapat diperbaiki dengan memberikan kesempatan mahasiswa untuk melakukan presentasi di dalam kelompok besar dan memasukkan materi pelatihan kepemimpinan untuk mengasah kemampuan dalam hal pengambilan keputusan serta jiwa kepemimpinan.
2. Pada pembahasan karakteristik responden, didapat bahwa sebesar 17.14 persen responden memiliki usaha sendiri. Itu berarti pendidikan kewirausahaan, sudah diterapkan dengan cukup baik oleh alumni. Institusi dapat menambah mata kuliah yang berhubungan dengan kewirausahaan, sehingga setelah lulus, alumni tidak hanya menjadi *job seeker*, tetapi juga bisa menjadi *job maker* atau pencipta lapangan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 1997. *Analisis Regresi Teori kasus dan Solusi*. Yogyakarta : BPFE
- Alhusin, Syahri, Drs. MS . 2002. *Aplikasi Statistik Praktis dengan SPSS. 10 for Windows*. Yogyakarta : J & J Learning
- Dessler, Garry. 1997. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Erlangga
- Echols, M.J dan Shadily, Hasan. 1996. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta : PT. Gramedia
- Santoso, Singgih. 2006. *Menggunakan SPSS dan Excel untuk Mengukur Sikap dan Kepuasan Konsumen*. Jakarta : PT. Gramedia
- Dillon, William dan Goldstein, Matthew., 1984. *Multivariate analysis methods and applications*. New York : John Willey and sons
- Backer, Eric. 1995. *Computer Assisted Reasoning in Cluster Analysis*. New Jersey : Prentice Hall. Inc
- Hair, Joseph F. et. Al., 1998. *Multivariate data analysis*. New Jersey : Prentice Hall. Inc

Schomburg, H. 2003. *Handbook of Tracer Study*. University of Kassel  
Germany.

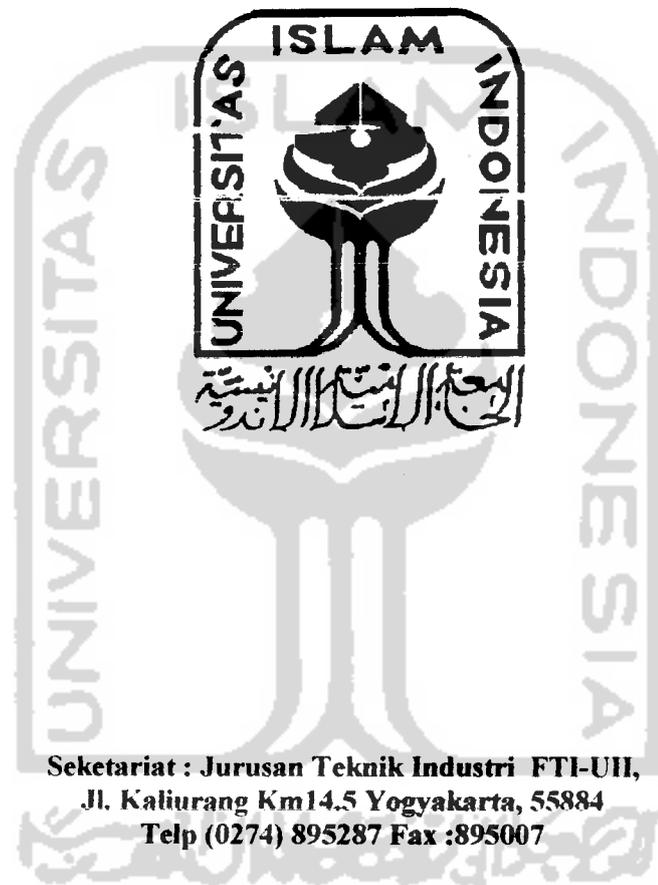
Supranto, J. 1994. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta : Erlangga

-----Tracer Study dan Labour Market Signal Bagi Lulusan Universitas  
Gadjah Mada Yogyakarta. 2004



**RAHASIA**

**TRACER STUDY  
PEMETAAN PROFIL ALUMNI  
JURUSAN TEKNIK INDUSTRI,  
FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**



**Sekretariat : Jurusan Teknik Industri FTI-UII,  
Jl. Kaliurang Km14.5 Yogyakarta, 55884  
Telp (0274) 895287 Fax :895007**

**Yogyakarta, April 2007**

**Assalamu'alaikum wr.wb**

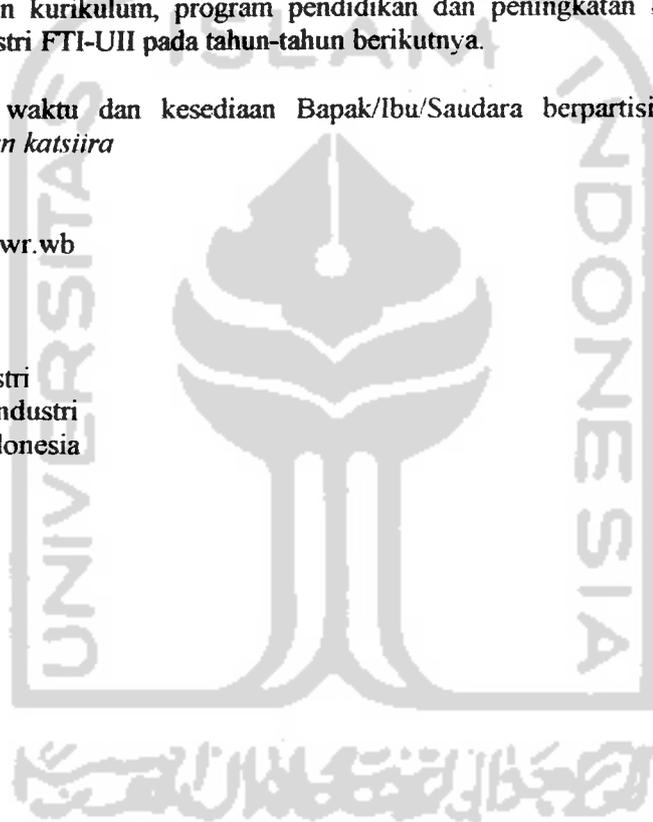
Dalam upaya menggali dan mengembangkan kompetensi lulusan Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia, dengan ini kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara sebagai alumni Jurusan Teknik Industri, FTI-UII yang pernah mengikuti program pembelajaran angkatan 1982-2006, untuk berpartisipasi dalam studi ini.

Informasi dari Bapak/Ibu/Saudara merupakan data *confidenatial* yang akan kami gunakan sebagai acuan pengembangan kurikulum, program pendidikan dan peningkatan kompetensi mahasiswa Jurusan Teknik Industri FTI-UII pada tahun-tahun berikutnya.

Terima kasih atas waktu dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara berpartisipasi dalam studi ini.  
*Jazakumullah khairan katsiira*

Wassalamu'alaikum wr.wb

Tim Tracer Study  
Jurusan Teknik Industri  
Fakultas Teknologi Industri  
Universitas Islam Indonesia



**Identitas**

Nama : .....

Tempat, tanggal lahir : ..... Tanggal ..... Bulan ..... Tahun .....

Jenis kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Alamat rumah : .....

Telp : ..... Hp : .....

Email : .....

Tahun masuk : ..... Tahun lulus.....

IPK : .....

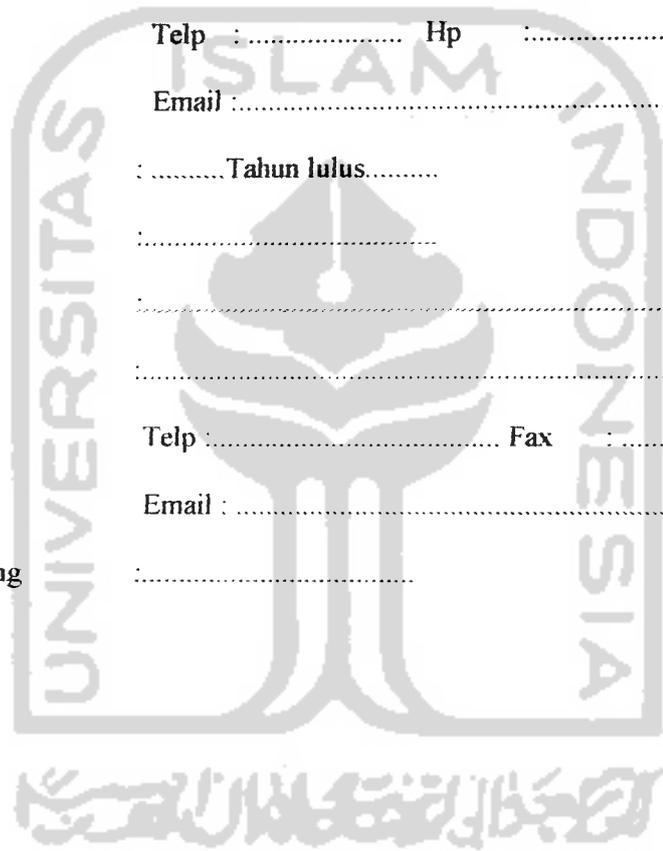
Pekerjaan : .....

Alamat kantor : .....

Telp : ..... Fax : .....

Email : .....

Posisi/jabatan sekarang : .....



## PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

Berilah tanda silang(X) pada kotak pilihan jawaban. Pada pernyataan isian, isilah sesuai dengan keadaan Saudara.

1. Beberapa lama waktu yang Saudara butuhkan setelah lulus, untuk mendapatkan pekerjaan pertama?

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Langsung bekerja  | <input type="checkbox"/> 6 bulan – 1 tahun  |
| <input type="checkbox"/> Kurang dari 3 bulan   | <input type="checkbox"/> 1 – 2 tahun        |
| <input type="checkbox"/> 3 – 6 bulan   | <input type="checkbox"/> Lebih dari 2 tahun |
| <input type="checkbox"/> Saya telah bekerja ketika masih kuliah, pada semester 5 /tahun 2004 |   |

2. Jika sampai saat ini belum bekerja, mana diantara kemungkinan di bawah ini, yang sesuai dengan kondisi Saudara :

- Belum ada lowongan kerja yang sesuai dengan minat saya (karir, gaji, dll)
- Sudah melamar tetapi tidak dipanggil
- Sudah mengikuti tes tetapi tidak lulus
- Sudah sampai interview tetapi tidak lulus
- Sudah sampai mengikuti training tetapi tidak lulus
- Lainnya, sebutkan.....

3. Sudah berapa kalikah anda melaksanakan test pekerjaan

- |                                 |  |
|---------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> 1 kali | <input type="checkbox"/> 11 – 25       |
| <input type="checkbox"/> 2 - 5  | <input type="checkbox"/> Lebih dari 25 |
| <input type="checkbox"/> 6 – 10 |  |

4. Sudah berapa kalikah saudara mengajukan/mengirim lamaran pekerjaan :

- |                                 |  |
|---------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> 1 kali | <input type="checkbox"/> 11 – 25       |
| <input type="checkbox"/> 2 - 5  | <input type="checkbox"/> Lebih dari 25 |
| <input type="checkbox"/> 6 – 10 |  |

5. Menurut Saudara, apakah yang menyebabkan Saudara lama menunggu pekerjaan:

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Bidang minat tidak sesuai | <input type="checkbox"/> Gaji yang ditawarkan       |
| <input type="checkbox"/> Kemampuan komunikasi      | <input type="checkbox"/> Kemampuan berbahasa asing  |
| <input type="checkbox"/> IPK                       | <input type="checkbox"/> Lain-lain, sebutkan: ..... |

6. Dari mana Saudara mendapatkan informasi pekerjaan pertama? (hanya satu jawaban)

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Iklan TV          | <input type="checkbox"/> Keluarga             |
| <input type="checkbox"/> Iklan Radio       | <input type="checkbox"/> Alumni               |
| <input type="checkbox"/> Iklan media cetak | <input type="checkbox"/> Pengumuman di kampus |
| <input type="checkbox"/> Dosen/karyawan    | <input type="checkbox"/> Teman                |

7. Bagaimana Saudara mendapatkan pekerjaan pertama? (hanya satu jawaban)

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Tanpa tes?dengan rekomendasi | <input type="checkbox"/> Kompetisi dengan tes/seleksi |
| <input type="checkbox"/> Ditugaskan/ikatan dinas      | <input type="checkbox"/> Ditawari                     |
| <input type="checkbox"/> Inisiatif sendiri            | <input type="checkbox"/> Lainnya, sebutkan .....      |



8. Jenis pelatihan/kursus apa yang saudara ikuti untuk mendukung dalam penerimaan di tempat kerja.

- |                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Tidak pernah | <input type="checkbox"/> Teknologi               |
| <input type="checkbox"/> Manajemen    | <input type="checkbox"/> Keuangan                |
| <input type="checkbox"/> SDM          | <input type="checkbox"/> Lainnya, sebutkan ..... |
| <input type="checkbox"/> Marketing    |  |

9. Apakah pekerjaan yang saudara tekuni saat ini merupakan pekerjaan yang

- |                                  |  |
|----------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Pertama | <input type="checkbox"/> Ke empat                |
| <input type="checkbox"/> Kedua   | <input type="checkbox"/> Kelima                  |
| <input type="checkbox"/> Ketiga  | <input type="checkbox"/> Lainnya, sebutkan ..... |

10. Apa yang menyebabkan saudara pindah pekerjaan

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Lingkungan tempat kerja | <input type="checkbox"/> Penghasilan tambahan kurang   |
| <input type="checkbox"/> Gaji tidak memadai      | <input type="checkbox"/> Promosi kepangkatan tidak ada |
| <input type="checkbox"/> Penghargaan kurang      | <input type="checkbox"/> Lainnya, sebutkan .....       |

11. Apakah tipe instansi/Lembaga tempat Saudara bekerja? Sebutkan jenis secara spesifik !

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Pendidikan, tingkat.....    | <input type="checkbox"/> Pelayanan/Jasa, sebutkan.....     |
| <input type="checkbox"/> Penelitian                  | <input type="checkbox"/> Industri, sebutkan Produksi Piano |
| <input type="checkbox"/> Perdagangan, sebutkan ..... | <input type="checkbox"/> Lainnya, sebutkan.....            |

12. Organisasi/Intansi tempat Saudara bekerja merupakan organisasi/intansi?

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Pemerintah             | <input type="checkbox"/> Swasta PMDN   |
| <input type="checkbox"/> Swasta PMA             | <input type="checkbox"/> Milik sendiri |
| <input type="checkbox"/> TNI                    | <input type="checkbox"/> BUMN          |
| <input type="checkbox"/> Lainnya, sebutkan..... |  |

13. Jika saudara bekerja pada industri manufaktur apa kelompok bidang pekerjaan anda :

- |                                    |  |
|------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Produksi  | <input type="checkbox"/> Penelitian & Pengembangan |
| <input type="checkbox"/> Keuangan  | <input type="checkbox"/> Pengawasan Kualitas       |
| <input type="checkbox"/> Pemasaran | <input type="checkbox"/> SDM                       |
| <input type="checkbox"/> Lainnya,  |  |

14. Jika saudara bekerja pada industri jasa apa kelompok bidang pekerjaan anda

- |                                    |  |
|------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Produksi  | <input type="checkbox"/> Penelitian & Pengembangan |
| <input type="checkbox"/> Keuangan  | <input type="checkbox"/> Pengawasan Kualitas       |
| <input type="checkbox"/> Pemasaran | <input type="checkbox"/> SDM                       |
| <input type="checkbox"/> Lainnya,  |  |

15. Berapa gaji pertama Saudara saat pertama kali mendapat pekerjaan (termasuk bonus dan tunjangan lainnya) dalam rupiah per bulan?

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Rp 500.00-1.000.000    | <input type="checkbox"/> Rp 2.000.000-2.500.000  |
| <input type="checkbox"/> Rp 1.000.000-1.500.000 | <input type="checkbox"/> Rp 2.500.000-3.000.000  |
| <input type="checkbox"/> Rp 1.500.000-2.000.000 | <input type="checkbox"/> Rp lebih dari 3.000.000 |

16. Berapa penghasilan Anda (termasuk bonus dan tunjangan lainnya) sekarang dalam Rupiah per bulan?

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Rp 500.00-1.000.000    | <input type="checkbox"/> Rp 2.000.000-2.500.000  |
| <input type="checkbox"/> Rp 1.000.000-1.500.000 | <input type="checkbox"/> Rp 2.500.000-3.000.000  |
| <input type="checkbox"/> Rp 1.500.000-2.000.000 | <input type="checkbox"/> Rp lebih dari 3.000.000 |

17. Berapa jumlah seluruh pekerja (staf dan karyawan) di tempat Saudara bekerja saat ini?

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Bekerja sendiri | <input type="checkbox"/> 101 – 1000      |
| <input type="checkbox"/> Kurang dari 20  | <input type="checkbox"/> Lebih dari 1000 |
| <input type="checkbox"/> 21 – 100        |  |

18. Berapa jumlah karyawan yang menjadi tanggung jawab (bawahan) Saudara?

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Tidak ada     | <input type="checkbox"/> 11 – 25       |
| <input type="checkbox"/> Kurang dari 5 | <input type="checkbox"/> Lebih dari 25 |
| <input type="checkbox"/> 6 – 10        |  |

19. Pada saat ini posisi anda sebagai :

- |  |                                       |
|--|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> CEO           | <input type="checkbox"/> Kepala seksi |
| <input type="checkbox"/> Manajer       | <input type="checkbox"/> Yang lain    |
| <input type="checkbox"/> Kepala Bagian |                                       |

20. Sudah berapa lama Saudara menekuni pekerjaan sekarang ini?

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Kurang dari 6 bulan | <input type="checkbox"/> 2 – 3 tahun        |
| <input type="checkbox"/> 1 – 2 tahun         | <input type="checkbox"/> Lebih dari 3 tahun |

21. Sudah beberapa kali saudara pindah pekerjaan

- |                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Tidak Pernah | <input type="checkbox"/> 3 kali            |
| <input type="checkbox"/> 1 kali       | <input type="checkbox"/> 4 kali            |
| <input type="checkbox"/> 2 kali       | <input type="checkbox"/> Lebih dari 4 kali |

22. Pernahkah saudara mengikuti pelatihan atau kursus untuk menambah pengetahuan dan ketrampilan :

- |                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Tidak Pernah | <input type="checkbox"/> 3 kali            |
| <input type="checkbox"/> 1 kali       | <input type="checkbox"/> 4 kali            |
| <input type="checkbox"/> 2 kali       | <input type="checkbox"/> Lebih dari 4 kali |

23. Menurut pendapat Saudara, bagaimana intansi/lembaga tempat Saudara bekerja saat ini menilai kinerja Saudara?

Berilah Tanda ( √ ) pada kolom

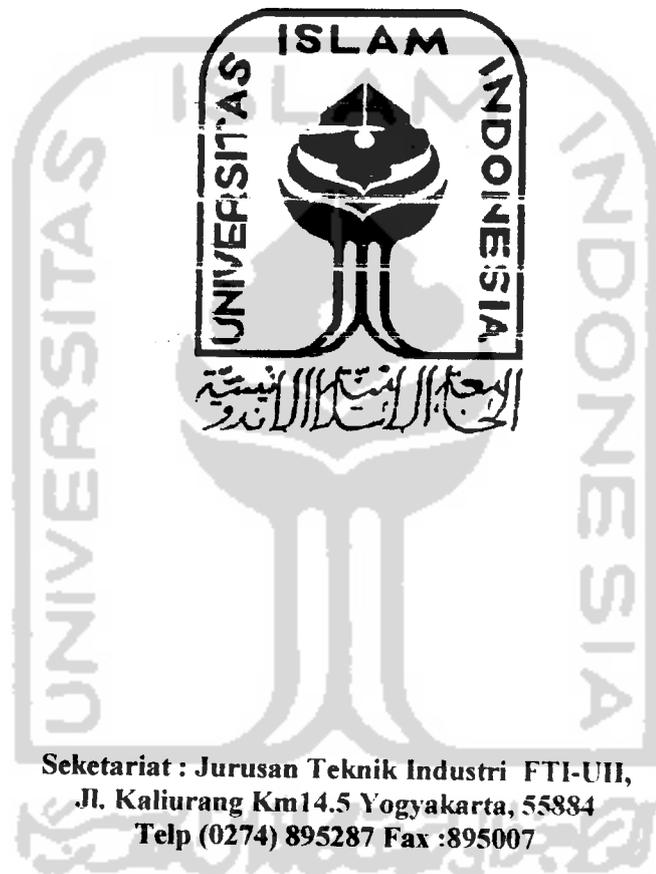
Sangat rendah

Sangat tinggi



**RAHASIA**

**TRACER STUDY  
PEMETAAN PENGGUNA ALUMNI  
JURUSAN TEKNIK INDUSTRI,  
FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**



**Sekretariat : Jurusan Teknik Industri FTI-UII,  
Jl. Kaliurang Km14.5 Yogyakarta, 55884  
Telp (0274) 895287 Fax :895007**

**Yogyakarta, April 2007**

**Assalamu'alaikum wr.wb**

Dalam upaya menggali dan mengembangkan kompetensi lulusan Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia, dengan ini kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara sebagai pengguna Jurusan Teknik Industri, FTI-UII, untuk berpartisipasi dalam studi ini.

Informasi dari Bapak/Ibu/Saudara merupakan data *confidential* yang akan kami gunakan sebagai acuan pengembangan kurikulum, program pendidikan dan peningkatan kompetensi mahasiswa Jurusan Teknik Industri FTI-UII pada tahun-tahun berikutnya.

Terima kasih atas waktu dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara berpartisipasi dalam studi ini.  
*Jazakumullah khairan katsiira*

Wassalamu'alaikum wr.wb

Tim Tracer Study  
Jurusan Teknik Industri  
Fakultas Teknologi Industri  
Universitas Islam Indonesia



## KUISIONER UNTUK INSTITUSI PENGGUNA LULUSAN JTI-FTI-UII

Berilah tanda silang(X) pada kotak pilihan jawaban. Pada pernyataan isian, isilah sesuai dengan keadaan alumni.

Kompetensi pada saat mulai bekerja:

- 1 = Sangat tinggi
- 2 = Tinggi
- 3 = Rata-rata
- 4 = Rendah
- 5 = Sangat rendah
- T = Tidak tahu

Peningkatan selama bekerja:

- 1 = Tidak ada
- 2 = Sedikit
- 3 = Rata-rata
- 4 = Besar
- T = Tidak tahu

Kompetensi						Kategori keahlian						Peningkatan				
1	2	3	4	5	T	A. Pemecahan masalah dan analisa						1	2	3	4	T
						1. Mengidentifikasi masalah										
						2. Memprioritaskan masalah										
						3. Pemecahan masalah										
						4. Kontribusi ke kelompok untuk pemecahan persoalan										
						5. Mengajukan dan memilih pertanyaan yang tepat										
						6. Menjawab pertanyaan										
						7. Mengidentifikasi komponen ide yang penting										
						8. Memilah data yang relevan untuk : membahas permasalahan dan menyelesaikan persoalan										
1	2	3	4	5	T	B. Keahlian dalam pengambilan keputusan						1	2	3	4	T
						1. Merumuskan keputusan dalam waktu yang pendek										
						2. Menelaah dampak jangka panjang dari keputusan yang diambil										
						3. Merumuskan keputusan berdasarkan analisa situasi yang mendalam										
						4. Mengidentifikasi implikasi politis dari keputusan yang dibuat										
						5. Mengetahui implikasi etika dari keputusan yang dibuat										
						6. Mengenali semua yang terkena eksekusi pengambilan keputusan										

Kompetensi						Kategori keahlian	Peningkatan				
1	2	3	4	5	T	C. Pemecahan masalah dan analisa	1	2	3	4	T
						1. Mengidentifikasi masalah					
						2. Memprioritaskan masalah					
						3. Pemecahan masalah					
						4. Kontribusi ke kelompok untuk pemecahan persoalan					
						5. Mengajukan dan memilih pertanyaan yang tepat					
1	2	3	4	5	T	<b>D. Organisasi personal dan manajemen waktu</b>	1	2	3	4	T
						1. Menentukan prioritas					
						2. Mengalokasikan waktu secara efisien					
						3. Mampu mengerjakan beberapa tugas sekali waktu					
						4. Memenuhi tenggat waktu					
1	2	3	4	5	T	<b>E. Pemecahan masalah dan analisa</b>	1	2	3	4	T
						1. Reasonable dalam memahami resiko yang berhubungan dengan pekerjaan					
						2. Mengidentifikasi outcome negative yang potensial dalam mempertimbangkan situasi yang beresiko					
						3. Memonitor kemajuan pekerjaan terhadap target dalam situasi beresiko					
						4. Mengenali cara alternative untuk mencapai target					
1	2	3	4	5	T	<b>F. Komunikasi lisan</b>	1	2	3	4	T
						1. Menyampaikan informasi verbal kepada orang lain					
						2. Mengkomunikasikan ide ke kelompok secara verbal					
						3. Membuat presentasi efektif dalam kelompok besar					
1	2	3	4	5	T	<b>G. Komunikasi tertulis</b>	1	2	3	4	T
						1. Penulisan laporan					
						2. Penulisan komunikasi bisnis formal (surat)					
						3. Penulisan komunikasi bisnis informal (memo)					
1	2	3	4	5	T	<b>H. Mendengarkan</b>	1	2	3	4	T
						1. Mendengarkan dengan penuh perhatian					
						2. Memberi respon secara efektif terhadap komentar orang lain selama percakapan					

Kompetensi						Kategori keahlian	Peningkatan				
1	2	3	4	5	T	I. Kemampuan dalam hubungan antar personal	1	2	3	4	T
						1. Bekerja sama baik dengan pegawai lainnya					
						2. Berkomunikasi dengan atasan					
						3. Mempunyai hubungan baik dengan bawahan					
						4. Berempati terhadap orang lain					
						5. Mengerti kebutuhan orang lain					
1	2	3	4	5	T	J. Penanganan konflik	1	2	3	4	T
						1. Mengidentifikasi sumber konflik diantara orang-orang yang terlibat					
						2. Memberi jalan keluar dari konflik					
1	2	3	4	5	T	K. Kepemimpinan dan Pengaruh	1	2	3	4	T
						1. Mengawasi pekerjaan orang lain					
						2. Memberikan arahan dan petunjuk kepada yang lain					
						3. Mendelegasikan pekerjaan kepada ahli					
						4. Mendelegasikan pekerjaan kepada bawahan					
1	2	3	4	5	T	L. Melakukan koordinasi	1	2	3	4	T
						1. Melakukan koordinasi pekerjaan dengan ahli					
						2. Melakukan koordinasi pekerjaan dengan bawahan					
1	2	3	4	5	T	M. Kreativitas, inovasi, perubahan	1	2	3	4	T
						1. Memberikan penyelesaian terbaru terhadap setiap persoalan					
						2. Beradaptasi terhadap situasi perubahan					
						3. Memulai perubahan untuk meningkatkan produktivitas					
						4. Mengetahui realita eksternal terbaru yang berhubungan dengan kesuksesan perusahaan					
						5. Mengkonsep ulang peranan sebagai respon terhadap realitas perubahan perusahaan					
1	2	3	4	5	T	N. Visi	1	2	3	4	T
						1. Mengkonseptualisasikan masa depan perusahaan					
						2. Memberikan cara-cara inovatif untuk perkembangan masa depan perusahaan					

Kompetensi						Kategori keahlian	Peningkatan				
1	2	3	4	5	T	O. Kemampuan konseptualitas	1	2	3	4	T
						1. Mengkombinasikan informasi relevan dari beberapa sumber					
						2. Memanfaatkan informasi untuk konteks baru atau yang lebih luas					
						3. Mengintegrasikan informasi ke dalam konsteks yang lebih umum					
1	2	3	4	5	T	P. Kemampuan mendengarkan	1	2	3	4	T
						1. Mengetahui perkembangan di bidangnya					
						2. Memperoleh pengetahuan baru dari pengalaman sehari-hari					
1	2	3	4	5	T	Q. Kekuatan personal	1	2	3	4	T
						1. Mempunyai stamina tinggi					
						2. Memotivasi diri sendiri agar berfungsi pada level optimal					
						3. Memberi respon terhadap kritik membangun					
						4. Menjaga kelakuan positif					
						5. Dapat bekerja dalam situasi tertekan					
						6. Mampu bekerja mandiri					
1	2	3	4	5	T	R. Kemampuan teknis	1	2	3	4	T
						1. Mempunyai pengetahuan teknis tertentu					
						2. Menggunakan komputer					



UNIVERSITAS INDONESIA

# LAMPIRAN 1



Correlations

Y	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	
Y Pearson Correlation	1																		
Sig. (2-tailed)	.108																		
N	538	357	357	280	117	100	100	105	105	106	106	141	134	270	255	268	190	190	190
X1 Pearson Correlation		.357	.028	.103	.503	.757	.569	.662	.549	.971	.022	.420	.442	.104	.130	.119	.259	.584	.584
Sig. (2-tailed)		.108	.143	.075	.320	.377	.437	.152	.340	.334	.337	.432	.400	.305	.175	.380	.133	.305	.305
N	538	357	411	870	654	625	609	648	648	648	648	648	648	648	648	648	648	648	648
X2 Pearson Correlation		1	.278	.348	.448	.282	.329	.268	.220	.394	.468	.321	.525	.872	.555	.315	.366	.530	.530
Sig. (2-tailed)			.109	.040	.007	.089	.064	.083	.205	.019	.004	.000	.001	.000	.001	.065	.031	.001	.001
N	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357
X3 Pearson Correlation			1	.486	.330	.083	.419	.785	.328	.284	.233	.181	.284	.170	.253	.217	.079	.113	.113
Sig. (2-tailed)				.005	.053	.593	.012	.000	.054	.249	.178	.297	.126	.329	.142	.210	.851	.519	.519
N	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357
X4 Pearson Correlation				1	.248	.133	.456	.520	.414	-.002	.522	.449	.100	.204	.204	.350	.316	.108	.108
Sig. (2-tailed)					.154	.447	.008	.001	.013	.991	.001	.007	.587	.239	.210	.039	.084	.532	.532
N	117	329	330	248	330	330	330	330	330	330	330	330	330	330	330	330	330	330	330
X5 Pearson Correlation					1	.362	.385	.178	.464	.507	.564	.258	.394	.820	.446	.486	.516	.288	.288
Sig. (2-tailed)						.032	.031	.306	.005	.002	.000	.135	.019	.000	.007	.002	.002	.063	.063
N	503	503	503	503	503	503	503	503	503	503	503	503	503	503	503	503	503	503	503
X6 Pearson Correlation						1	.385	.145	.135	.210	.383	.283	.410	.413	.559	.238	.512	.340	.340
Sig. (2-tailed)							.022	.405	.439	.225	.023	.098	.014	.014	.000	.168	.002	.048	.048
N	757	757	757	757	757	757	757	757	757	757	757	757	757	757	757	757	757	757	757
X7 Pearson Correlation							1	.377	.175	.266	.422	.438	.102	.255	.287	.484	.389	.058	.058
Sig. (2-tailed)								.026	.026	.096	.012	.008	.559	.139	.063	.003	.021	.739	.739
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X8 Pearson Correlation								1	.328	.238	.327	.253	.160	.088	.207	.217	.217	.000	.127
Sig. (2-tailed)									.314	.096	.012	.008	.559	.139	.063	.003	.021	.739	.739
N	692	692	692	692	692	692	692	692	692	692	692	692	692	692	692	692	692	692	692
X9 Pearson Correlation									1	.007	.833	.369	.323	.323	.323	.323	.323	.323	.323
Sig. (2-tailed)										.007	.000	.021	.058	.283	.000	.008	.044	.128	.128
N	105	340	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328
X10 Pearson Correlation										1	.235	-.002	.229	.399	.360	.360	.360	.360	.360
Sig. (2-tailed)											.174	.981	.186	.018	.034	.066	.154	.216	.216
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X11 Pearson Correlation											1	.875	.525	.518	.546	.657	.577	.445	.445
Sig. (2-tailed)												.000	.001	.001	.001	.000	.000	.007	.007
N	422	422	422	422	422	422	422	422	422	422	422	422	422	422	422	422	422	422	422
X12 Pearson Correlation												1	.328	.214	.330	.488	.250	.211	.211
Sig. (2-tailed)													.056	.056	.053	.003	.148	.224	.224
N	141	432	181	181	181	181	181	181	181	181	181	181	181	181	181	181	181	181	181
X13 Pearson Correlation													1	.452	.645	.423	.170	.819	.819
Sig. (2-tailed)														.006	.000	.011	.328	.000	.000
N	134	400	264	264	264	264	264	264	264	264	264	264	264	264	264	264	264	264	264
X14 Pearson Correlation														1	.527	.378	.840	.427	.427
Sig. (2-tailed)															.001	.025	.000	.011	.011
N	104	075	329	329	329	329	329	329	329	329	329	329	329	329	329	329	329	329	329
X15 Pearson Correlation															1	.297	.408	.802	.802
Sig. (2-tailed)																.083	.000	.000	.000
N	255	175	253	253	253	253	253	253	253	253	253	253	253	253	253	253	253	253	253
X16 Pearson Correlation																1	.470	.343	.343
Sig. (2-tailed)																	.000	.000	.000
N	288	380	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315	315
X17 Pearson Correlation																	1	.105	.105
Sig. (2-tailed)																		.000	.000
N	198	133	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366
X18 Pearson Correlation																		1	.549
Sig. (2-tailed)																			.000
N	584	305	530	530	530	530	530	530	530	530	530	530	530	530	530	530	530	530	530

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
 \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**LAMPIRAN 2**



\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   ( A L P H A )

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y	46.2571	96.6084	.3419	.8992
X1	47.2571	93.8437	.4779	.8958
X2	47.0000	90.6471	.6693	.8904
X3	47.5143	94.4924	.4323	.8971
X4	47.3143	94.3983	.4651	.8961
X5	47.2286	87.8874	.6728	.8897
X6	47.0857	91.9042	.4722	.8966
X7	47.2857	92.6807	.5266	.8945
X8	47.4000	95.9529	.3892	.8980
X9	47.6000	93.9529	.4837	.8956
X10	46.9143	93.4336	.3899	.8994
X11	47.2000	88.5765	.7902	.8867
X12	47.3143	94.0454	.5151	.8949
X13	47.0571	91.7613	.6108	.8921
X14	47.0571	87.7025	.6433	.8908
X15	46.9429	92.8790	.6397	.8920
X16	47.4000	90.1882	.6334	.8912
X17	47.5143	91.8454	.5498	.8938
X18	47.0571	94.1731	.5071	.8951

Reliability Coefficients

N of Cases = 35.0      N of Items = 19

Alpha = .8992

**LAMPIRAN 3**



# Cluster

Case Processing Summary<sup>a,b</sup>

Cases					
Valid		Missing		Total	
N	Percent	N	Percent	N	Percent
35	100.0	0	.0	35	100.0

a. Squared Euclidean Distance used

b. Complete Linkage

## Complete Linkage

Agglomeration Schedule

Stage	Cluster Combined		Coefficients	Stage Cluster First Appears		Next Stage
	Cluster 1	Cluster 2		Cluster 1	Cluster 2	
1	32	35	.000	0	0	7
2	29	33	.000	0	0	24
3	15	30	4.000	0	0	5
4	7	12	5.000	0	0	6
5	15	34	6.000	3	0	12
6	7	22	7.000	4	0	16
7	10	32	8.000	0	1	12
8	4	28	9.000	0	0	20
9	3	6	9.000	0	0	11
10	5	31	10.000	0	0	14
11	3	25	11.000	9	0	21
12	10	15	11.000	7	5	21
13	16	27	13.000	0	0	26
14	5	13	13.000	10	0	23
15	8	11	13.000	0	0	30
16	7	18	14.000	6	0	29
17	19	24	15.000	0	0	20
18	17	23	15.000	0	0	24
19	20	26	16.000	0	0	23
20	4	19	18.000	8	17	25
21	3	10	19.000	11	12	25
22	1	21	22.000	0	0	26
23	5	20	23.000	14	19	31
24	17	29	25.000	18	2	27
25	3	4	25.000	21	20	29
26	1	16	26.000	22	13	31
27	9	17	32.000	0	24	32
28	2	14	32.000	0	0	30
29	3	7	36.000	25	16	33
30	2	8	39.000	28	15	33
31	1	5	42.000	26	23	32
32	1	9	47.000	31	27	34
33	2	3	57.000	30	29	34
34	1	2	116.000	32	33	0



Cluster Membership

Case	3 Clusters
1	1
2	2
3	3
4	3
5	1
6	3
7	3
8	2
9	1
10	3
11	2
12	3
13	1
14	2
15	3
16	1
17	1
18	3
19	3
20	1
21	1
22	3
23	1
24	3
25	3
26	1
27	1
28	3
29	1
30	3
31	1
32	3
33	1
34	3
35	3



Vertical Icicle

Number of clusters	Case														
	18		22		12		7		24		19		28		4
1	X		X		X		X		X		X		X		X
2	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
9	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
10	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
11	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
12	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
13	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
14	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
15	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
16	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
17	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
18	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
19	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
20	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
21	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
22	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
23	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
24	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
25	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
26	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
27	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
28	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
29	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
30	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
31	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
32	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
33	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
34	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

UNIVERSITY OF AL-QADISIYA

Vertical Icicle

Number of clusters	Case														
	34		30		15		35		32		10		25		6
1	X		X		X		X		X		X		X		X
2	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
9	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
10	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
11	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
12	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
13	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
14	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
15	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
16	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
17	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
18	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
19	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
20	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
21	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
22	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
23	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
24	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
25	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
26	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
27	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
28	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
29	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
30	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
31	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
32	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
33	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
34	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

جامعة القاهرة

Vertical Icicle

Number of clusters	Case														
	3		11		8		14		2		33		29		23
1	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
9	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
10	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
11	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
12	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
13	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
14	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
15	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
16	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
17	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
18	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
19	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
20	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
21	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
22	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
23	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
24	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
25	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
26	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
27	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
28	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
29	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
30	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
31	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
32	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
33	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
34	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

UNIVERSITAS ISLAM AL-AZHAR

Vertical Icicle

Number of clusters	Case														
	17		9		26		20		13		31		5		27
1	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
9	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
10	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
11	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
12	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
13	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
14	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
15	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
16	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
17	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
18	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
19	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
20	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
21	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
22	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
23	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
24	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
25	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
26	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
27	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
28	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
29	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
30	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
31	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
32	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
33	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
34	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X



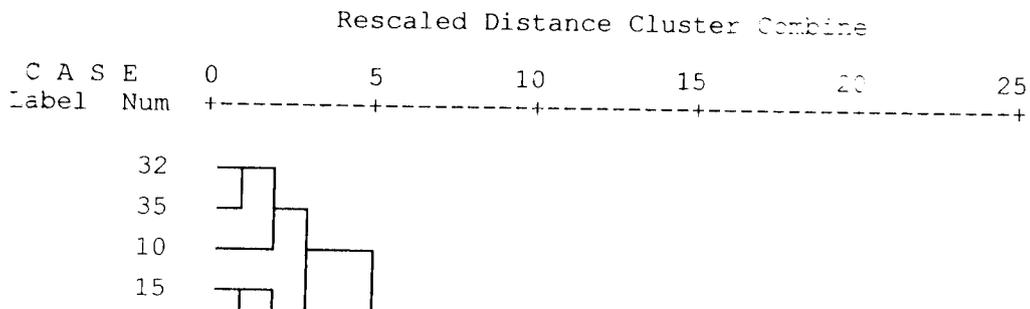
Vertical Icicle

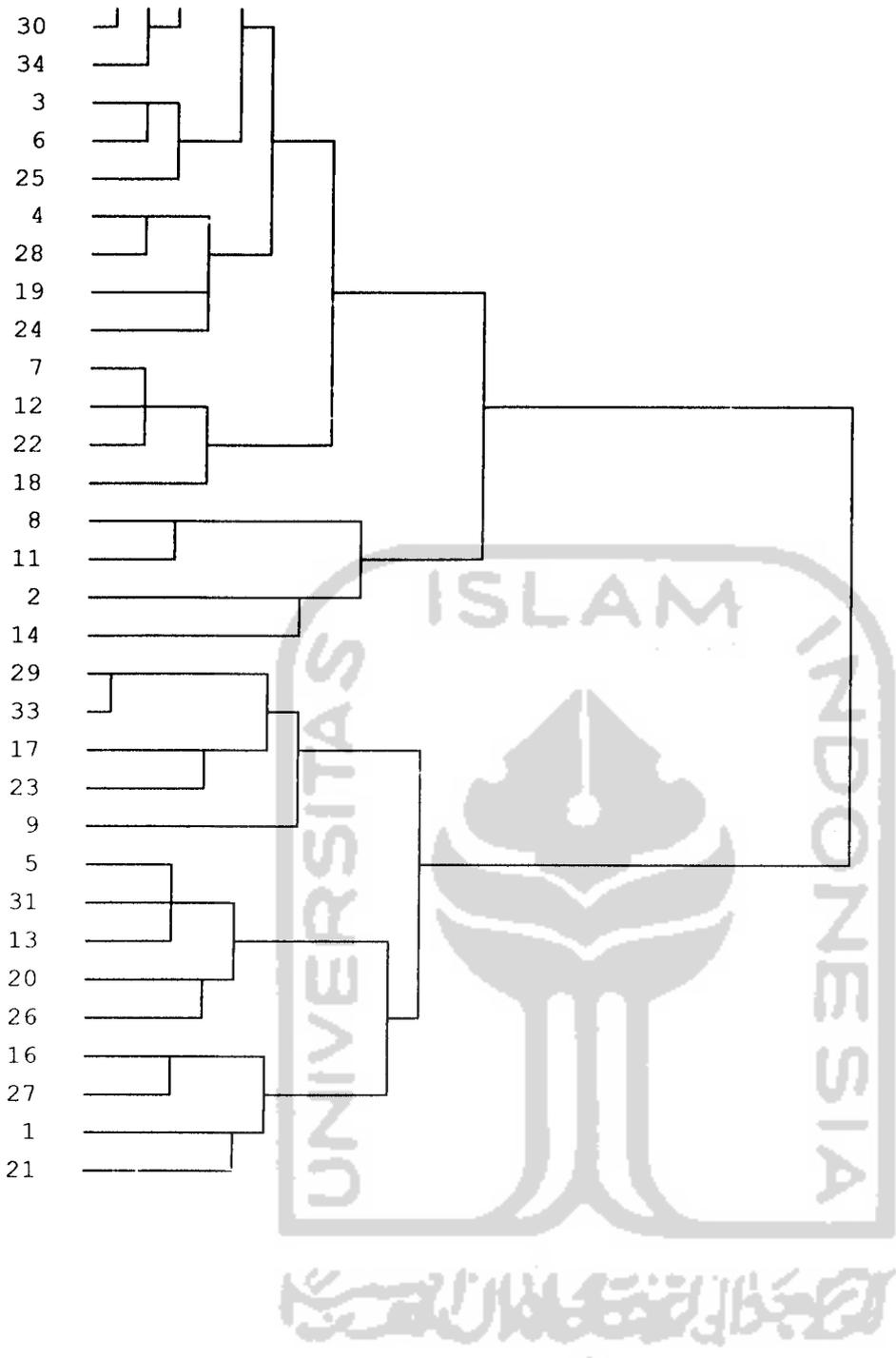
Number of clusters	Case				
	16		21		1
1	X	X	X	X	X
2	X	X	X	X	X
3	X	X	X	X	X
4	X	X	X	X	X
5	X	X	X	X	X
6	X	X	X	X	X
7	X	X	X	X	X
8	X	X	X	X	X
9	X	X	X	X	X
10	X	X	X	X	X
11	X	X	X	X	X
12	X	X	X	X	X
13	X	X	X	X	X
14	X	X	X	X	X
15	X	X	X	X	X
16	X	X	X	X	X
17	X	X	X	X	X
18	X	X	X	X	X
19	X	X	X	X	X
20	X	X	X	X	X
21	X	X	X	X	X
22	X	X	X	X	X
23	X	X	X	X	X
24	X	X	X	X	X
25	X	X	X	X	X
26	X	X	X	X	X
27	X	X	X	X	X
28	X	X	X	X	X
29	X	X	X	X	X
30	X	X	X	X	X
31	X	X	X	X	X
32	X	X	X	X	X
33	X	X	X	X	X
34	X	X	X	X	X

Dendrogram

\*\*\*\*\* HIERARCHICAL CLUSTER ANALYSIS \*\*\*\*\*

Dendrogram using Complete Linkage





**LAMPIRAN 4**



**CLUSTER 1**

Variabel	Skor jawaban													
	1		2		3		4		5		T			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Pemecahan masalah	5	35.71	3	21.43	6	42.86	0	0	0	0	0	0		
Keahlian dalam pengambilan keputusan	1	7.143	8	57.14	4	28.57	1	7.14	0	0	0	0		
Menerima tanggung jawab	6	42.86	4	28.57	4	28.57	0	0	0	0	0	0		
Menentukan prioritas	3	21.43	7	50	4	28.57	0	0	0	0	0	0		
Memonitor kemajuan pekerjaan terhadap target	6	42.86	5	35.71	3	21.43	0	0	0	0	0	0		
Membuat presentasi efektif dlm kelompok besar	3	21.43	7	50	3	21.43	0	0	1	7.14	0	0		
Penulisan laporan	4	28.57	5	35.71	5	35.71	0	0	0	0	0	0		
Memberi respon positif terhadap komentar orang lain	4	28.57	6	42.86	4	28.57	0	0	0	0	0	0		
Bekerja sama dengan baik dg sesama pegawai	6	42.86	6	42.86	2	14.29	0	0	0	0	0	0		
Memberi jalan keluar konflik	2	14.29	6	42.86	5	35.71	0	0	1	7.14	0	0		
Memberi arahan dan petunjuk kepada yang lain	5	35.71	6	42.86	3	21.43	0	0	0	0	0	0		
Melakukan koordinasi dengan para ahli	3	21.43	6	42.86	5	35.71	0	0	0	0	0	0		
Memulai perubahan untuk meningkatkan produktivitas	3	21.43	6	42.86	5	35.71	0	0	0	0	0	0		
Memberikan cara2 inovatif utk perkembangan perusahaan	6	42.86	4	28.57	3	21.43	1	7.14	0	0	0	0		
Mengintegrasikan informasi ke dlm konteks yg lebih umum	1	7.143	5	35.71	8	57.14	0	0	0	0	0	0		
Mengetahui perkembangan di bidangnya	7	50	6	42.86	1	7.143	0	0	0	0	0	0		
Memberi respon positif terhadap kritik membangun	6	42.86	5	35.71	3	21.43	0	0	0	0	0	0		
Mempunyai kemampuan teknis tertentu	1	7.143	8	57.14	5	35.71	0	0	0	0	0	0		



**CLUSTER 2**

Variabel	Skor jawaban											
	1		2		3		4		5		T	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Pemecahan masalah	0	0	0	0	4	100	0	0	0	0	0	0
Keahlian dalam pengambilan keputusan	0	0	0	0	2	50	0	0	2	50	0	0
Menerima tanggung jawab	1	25	1	25	2	50	0	0	0	0	0	0
Menentukan prioritas	0	0	2	50	1	25	1	25	0	0	0	0
Memonitor kemajuan pekerjaan terhadap target	0	0	0	0	1	25	1	25	2	50	0	0
Membuat presentasi efektif dim kelompok besar	0	0	0	0	1	25	1	25	2	50	0	0
Penulisan laporan	0	0	1	25	2	50	0	0	1	25	0	0
Memberi respon positif terhadap komentar orang lain	1	25	1	25	2	50	0	0	0	0	0	0
Bekerja sama dengan baik dg sesama pegawai	1	25	3	75	0	0	0	0	0	0	0	0
Memberi jalan keluar konflik	0	0	0	0	1	25	0	0	3	75	0	0
Memberi arahan dan petunjuk kepada yang lain	0	0	0	0	3	75	1	25	0	0	0	0
Melakukan koordinasi dengan para ahli	0	0	1	25	3	75	0	0	0	0	0	0
Memulai perubahan untuk meningkatkan produktivitas	0	0	1	25	2	50	0	0	1	25	0	0
Memberikan cara2 inovatif utk perkembangan perusahaan	0	0	0	0	0	0	1	25	3	75	0	0
Mengintegrasikan informasi ke dlm konteks yg lebih umum	0	0	0	0	2	50	0	0	2	50	0	0
Mengetahui perkembangan di bidangnya	0	0	1	25	3	75	0	0	0	0	0	0
Memberi respon positif terhadap kritik membangun	0	0	1	25	0	0	3	75	0	0	0	0
Mempunyai kemampuan teknis tertentu	0	0	1	25	2	50	0	0	1	25	0	0

**CLUSTER 3**

Variabel	Skor jawaban																	
	1			2			3			4			5			T		
	f	%		f	%		f	%		f	%		f	%		f	%	
Pemecahan masalah	1	5.882		3	17.65		11	64.71		2	11.8		0	0		0	0	
Keahlian dalam pengambilan keputusan	0	0		4	23.53		11	64.71		2	11.8		0	0		0	0	
Menerima tanggung jawab	0	0		8	47.06		7	41.18		2	11.8		0	0		0	0	
Menentukan prioritas	0	0		7	41.18		7	41.18		3	17.6		0	0		0	0	
Memonitor kemajuan pekerjaan terhadap target	0	0		5	29.41		10	58.82		2	11.8		0	0		0	0	
Membuat presentasi efektif dlm kelompok besar	0	0		6	35.29		9	52.94		2	11.8		0	0		0	0	
Penulisan laporan	1	5.882		4	23.53		11	64.71		1	5.88		0	0		0	0	
Memberi respon positif terhadap komentar orang lain	0	0		5	29.41		11	64.71		1	5.88		0	0		0	0	
Bekerja sama dengan baik dg sesama pegawai	0	0		7	41.18		8	47.06		2	11.8		0	0		0	0	
Memberi jalan keluar konflik	0	0		4	23.53		12	70.59		0	0		1	5.88		0	0	
Memberi arahan dan petunjuk kepada yang lain	0	0		2	11.76		12	70.59		3	17.6		0	0		0	0	
Melakukan koordinasi dengan para ahli	1	5.882		5	29.41		9	52.94		2	11.8		0	0		0	0	
Memulai perubahan untuk meningkatkan produktivitas	0	0		1	5.882		13	76.47		3	17.6		0	0		0	0	
Memberikan cara2 inovatif utk perkembangan perusahaan	0	0		2	11.76		14	82.35		1	5.88		0	0		0	0	
Mengintegrasikan informasi ke dim konteks yg lebih umum	0	0		2	11.76		15	88.24		0	0		0	0		0	0	
Mengetahui perkembangan di bidangnya	0	0		4	23.53		9	52.94		4	23.5		0	0		0	0	
Memberi respon positif terhadap kritik membangun	1	5.882		9	52.94		6	35.29		1	5.88		0	0		0	0	
Mempunyai kemampuan teknis tertentu	0	0		3	17.65		11	64.71		3	17.6		0	0		0	0	



LAMPIRAN 5



Tabel hubungan antar variabel kompetensi yang signifikan

No.	Kualitas pendidikan (Y)	Kompetensi	Korelasi	Sig.
1	Kualitas pendidikan (Y)	Merumuskan keputusan (X <sub>2</sub> )	.357	.035
2	Kualitas pendidikan (Y)	Memberi arahan dan petunjuk (X <sub>11</sub> )	.387	.022
3	Pemecahan masalah (X <sub>1</sub> )	Merumuskan keputusan (X <sub>2</sub> )	.430	.010
4	Pemecahan masalah (X <sub>1</sub> )	Membuat presentasi efektif (X <sub>6</sub> )	.377	.025
5	Pemecahan masalah (X <sub>1</sub> )	Penulisan laporan (X <sub>7</sub> )	.437	.009
6	Pemecahan masalah (X <sub>1</sub> )	Bekerja sama (X <sub>9</sub> )	.340	.046
7	Pemecahan masalah (X <sub>1</sub> )	Memberi jalan keluar konflik (X <sub>10</sub> )	.334	.050
8	Pemecahan masalah (X <sub>1</sub> )	Memberi arahan dan petunjuk (X <sub>11</sub> )	.337	.048
9	Pemecahan masalah (X <sub>1</sub> )	Melakukan koordinasi dengan ahli (X <sub>12</sub> )	.432	.010
10	Pemecahan masalah (X <sub>1</sub> )	Memulai perubahan (X <sub>13</sub> )	.400	.017
11	Pemecahan masalah (X <sub>1</sub> )	Mengetahui perkembangan di bidangnya (X <sub>16</sub> )	.380	.024
12	Merumuskan keputusan (X <sub>2</sub> )	Menentukan prioritas (X <sub>4</sub> )	.348	.040
13	Merumuskan keputusan (X <sub>2</sub> )	Memonitor kemajuan pekerjaan (X <sub>5</sub> )	.446	.007
14	Merumuskan keputusan (X <sub>2</sub> )	Memberi jalan keluar konflik (X <sub>10</sub> )	.394	.019
15	Merumuskan keputusan (X <sub>2</sub> )	Memberi arahan dan petunjuk (X <sub>11</sub> )	.469	.004
16	Merumuskan keputusan (X <sub>2</sub> )	Memulai perubahan (X <sub>13</sub> )	.525	.001
17	Merumuskan keputusan (X <sub>2</sub> )	Memberikan cara-cara inovatif (X <sub>14</sub> )	.672	.000
18	Merumuskan keputusan (X <sub>2</sub> )	Mengintegrasikan informasi (X <sub>15</sub> )	.555	.001
19	Merumuskan keputusan (X <sub>2</sub> )	Memberi respon positif terhadap kritik membangun (X <sub>17</sub> )	.366	.031
20	Merumuskan keputusan (X <sub>2</sub> )	Mempunyai kemampuan teknis tertentu (X <sub>18</sub> )	.530	.001
21	Menerima tanggung jawab (X <sub>3</sub> )	Menentukan prioritas (X <sub>4</sub> )	.466	.005
22	Menerima tanggung jawab (X <sub>3</sub> )	Penulisan laporan (X <sub>7</sub> )	.419	.012
23	Menerima tanggung jawab (X <sub>3</sub> )	Memberi respon positif terhadap komentar (X <sub>8</sub> )	.795	.000
24	Menentukan prioritas (X <sub>4</sub> )	Penulisan laporan (X <sub>7</sub> )	.456	.006
25	Menentukan prioritas (X <sub>4</sub> )	Memberi respon positif terhadap komentar (X <sub>8</sub> )	.520	.001
26	Menentukan prioritas (X <sub>4</sub> )	Bekerja sama (X <sub>9</sub> )	.414	.013

No.	Kompetensi	Korelasi	Sig.
27	Menentukan prioritas (X <sub>4</sub> )	.522	.001
28	Menentukan prioritas (X <sub>4</sub> )	.449	.007
29	Menentukan prioritas (X <sub>4</sub> )	.350	.039
30	Memonitor kemajuan pekerjaan (X <sub>5</sub> )	.362	.032
31	Memonitor kemajuan pekerjaan (X <sub>5</sub> )	.365	.031
32	Memonitor kemajuan pekerjaan (X <sub>5</sub> )	.464	.005
33	Memonitor kemajuan pekerjaan (X <sub>5</sub> )	.507	.002
34	Memonitor kemajuan pekerjaan (X <sub>5</sub> )	.564	.000
35	Memonitor kemajuan pekerjaan (X <sub>5</sub> )	.394	.019
36	Memonitor kemajuan pekerjaan (X <sub>5</sub> )	.620	.000
37	Memonitor kemajuan pekerjaan (X <sub>5</sub> )	.446	.007
38	Memonitor kemajuan pekerjaan (X <sub>5</sub> )	.496	.002
39	Memonitor kemajuan pekerjaan (X <sub>5</sub> )	.516	.002
40	Membuat presentasi efektif (X <sub>6</sub> )	.385	.022
41	Membuat presentasi efektif (X <sub>6</sub> )	.383	.023
42	Membuat presentasi efektif (X <sub>6</sub> )	.410	.014
43	Membuat presentasi efektif (X <sub>6</sub> )	.413	.014
44	Membuat presentasi efektif (X <sub>6</sub> )	.559	.000
45	Membuat presentasi efektif (X <sub>6</sub> )	.512	.002
46	Penulisan laporan (X <sub>7</sub> )	.377	.026
47	Penulisan laporan (X <sub>7</sub> )	.422	.012
48	Penulisan laporan (X <sub>7</sub> )	.436	.009
49	Penulisan laporan (X <sub>7</sub> )	.484	.003
50	Penulisan laporan (X <sub>7</sub> )	.389	.021
51	Bekerja sama (X <sub>9</sub> )	.633	.000
52	Bekerja sama (X <sub>9</sub> )	.389	.021
53	Bekerja sama (X <sub>9</sub> )	.455	.006
54	Bekerja sama (X <sub>9</sub> )	.343	.044
55	Memberi jalan keluar konflik (X <sub>10</sub> )	.399	.018

Kompetensi

Memberi arahan dan petunjuk (X<sub>11</sub>)  
Melakukan koordinasi dengan ahli (X<sub>12</sub>)  
Mengetahui perkembangan di bidangnya (X<sub>16</sub>)  
Membuat presentasi efektif (X<sub>6</sub>)  
Penulisan laporan (X<sub>7</sub>)  
Bekerja sama (X<sub>9</sub>)  
Memberi jalan keluar konflik (X<sub>10</sub>)  
Memberi arahan dan petunjuk (X<sub>11</sub>)  
Memulai perubahan (X<sub>13</sub>)  
Memberikan cara-cara inovatif (X<sub>14</sub>)  
Mengintegrasikan informasi (X<sub>15</sub>)  
Mengetahui perkembangan di bidangnya (X<sub>16</sub>)  
Memberi respon positif terhadap kritik membangun (X<sub>17</sub>)  
Penulisan laporan (X<sub>7</sub>)  
Memberi arahan dan petunjuk (X<sub>11</sub>)  
Memulai perubahan (X<sub>13</sub>)  
Memberikan cara-cara inovatif (X<sub>14</sub>)  
Mengintegrasikan informasi (X<sub>15</sub>)  
Memberi respon positif terhadap kritik membangun (X<sub>17</sub>)  
Memberi respon positif terhadap komentar (X<sub>8</sub>)  
Memberi arahan dan petunjuk (X<sub>11</sub>)  
Melakukan koordinasi dengan ahli (X<sub>12</sub>)  
Mengetahui perkembangan di bidangnya (X<sub>16</sub>)  
Memberi respon positif terhadap kritik membangun (X<sub>17</sub>)  
Memberi arahan dan petunjuk (X<sub>11</sub>)  
Melakukan koordinasi dengan ahli (X<sub>12</sub>)  
Mengetahui perkembangan di bidangnya (X<sub>16</sub>)  
Memberi respon positif terhadap kritik membangun (X<sub>17</sub>)  
Memberikan cara-cara inovatif (X<sub>14</sub>)

dengan

No.	Kompetensi		Korelasi	Sig.
56	Memberi jalan keluar konflik (X <sub>10</sub> )	Mengintegrasikan informasi (X <sub>15</sub> )	.360	.034
57	Memberi arahan dan petunjuk (X <sub>11</sub> )	Melakukan koordinasi dengan ahli (X <sub>12</sub> )	.675	.000
58	Memberi arahan dan petunjuk (X <sub>11</sub> )	Memulai perubahan (X <sub>13</sub> )	.525	.001
59	Memberi arahan dan petunjuk (X <sub>11</sub> )	Memberikan cara-cara inovatif (X <sub>14</sub> )	.518	.001
60	Memberi arahan dan petunjuk (X <sub>11</sub> )	Mengintegrasikan informasi (X <sub>15</sub> )	.546	.001
61	Memberi arahan dan petunjuk (X <sub>11</sub> )	Mengetahui perkembangan di bidangnya (X <sub>16</sub> )	.657	.000
62	Memberi arahan dan petunjuk (X <sub>11</sub> )	Memberi respon positif terhadap kritik membangun (X <sub>17</sub> )	.577	.000
63	Memberi arahan dan petunjuk (X <sub>11</sub> )	Mempunyai kemampuan teknis tertentu (X <sub>18</sub> )	.445	.007
64	Melakukan koordinasi dengan ahli (X <sub>12</sub> )	Mengetahui perkembangan di bidangnya (X <sub>16</sub> )	.486	.003
65	Memulai perubahan (X <sub>13</sub> )	Memberikan cara-cara inovatif (X <sub>14</sub> )	.452	.006
66	Memulai perubahan (X <sub>13</sub> )	Mengintegrasikan informasi (X <sub>15</sub> )	.645	.000
67	Memulai perubahan (X <sub>13</sub> )	Mengetahui perkembangan di bidangnya (X <sub>16</sub> )	.423	.011
68	Memulai perubahan (X <sub>13</sub> )	Mempunyai kemampuan teknis tertentu (X <sub>18</sub> )	.915	.000
69	Memberikan cara-cara inovatif (X <sub>14</sub> )	Mengintegrasikan informasi (X <sub>15</sub> )	.527	.001
70	Memberikan cara-cara inovatif (X <sub>14</sub> )	Mengetahui perkembangan di bidangnya (X <sub>16</sub> )	.378	.025
71	Memberikan cara-cara inovatif (X <sub>14</sub> )	Memberi respon positif terhadap kritik membangun (X <sub>17</sub> )	.640	.000
72	Memberikan cara-cara inovatif (X <sub>14</sub> )	Mempunyai kemampuan teknis tertentu (X <sub>18</sub> )	.427	.011
73	Mengintegrasikan informasi (X <sub>15</sub> )	Memberi respon positif terhadap kritik membangun (X <sub>17</sub> )	.408	.015
74	Mengintegrasikan informasi (X <sub>15</sub> )	Mempunyai kemampuan teknis tertentu (X <sub>18</sub> )	.602	.000
75	Mengetahui perkembangan di bidangnya (X <sub>16</sub> )	Memberi respon positif terhadap kritik membangun (X <sub>17</sub> )	.470	.004
76	Mengetahui perkembangan di bidangnya (X <sub>16</sub> )	Mempunyai kemampuan teknis tertentu (X <sub>18</sub> )	.343	.044

LAMPIRAN 6



TABEL REKAP HASIL KUISIONER ALUMNI PADA VARIABEL-VARIABEL KOMPETENSI

No.	Nama	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18
1	Antoni Destian	3	3	2	2	3	2	3	2	2	5	1	1	2	1	2	2	2	2
2	Bagus Setyobudi	3	5	3	4	3	5	5	3	1	5	4	3	3	5	5	3	4	3
3	Wahyuningrum	4	3	2	2	2	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
4	Tri Gunawan	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2
5	Dwi Cahyo S	3	2	1	1	2	2	2	1	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2
6	Sandi Kalifadani	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	2	4
7	Agus Sanyoto	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	Ferry Elmanday	3	3	1	2	4	4	3	1	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3
9	Rahseto P	3	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	2	3	1	3	1	1	3
10	Rahadiyanto Suryoko	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
11	Rafika Noor	3	3	2	2	5	5	3	2	2	5	3	3	2	5	3	2	4	2
12	Tony Andriyansah	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3
13	Fuad Nugraha Adi	2	3	1	2	3	2	2	1	3	2	3	3	2	4	2	2	3	2
14	Muh. Sami	3	5	3	3	5	3	2	3	2	5	3	3	5	5	5	3	2	5
15	Muh. Redwan	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
16	Muh. Hairullah	1	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	1	3	1	1	3
17	Hajar Pamundi	1	2	2	2	1	3	3	2	1	3	2	2	2	2	3	3	1	3
18	Muh. Bambang S	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3
19	Ifan Setyoadi	3	2	3	2	3	3	2	3	3	5	3	2	3	3	3	3	4	3
20	Indra Satria B	3	4	3	1	2	2	1	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3
21	Ira Kusuma	3	2	3	3	1	1	3	3	1	3	1	3	1	3	3	1	2	3
22	Rochmi V	2	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	1	1
23	Eka Fitria G	1	1	1	3	2	3	1	1	2	2	3	3	2	1	3	2	3	3
24	Candra Dewi	1	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2
25	Hendro S	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	4	3	2	2	1	4
26	Diah Retno Irtani	2	3	2	3	1	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	1	2	3

27	Pebyanto Abadi	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	1	1	2
28	Aditya Gatot	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2
29	Yan Saptadi	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2
30	Ibnu Astowo	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2
31	Susana Afriati	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
32	Linda Sulistyowati	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2
33	Jopi Tirta Kusuma	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2
34	Richa Adhien	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
35	Fitri Nugraheni	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	2	3	4	2	3

