

BAB III

ANALISIS DAN INTERPRETASI HASIL PENELITIAN

3.1. Pengujian Instrumen Data

Sebelum melakukan penelitian sebaiknya dilakukan pengujian terlebih dahulu terhadap instrumen yang akan digunakan. Ini dilakukan agar penelitian yang kita lakukan bisa berjalan dengan baik sesuai dengan kaidah penelitian yang berlaku. Pengujian ini meliputi uji validitas dan reliabilitas dan penting juga dilakukan uji kasus.

3.1.1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan tepat mengukur apa yang hendak diukur atau tidak. Alat ukur statistik yang digunakan adalah korelasi *Pearson*. Agar dapat diperoleh data yang valid, instrument atau alat untuk mengevaluasinya harus valid. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Sebuah tes dikatakan valid apabila mempunyai dukungan yang besar terhadap skor total.

Rumus yang dipakai untuk menghitung validitas sebagai berikut :

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

Rumus 3.1. Rumus Analisis Validitas

Keterangan :

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi skor butir soal dan skor total

N = banyaknya responden

$\sum X$ = jumlah skor tiap butir pertanyaan

$\sum Y$ = jumlah skor total butir pertanyaan

$\sum XY$ = jumlah perkalian skor butir pertanyaan dengan skor total

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor butir pertanyaan

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor total

Hasil perhitungan r_{xy} dibandingkan dengan harga kritik *r product momen* dengan taraf kesalahan 5%. Jika $r_{xy} > r_{tabel}$, maka instrumen tersebut dikatakan valid.

3.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan. Pengujian reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, dengan kaidah berikut :

- Jika koefisien alpha $< 0,207$, maka dinyatakan butir-butir variabel yang diteliti tidak reliabel.
- Jika koefisien alpha $\geq 0,207$, maka dinyatakan butir-butir variabel yang diteliti reliabel.

Rumus yang dipakai untuk menghitung validitas sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_2^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Rumus 3.2. Rumus Analisis Validitas

Keterangan :

r = koefisien reliabilitas instrument (cronbach alpha)

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_2^2$ = total varians butir

σ_1^2 = total varians

3.2. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini sebanyak 90 orang, adapun karakteristiknya adalah sebagai berikut :

- a. Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3.1.

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
1.	Laki.laki	51	56,7
2.	Perempuan	39	43,3
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung lebih didominasi oleh tenaga kerja berjenis kelamin laki-laki. Meskipun tidak membedakan jenis kelamin dalam penerimaan pegawai namun kecenderungan memilih tenaga kerja laki-laki disebabkan adanya ketentuan dalam Islam bahwa seorang laki-laki adalah pencari nafkah bagi keluarganya.

b. Pendidikan Terakhir

Tabel 3.2.

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Prosentase
1.	Tamat SLTA	36	40
2.	Tamat Diploma	12	13.33
3.	Tamat S1	37	41.11
4.	Tamat S2	5	5.56
5.	Tamat S3	0	0
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar adalah tamatan S1 baik dari UNISSULA sendiri maupun dari perguruan tinggi lain. Hal ini dapat dipahami karena sebagai sebuah institusi pendidikan tinggi wajar apabila tenaga kerjanya juga berpendidikan tinggi. Selain dari itu adalah UNISSULA memiliki analisis jabatan yang mengharuskan tenaga kerjanya memiliki persyaratan tertentu dalam penerimaan pegawai untuk jabatan yang akan didudukinya.

c. Lama Bekerja

Tabel 3.3.

Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Prosentase
1.	1 – 5 Tahun	55	61.11
2.	6 – 10 Tahun	10	11.11
3.	11 – 15 Tahun	8	8.89
4.	Diatas 15 Tahun	17	18.89
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar memiliki masa kerja antara 1-5 tahun. Mereka adalah tenaga muda yang siap melayani pelaksanaan kegiatan tri dharma pendidikan tinggi di UNISSULA. Dan ada sebanyak 18,9% tenaga kerja dengan masa kerja di atas 15 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga administrasi tidak sedikit pula yang bekerja lebih dari 15 tahun dan tetap loyal bekerja di UNISSULA.

Kebetulan pada saat penyebaran kuesioner tidak diberikan kriteria masa kerja yang harus diambil sebagai sampel. Sehingga lebih banyak yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah tenaga administrasi yang memiliki masa kerja antara 1 – 5 tahun.

d. Umur

Tabel 3.4.

Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Prosentase
1.	Kurang dari 25 Tahun	22	24.44
2.	25 – 35 Tahun	39	43.33
3.	35 – 45 Tahun	17	18.89
4.	46 – 55 Tahun	12	13.33
5.	Diatas Tahun	0	0
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar berada pada usia produktif yakni kurang dari 25 – 35 tahun.

3.3. Hasil Penelitian

3.3.1. *Locus Of Control*

Myers (1999) mendefinisikan *locus of control* sebagai sejauh mana individu merasa bahwa tindakan mereka memiliki pengaruh terhadap kondisi kehidupan yang mereka hadapi dan sejauh mana atribut pengendalian diri mempengaruhi keadaan dan nasib, keberuntungan, dan kesempatan, bukannya percaya bahwa keadaan dipengaruhi oleh tindakan mereka sendiri.

Locus Of Control didefinisikan sebagai kecenderungan individu untuk percaya bahwa ia mengendalikan peristiwa dalam kehidupan (internalisasi) atau yang mengendalikan seperti berada di tempat lain, seperti adanya pengaruh orang lain (eksternalitas) (Spector et al., 2001; Spectoretal., 2002.). Dengan kata lain, *Locus Of Control* internal terkait dengan komitmen afektif yang tinggi dan normative untuk mengubah sedangkan *Locus Of Control* eksternal terkait dengan komitmen berkelanjutan (Chen & Wang, 2007).

Penelitian *Locus Of Control* mengungkapkan perbedaan yang signifikan antara internal dan eksternal dalam kecenderungan mereka untuk mempengaruhi orang lain dan sikap terhadap pengaruh sosial (Elangovan, Xie, 1999).

Ketika orang percaya bahwa mereka memiliki kontrol yang sangat sedikit di atas apa yang terjadi kepada mereka, mereka dianggap memiliki titik pengendalian diri eksternal di sisi lain individu dengan titik pengendalian diri internal percaya bahwa mereka bertanggung jawab atas apa yang terjadi pada mereka (Adeyemi-Bello, 2003)

Berikut hasil penelitian mengenai *Locus of Control* dari Tenaga Administrasi Universitas Islam Sultan Agung.

a. *Locus Of Control Internal*

1. **Kehormatan**

Tabel 3.5.

Tanggapan Responden Terhadap Kehormatan Yang Diterima

No.	Kehormatan Yang Diterima	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	1	1.11
2.	Tidak Setuju	2	2.22
3.	Kurang Setuju	12	13.33
4.	Setuju	64	71.11
5.	Sangat Setuju	11	12.22
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar atau 71.1 % menyatakan setuju dengan kehormatan yang diterima selama bekerja di UNISSULA.

Hal ini menunjukkan bahwa UNISSULA telah memberikan penghormatan yang layak bagi tenaga administrasinya. Dengan harapan jika mereka mendapat kehormatan yang layak akan memberikan pengabdian dan bekerja dengan sebaik-baiknya.

2. Kegigihan bekerja

Tabel 3.6.

Tanggapan Responden Terhadap Kegigihan Bekerja

No.	Kegigihan dalam Bekerja	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	1	1.11
2.	Tidak Setuju	2	2.22
3.	Kurang Setuju	15	16.67
4.	Setuju	53	58.89
5.	Sangat Setuju	19	21.11
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar atau 58,9% berpendapat bahwa mereka telah bekerja dengan gih untuk dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan. Kegigihan adalah kesanggupan, kemampuan, memaksakan diri melakukan pekerjaan atau perbuatan berkesinambungan, terlepas dari rasa suka atau tidak. Kegigihan terlihat pada seseorang yang tetap bekerja dan menghasilkan melalui kinerja. Dengan kegigihan yang tinggi diharapkan target yang ditetapkan dapat terpenuhi dan akhirnya mereka tentu akan memiliki kinerja yang baik.

3. Tanggung jawab pengambilan keputusan

Tabel 3.7.

Tanggapan Responden Tanggung Jawab Pengambilan Keputusan

No.	Tanggung Jawab Pengambilan Keputusan	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	1	1.11
2.	Tidak Setuju	0	0
3.	Kurang Setuju	4	4.44
4.	Setuju	62	68.89
5.	Sangat Setuju	23	25,56
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar atau 69% berpendapat bahwa mereka bertanggung jawab terhadap pengambilan keputusan dalam pekerjaan. Pengambilan keputusan merupakan suatu proses pemilihan alternative terbaik dari berbagai alternative secara sistematis untuk digunakan sebagai suatu cara pemecahan masalah. Dengan bertanggung jawab terhadap pengambilan keputusan yang diambil maka tenaga administrasi UNISSULA akan mengerjakan apa yang telah diputuskan dengan sebaik-baiknya dan tidak menyimpang dari apa yang telah direncanakan semula..

4. Kemampuan diri menjadi pemimpin

Tabel 3.8.

Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Menjadi Pemimpin

No.	Kemampuan Menjadi Pemimpin	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	4	4.44
2.	Tidak Setuju	2	2.22
3.	Kurang Setuju	21	23.33
4.	Setuju	49	54.44
5.	Sangat Setuju	14	15.56
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar atau 54.44% berpendapat bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menjadi pemimpin.

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki komitmen untuk merealisasikan visi organisasi. Memimpin artinya menggerakkan sumber daya untuk masa depan yang lebih baik. Dengan memiliki kemampuan menjadi pemimpin, tenaga administrasi akan selalu siap untuk ditempatkan pada posisi apapun di lingkungan Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

5. Keberuntungan

Tabel 3.9.

Tanggapan Responden Terhadap Keberuntungan

No.	Keberuntungan	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	Tidak Setuju	5	5.56
3.	Kurang Setuju	20	22.22
4.	Setuju	49	54.44
5.	Sangat Setuju	16	17.78
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar atau 54.44% berpendapat bahwa mereka memiliki keberuntungan ketika bekerja di UNISSULA. Keberuntungan mungkin akan jadi pembeda ketika melihat orang lain mendapatkan promosi terlebih dahulu dalam pekerjaan. Keberuntungan sebenarnya adalah sebuah manifestasi dari usaha keras dan keberanian dalam bertindak. Sigmund Freud mengungkapkan bahwa keberuntungan disebabkan orang yang tidak berani bertanggung jawab atas pilihan mereka. Tenaga administrasi UNISSULA merasa beruntung karena bekerja di UNSSULA, yang memiliki keseimbangan dalam urusan

dunia dan akhirat. Karena bekerja merupakan suatu ibadah untuk kehidupan akhirat kelak.

6. Menentukan Kehidupan

Tabel 3.10.

Tanggapan Responden Terhadap Menentukan Kehidupan

No.	Menentukan Kehidupan	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	17	18.89
2.	Tidak Setuju	9	10
3.	Kurang Setuju	30	33.33
4.	Setuju	22	24.44
5.	Sangat Setuju	12	13.33
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar atau 33.33% kurang setuju dengan pernyataan dapat menentukan kehidupan.

Kerja adalah bagian sentral dalam kehidupan manusia. Dengan pikiran dan tubuhnya manusia mengorganisir pekerjaan, membuat benda-benda yang dapat membantu pekerjaannya tersebut dan menentukan tujuan akhir dari kerjanya. Hal ini berbeda dengan dengan kehidupan, tenaga administrasi UNISSULA kurang menyetujui bahwa pekerjaannya akan menentukan kehidupannya. Hal ini dapat dimaklumi karena

kehidupan manusia berhubungan dengan kemampuan manusia di dalam mengelola dunia. Tidak semata-mata mencari harta namun ada sisi kehidupan lain yakni kehidupan nanti di akhirat yang harus diperhatikan dengan sebaik-baiknya.

7. Tindakan Menentukan Keberhasilan

Tabel 3.11.

Tanggapan Responden Terhadap Tindakan

No.	Menentukan Kehidupan	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	6	6.67
2.	Tidak Setuju	4	4.44
3.	Kurang Setuju	17	18.89
4.	Setuju	48	53.33
5.	Sangat Setuju	15	16.67
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar atau 53.33% setuju tindakan yang dilakukan dalam bekerja di UNISSULA akan menentukan tingkat keberhasilan dalam pekerjaannya.

Keberhasilan yang diraih pada dasarnya dapat ditelusuri dari tindakan seseorang dalam bekerja. Karena tindakan dirilah

yang akan menentukan keberhasilan, karena tanpa tindakan apa yang diinginkan hanya sebatas angan-angan semata.

8. Kegagalan

Tabel 3.12.

Tanggapan Responden Terhadap Kegagalan

No.	Menentukan Kehidupan	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	1	1.11
2.	Tidak Setuju	4	4.44
3.	Kurang Setuju	20	22.22
4.	Setuju	51	56.67
5.	Sangat Setuju	14	15.56
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar atau 56.67% setuju kegagalan yang dialami dalam bekerja adalah karena perbuatan diri sendiri.

Tenaga Administrasi UNISSULA menilai kegagalan adalah resiko dari sebuah usaha, setiap orang pernah mengalami kegagalan. Kemampuan memahami apa penyebab kegagalan akan menjadikan seseorang semakin cerdas dan bijak sehingga akan dapat bekerja kembali dengan lebih baik.

b. Locus Of Control Eksternal

1. Ketidak mujuran

Tabel 3.13.

Tanggapan Responden Terhadap Ketidakmujuran

No.	Menentukan Kehidupan	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	13	14.44
2.	Tidak Setuju	20	22.22
3.	Kurang Setuju	41	45.55
4.	Setuju	11	12.22
5.	Sangat Setuju	5	5.56
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar atau 45.55% kurang setuju dengan ketidakmujuranlah yang menyebabkan kegagalan yang terjadi.

Pada dasarnya kegagalan lebih disebabkan karena penilaian dalam pengambilan keputusan ataupun dalam kemampuan teknik. Tenaga administrasi UNISSULA yakin ketika ketidakmujuran menimpa maka akan timbul pertanyaan pada diri mereka sendiri, apa yang dapat dipetik dari ketidakmujuran ini yang akan membuat seseorang mampu mencapai tujuan-tujuan dalam hidupnya.

2. Perencanaan yang sia-sia

Tabel 3.14.

Tanggapan Responden Terhadap Perencanaan Yang Sia-sia

No.	Perencanaan Yang Sia-sia	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	19	21.11
2.	Tidak Setuju	22	24.44
3.	Kurang Setuju	26	28.89
4.	Setuju	14	15.56
5.	Sangat Setuju	9	10
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar atau 28.89% kurang setuju dengan perencanaan yang terlalu jauh ke depan adalah perbuatan sia-sia.

Hal ini dapat dimengerti karena perencanaan bukan peristiwa tunggal, dengan awal dan akhir yang jelas. Perencanaan adalah proses kesinambungan yang mencerminkan dan menyesuaikan dengan adanya perubahan yang terjadi dalam lingkungan pekerjaan. Dengan perencanaan yang matang, akan dapat dilihat sasaran yang ingin dicapai, dan bagaimana cara untuk mencapai sasaran tersebut.

3. Kehidupan ditentukan oleh orang lain

Tabel 3.15.

Tanggapan Responden Kehidupan Ditentukan Orang Lain

No.	Kehidupan ditentukan orang lain	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	24	26.67
2.	Tidak Setuju	15	16.67
3.	Kurang Setuju	35	38,89
4.	Setuju	16	14.44
5.	Sangat Setuju	3	3.33
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar atau 38.89% kurang setuju bahwa kehidupannya ditentukan oleh orang lain.

Tenaga administrasi UNISSULA kurang menyetujui bahkan sangat tidak setuju dengan pendapat kehidupan seseorang ditentukan oleh orang lain. Karena hidup seseorang tidak ditentukan oleh orang lain, hidup seseorang adalah hak orang tersebut. Sehingga dalam menjalani hidup harus dengan tetap menjaga kebersihan hati maka hidup akan menjadi indah.

4. Kesuksesan Karena Nasib

Tabel 3.16.

Tanggapan Responden Kesuksesan Karena Nasib

No.	Kesuksesan Karena Nasib	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	15	16.67
2.	Tidak Setuju	23	25.56
3.	Kurang Setuju	38	42.22
4.	Setuju	8	8.88
5.	Sangat Setuju	6	6.67
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar atau 42.22% kurang setuju dengan kesuksesan yang diraih seseorang adalah dikarenakan nasib mereka.

Tenaga Administrasi UNISSULA, kurang setuju bahwa kesuksesan seseorang karena nasib. Karena nasib seseorang sangat dipengaruhi oleh semua tindakan yang dilakukan (ikhtiar). Tentu saja tindakan tersebut dimotori oleh pola pikirnya. Untuk menjadi sukses termasuk dalam pekerjaan, orang harus berkemauan keras dan berusaha secara konsisten dari waktu ke waktu.

5. Percaya diri

Tabel 3.17.

Tanggapan Responden Terhadap Kepercayaan Diri

No.	Kepercayaan Diri	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	Tidak Setuju	5	5.55
3.	Kurang Setuju	3	3.33
4.	Setuju	56	62.22
5.	Sangat Setuju	26	28.89
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar atau 62.22% setuju dengan pelaksanaan pekerjaan dengan penuh percaya diri.

Kepercayaan diri adalah kepercayaan akan kemampuan sendiri yang memadai dan menyadari kemampuan yang dimiliki, serta dapat memanfaatkannya secara tepat. Ketika percaya pada kemampuan diri maka akan berani mempergunakannya di tempat kerja.

6. Pengendalian Tujuan Hidup

Tabel 3.18

Tanggapan Responden Terhadap Pengendalian Tujuan Hidup

No.	Pengendalian Tujuan Hidup	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	3	3.33
2.	Tidak Setuju	6	6.67
3.	Kurang Setuju	14	15.56
4.	Setuju	61	67.78
5.	Sangat Setuju	6	6.67
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar atau 67.78% setuju dengan pengendalian tujuan hidup.

Pengendalian tujuan hidup akan membuat kehidupan lebih terarah dan mempunyai tujuan yang jelas. Manusia dengan kendali fitrah mempunyai tujuan hidup untuk beribadah kepadaNya. Apabila seorang manusia sampai “gila kerja” ini sebenarnya telah kehilangan kendali atas tujuan hidupnya. Sehingga orang yang beragama akan lebih baik dalam mencapai tujuan hidup. Karena bekerja bukan merupakan hal pokok, namun sebagai sarana untuk mencapai tujuan hidup manusia.

7. Sikap Pemimpin

Tabel 3.19

Tanggapan Responden Terhadap Sikap Pemimpin

No.	Sikap Pemimpin	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	Tidak Setuju	0	0
3.	Kurang Setuju	12	13.33
4.	Setuju	61	67.78
5.	Sangat Setuju	17	18.89
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar atau 67.78% setuju bahwa mereka memiliki sikap pemimpin.

Tenaga administrasi Unissula setuju bahwa mereka pada dasarnya memiliki sikap pemimpin. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi produktivitas sebuah organisasi.

c. Uji Validitas Instrumen *Locus Of Control*

Tabel 3.20

Hasil Uji Validitas Variabel *Locus Of Control*

No.	Variabel	Kode Item	r hitung	$\alpha = 0,05$	Keterangan
1	Locus Of Control (X1)	X1.1	0,4074	0,207	Valid
		X1.2	0,3434	0,207	Valid
		X1.3	0,3773	0,207	Valid
		X1.4	0,3166	0,207	Valid
		X1.5	0,3292	0,207	Valid
		X1.6	0,2445	0,207	Valid
		X1.7	0,2935	0,207	Valid
		X1.8	0,3415	0,207	Valid
		X1.9	0,2688	0,207	Valid
		X1.10	0,3449	0,207	Valid
		X1.11	0,2729	0,207	Valid
		X1.12	0,2679	0,207	Valid
		X1.13	0,5948	0,207	Valid
		X1.14	0,3251	0,207	Valid
		X1.15	0,2738	0,207	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel 3.21 di atas diketahui bahwa semua item yang digunakan untuk mengukur variabel iklim komunikasi mempunyai koefisien korelasi yang lebih

besar dari nilai r-tabel untuk $n = 90$ dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ yaitu $0,207$, sehingga semua item dari variabel *locus of control* dikatakan valid.

d. Deskripsi Responden Berdasarkan Variabel *Locus Of Control*

Variabel *Locus Of Control* (X1) terdiri dari 15 (lima belas) butir pernyataan dengan menggunakan skala 5, sehingga dapat dicapai skor maksimal jawaban sebesar $15 \times 5 = 75$, dan skor minimal sebesar $15 \times 1 = 15$, jumlah kelas sebanyak 3. Berdasarkan tabel induk (lihat lampiran) dapat dicari interval kelas untuk variabel *locus of control* (X1) sebagai berikut :

$$\frac{R}{JK} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{jumlah kelas}} = \text{Interval kelas}$$
$$= \frac{75 - 15}{3} = 20$$

Mengacu pada interval kelas tersebut, maka kategorisasi antar kelas secara akumulasi adalah :Komunikasi_Vertikal

- a. Skor antara 15-34 kategori *locus of control* yang rendah
- b. Skor antara 35-54 kategori *locus of control* yang sedang
- c. Skor antara 55-75 kategori *locus of control* yang tinggi

Berikut ini tabel akumulasi untuk variabel *locus of control* (X1).

Tabel 3.21.

Deskripsi Responden Berdasarkan Variabel *Locus Of Control*

No.	Locus Of Control	Frekuensi	Persentase
1.	Rendah	1	1,11
2.	Sedang	53	58,89
3.	Tinggi	36	40
		90	100,00

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Tabel 3.22 di atas memperlihatkan bahwa sebagian besar responden menilai *locus of control* yang terjadi berada pada level sedang, yaitu sebanyak 58,89 persen. Sedangkan sebanyak 1,11 persen responden menilai *locus of control* yang terjadi berada pada level rendah.

3.3.2. Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal adalah arus komunikasi dua arah timbal balik yang dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen memegang peranan yang sangat vital.

Arni Muhammad (2005:116), komunikasi ke atas adalah pesan yang mengalir dari bawahan kepada atasan atau dari tingkat yang lebih rendah kepada tingkat yang lebih tinggi. Digunakan untuk memberikan umpan balik kepada atasan, menginformasikan mengenai kemajuan pekerjaan ke arah tujuan dan meneruskan masalah-masalah yang ada. Komunikasi ke atas menyebabkan para manajer menyadari perasaan para bawahan atas pekerjaannya, rekan sekerjanya dan organisasi secara umum. Manajer juga

mengandalkan komunikasi ke atas untuk mendapatkan gagasan-gagasan mengenai bagaimana urusan-urusan dapat diperbaiki.

Komunikasi ke bawah mengalir dari pimpinan kepada bawahan, dari tingkatan manajemen puncak ke manajemen menengah, manajemen yang lebih rendah terus mengalir kepada para pegawai bawahan atau pekerja. Komunikasi ke bawah menunjukkan arus pesan yang mengalir dari para atasan atau para pimpinan kepada bawahannya. Kebanyakan komunikasi ke bawah digunakan untuk menyampaikan pesan-pesan yang berkenaan dengan tugas-tugas dan pemeliharaan. Pesan tersebut biasanya berhubungan dengan pengarahan, tujuan, disiplin, perintah, pertanyaan dan kebijaksanaan umum.

Menurut Lewis (dalam Arni Muhammad (2004:108)) komunikasi ke bawah adalah untuk menyampaikan tujuan, untuk merubah sikap, membentuk pendapat, mengurangi ketakutan dan kecurigaan yang timbul karena salah informasi, mencegah kesalahpahaman karena kurang informasi dan mempersiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan. Menurut R. Wayne Pace dan Don Faules (2006:184) komunikasi ke bawah dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari jabatan berotoritas lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas rendah.

a. **Komunikasi vertikal Dari atas ke bawah**

1. **Pemberian Perintah Atasan**

Tabel 3.22.

Tanggapan Responden Terhadap Pemberian Perintah Atasan

No.	Pemberian Perintah Atasan	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	1	1.11
2.	Tidak Setuju	5	5.56
3.	Kurang Setuju	7	7.78
4.	Setuju	74	82.22
5.	Sangat Setuju	3	3.33
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar atau 82.22% setuju dengan adanya pemberian perintah dari atasan kepada bawahannya dalam pengerjaan tugas.

Perintah atasan kepada bawahannya membuat suatu pekerjaan menjadi jelas, siapa yang kemudian bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut. Dan pimpinan dapat meminta pertanggung jawaban kepada bawahan yang telah diperintahnya.

2. Tindak Lanjut Penugasan

Tabel 3.23.

Tanggapan Responden Terhadap Tindak Lanjut Penugasan

No.	Tindak Lanjut Penugasan	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	Tidak Setuju	4	44.44
3.	Kurang Setuju	3	3.33
4.	Setuju	81	90.00
5.	Sangat Setuju	2	2.22
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar atau 90% setuju dengan adanya tindak lanjut dari sebuah penugasan dari atasan kepada bawahannya.

Setiap penugasan harus dilaksanakan dengan memperhatikan kemampuan staf. Namun ketika mengetahui kemampuan staf tidak serta merta penugasan menjadi selesai, harus ditindak lanjuti untuk memastikan tercapainya sasaran, terjaminnya kualitas dan tidak kalah pentingnya adalah adanya peningkatan kemampuan dari bawahan yang telah disertai suatu penugasan tertentu.

3. Pekerjaan di Masa Yang Akan Datang

Tabel 3.24.

Tanggapan Responden Terhadap Pekerjaan Yang Akan Datang

No.	Pekerjaan di Masa Akan Datang	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	3	3.33
2.	Tidak Setuju	14	15.56
3.	Kurang Setuju	26	28.89
4.	Setuju	45	50.00
5.	Sangat Setuju	2	2.22
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar atau 50% setuju dengan adanya perintah tentang pekerjaan di masa yang akan datang.

Perintah tentang pekerjaan di masa yang akan datang merupakan bagian dari perencanaan pekerjaan. Dengan perencanaan yang matang, maka suatu pekerjaan akan dapat diselesaikan dengan baik.

4. Informasi Kebijakan

Tabel 3.25.

Tanggapan Responden Terhadap Informasi Kebijakan

No.	Informasi Kebijakan	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	Tidak Setuju	0	0
3.	Kurang Setuju	4	4.44
4.	Setuju	67	74.44
5.	Sangat Setuju	19	21.11
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar atau lebih dari 74.44% setuju dengan adanya penyampaian informasi mengenai kebijakan perusahaan oleh atasan.

Sebagai atasan dituntut untuk dapat meyakinkan dan memberikan pengertian kepada bawahan mengenai kebijakan perusahaan. Di satu pihak adalah bawahan harus mengetahui kebijakan yang berlaku di perusahaan.

5. Arahan Atasan

Tabel 3.26.

Tanggapan Responden Terhadap Arahan Atasan

No.	Arahan Atasan	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	Tidak Setuju	0	0
3.	Kurang Setuju	7	7.78
4.	Setuju	57	63.33
5.	Sangat Setuju	26	28.89
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar atau lebih dari 63.33% setuju dengan adanya arahan dari atasan tentang pekerjaan yang dilaksanakan.

Untuk mencapai tujuan organisasi, atasan juga telah memberikan arahan yang memadai. Pemberian arahan dilakukan sejak awal penetapan target kinerja dan sepanjang periode. Dari sisi pegawai, mengharapkan atasannya menyediakan arahan yang spesifik dan menghindari pemberian tugas yang bertele-tele. Para atasan diminta untuk memperhatikan cara pemberian tugas atau arahan agar lebih terperinci dan mudah dipahami para bawahan.

6. Prosedur Pekerjaan

Tabel 3.27.

Tanggapan Responden Terhadap Prosedur Pekerjaan

No.	Prosedur Pekerjaan	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	Tidak Setuju	2	2.22
3.	Kurang Setuju	9	10.00
4.	Setuju	60	66.67
5.	Sangat Setuju	19	21.11
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar atau lebih dari 60% setuju dengan adanya prosedur pekerjaan yang dilaksanakan.

Prosedur kerja yang diinformasikan kepada bawahan akan membuat bawahan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Dengan informasi prosedur kerja diharapkan dapat meminimalisir kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

7. Teguran

Tabel 3.28.

Tanggapan Responden Terhadap Teguran Atasan

No.	Teguran Atasan	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	Tidak Setuju	0	0
3.	Kurang Setuju	6	6.67
4.	Setuju	70	77.78
5.	Sangat Setuju	14	15.56
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar atau lebih dari 70% setuju dengan adanya teguran atas kelalaian / kesalahan kerjanya.

Teguran bagi bawahan, di Unissula diberlakukan untuk kesalahan ringan, karyawan dapat saja diberikan teguran secara lisan terlebih dahulu dan jika berlanjut berikan SP-1. Untuk kesalahan berat, karyawan dapat di skorsing sekaligus diberikan SP-3 sebelum dilanjutkan proses PHKnya. Kesalahan ringan misalnya seperti pelanggaran administrasi, membolos, tidak patuh, tidak kooperatif, melakukan kecerobohan yang merugikan perusahaan. Untuk kesalahan ringan, maka desain sistem

punishment yang tidak terlalu memberatkan atau “menyakitkan” karyawan. Tapi cukup efektif untuk membangun efek jera. Kesalahan berat misalnya adalah memberikan keterangan palsu, membocorkan rahasia perusahaan, menganiaya dan melakukan perbuatan asusila.

b. Dari Bawah ke atas

1. Penyampaian Laporan Akhir

Tabel 3.29.

Tanggapan Responden Terhadap Penyampaian Laporan Akhir

No.	Penyampaian Laporan Akhir	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	1	1.11
2.	Tidak Setuju	2	2.22
3.	Kurang Setuju	2	2.22
4.	Setuju	76	84.44
5.	Sangat Setuju	9	10.00
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar atau lebih dari 80% setuju dengan adanya penyampaian laporan akhir atas pekerjaannya.

Penyampaian laporan kepada atasan diperlukan karena pihak yang membutuhkan laporan untuk menghadapi masalah-

masalah yang bersifat mendadak membutuhkan pembuat laporan yang bisa diusahakan secepat dibuat dan disampaikan. Apabila terjadi keterlambatan penyampai laporan bagi yang berkepentingan berarti terjadi pemborosan waktu maupun tenaga karena kalau laporan tersebut diperlukan untuk bagian lain.

2. Konsultasi

Tabel 3.30.

Tanggapan Responden Terhadap Konsultasi Bawahan

No.	Konsultasi Bawahan	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	1	1.11
2.	Tidak Setuju	2	2.22
3.	Kurang Setuju	13	14.44
4.	Setuju	66	73.33
5.	Sangat Setuju	8	8.89
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar atau lebih dari 70% setuju dengan adanya kesediaan pimpinan memberikan waktu kepada bawahan untuk berkonsultasi tentang pekerjaannya.

3. Pemberitahuan Rutinitas Pelaksanaan Pekerjaan

Tabel 3.31.

Tanggapan Responden Terhadap Laporan Pelaksanaan Pekerjaan

No.	Laporan Pelaksanaan Pekerjaan	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	2	2.22
2.	Tidak Setuju	3	2.22
3.	Kurang Setuju	23	25.55
4.	Setuju	57	63.33
5.	Sangat Setuju	6	6.67
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar atau lebih dari 60% setuju dengan adanya pemberitahuan rutinitas pekerjaannya.

Tenaga administrasi tidak setiap saat melaporkan rutinitas pekerjaan yang dilakukan. Pelaporan hanya pada akhir minggu atau ketika diminta laporan oleh atasan.

4. Saran

Tabel 3.32.

Tanggapan Responden Terhadap Penyampaian Saran

No.	Penyampaian Saran	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	Tidak Setuju	3	3.33
3.	Kurang Setuju	9	10
4.	Setuju	73	81.11
5.	Sangat Setuju	5	5.56
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar atau lebih dari 80% setuju dengan adanya penyampaian saran oleh bawahan kepada atasannya.

Atasan yang terbiasa berdiskusi dengan bawahannya akan dapat memanfaatkan hal yang sangat berharga dari bawahannya yaitu “otak” mereka yang berupa ide dan masukan dari mereka. Atasan yang telah mendapatkan “legitimasi” bawahannya hendaknya sering meminta saran-saran mereka untuk mengatasi persoalan yang dihadapi. Semakin banyak kepala, semakin banyak pula alternatif pemecahan suatu masalah. Tetapi tentunya semua masukan itu disaring dan diputuskan oleh sang atasan juga.

Bawahan yang ide dan sarannya diterima dan diterapkan untuk pemecahan masalah akan gembira karena merasa dihargai. Hal ini dapat memacu mereka untuk lebih produktif.

5. Aspirasi

Tabel 3.33.

Tanggapan Responden Terhadap Penyampaian Aspirasi

No.	Penyampaian Aspirasi	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	Tidak Setuju	0	0
3.	Kurang Setuju	4	4.44
4.	Setuju	77	85.56
5.	Sangat Setuju	9	10.00
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar atau lebih dari 85% setuju dengan adanya penyampain aspirasi oleh bawahan kepada atasannya.

Atasan harus dapat memperjuangkan aspirasi bawahan yang sedang dalam keadaan sulit. Keadaan yang seperti itu memang tidak enak bagi seorang yang atasan karena harus menyampaikan kepada pihak manajemen. Di satu pihak ia dapat memahami anak buahnya tetapi di pihak lain ia harus bisa mengerti dan memahami kebijakan perusahaan demi kemajuan perusahaan itu sendiri.

6. Terbuka dalam penyampaian pendapat

Tabel 3.34.

Tanggapan Responden Keterbukaan Penyampaian Pendapat

No.	Keterbukaan Penyampaian Pendapat	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	Tidak Setuju	0	0
3.	Kurang Setuju	5	5.56
4.	Setuju	74	82.22
5.	Sangat Setuju	11	12.22
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar atau lebih dari 80% setuju dengan adanya keterbukaan dalam penyampaian pendapat oleh bawahan kepada atasannya.

c. Uji Validitas Variabel Komunikasi Vertikal

Tabel 3.35

Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Vertikal

No.	Variabel	Kode Item	r hitung	$\alpha = 0,05$	Keterangan
1	Komunikai Vertikal (X2)	X2.1	0,3918	0,207	Valid
		X2.2	0,3187	0,207	Valid
		X2.3	0,2498	0,207	Valid
		X2.4	0,4935	0,207	Valid
		X2.5	0,6154	0,207	Valid
		X2.6	0,4769	0,207	Valid
		X2.7	0,6012	0,207	Valid
		X2.8	0,4142	0,207	Valid
		X2.9	0,6213	0,207	Valid
		X2.10	0,2605	0,207	Valid
		X2.11	0,3578	0,207	Valid
		X2.12	0,2806	0,207	Valid
		X2.13	0,387	0,207	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel 3.36 di atas diketahui bahwa semua item yang digunakan untuk mengukur variabel komunikasi vertikal mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari nilai r-tabel untuk $n = 90$ dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ yaitu **0,207**, sehingga semua item dari variabel komunikasi vertikal dikatakan valid.

d. Variabel Komunikasi Vertikal (X2)

Variabel komunikasi vertikal (X2) terdiri dari 13 (tiga belas) butir pernyataan dengan menggunakan skala 5, sehingga dapat dicapai skor maksimal jawaban sebesar $13 \times 5 = 65$, dan skor minimal sebesar $13 \times 1 = 13$, jumlah kelas sebanyak 3. Berdasarkan tabel induk (lihat lampiran) dapat dicari interval kelas untuk variabel komunikasi vertikal (X2) sebagai berikut :

$$\frac{R}{JK} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{jumlah kelas}} = \text{Interval kelas}$$
$$= \frac{65 - 13}{3} = 17,3$$

Mengacu pada interval kelas tersebut, maka kategorisasi antar kelas secara akumulasi adalah :

- a. Skor antara 13-30 kategori komunikasi vertikal yang rendah
- b. Skor antara 31-48 kategori komunikasi vertikal yang sedang
- c. Skor antara 49-65 kategori komunikasi vertikal yang tinggi

Berikut ini tabel akumulasi untuk variabel komunikasi vertikal (X2).

Tabel 3.36.

Deskripsi Responden Berdasarkan Variabel Komunikasi Vertikal

No.	Komunikasi Vertikal	Frekuensi	Persentase
1.	Rendah	0	0
2.	Sedang	19	21,11
3.	Tinggi	71	78,89
		90	100,00

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Tabel 3.37 di atas memperlihatkan bahwa sebagian besar responden menilai komunikasi vertikal yang terjadi berada pada level tinggi, yaitu sebanyak 78,89 persen. Sedangkan tidak ada responden yang menilai komunikasi vertikal yang terjadi berada pada level rendah.

3.3.3. Pelatihan

Pelatihan merupakan pengembangan diri bagi karyawan perusahaan mempunyai banyak manfaat baik bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan. Karyawan akan semakin bertambah pengetahuannya, potensinya maupun skillnya, yang akan berimplikasi positif bagi perusahaan. Perusahaan selalu membutuhkan tenaga-tenaga yang berkompeten di bidangnya untuk meningkatkan laju laba perusahaan, sehingga rekrutmen dan pembinaan karyawan yang tepat menjadi hal penting yang harus diperhatikan. Pelatihan merupakan media untuk meningkatkan kemampuan.

a. Dimensi Pengetahuan

1. Pelatihan daya nalar

Tabel 3.37.

Tanggapan Responden Pelatihan Daya Nalar

No.	Pelatihan Daya Nalar	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	Tidak Setuju	1	11.11
3.	Kurang Setuju	7	7.78
4.	Setuju	72	80.00
5.	Sangat Setuju	10	11.11
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar atau 80% setuju dengan adanya pelatihan dapat meningkatkan daya nalar dalam pelaksanaan pekerjaan.

Pelatihan untuk meningkatkan daya nalar akan membuat tenaga administrasi lebih mudah memahami pekerjaannya. Untuk mewujudkan citra bawahan dengan *daya nalar* yang kuat perlu dilakukan program pelatihan yang sesuai kebutuhannya.

2. Pemahaman Tugas

Tabel 3.38.

Tanggapan Responden Pemahaman Tugas

No.	Pemahaman Tugas	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	Tidak Setuju	2	2.22
3.	Kurang Setuju	3	3.33
4.	Setuju	75	83.33
5.	Sangat Setuju	10	11.11
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar atau lebih dari 83% setuju dengan adanya pelatihan dapat meningkatkan pemahaman dalam pelaksanaan pekerjaan.

Meningkatkan pemahaman tentang prinsip-prinsip analisis biasanya diperlukan untuk tenaga yang bekerja di laboratorium yang memerlukan pemahaman dalam bidang-bidang tertentu. Sehingga mereka akan dapat bekerja sesuai dengan prosedur operasional yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Dimensi Keahlian

1. Keahlian cara melaksanakan tugas

Tabel 3.39.

Tanggapan Responden Dimensi Keahlian

No.	Dimensi Keahlian	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	2	2.22
2.	Tidak Setuju	2	2.22
3.	Kurang Setuju	6	6.67
4.	Setuju	67	74.44
5.	Sangat Setuju	13	14.44
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar atau lebih dari 70% setuju dengan adanya pelatihan dapat meningkatkan keahlian sehingga akan memudahkan dalam pelaksanaan pekerjaan.

2. Kehati-hatian dalam pelaksanaan tugas

Tabel 3.40.

Tanggapan Responden Kehati-hatian Pelaksanaan Tugas

No.	Dimensi Kehati-hatian	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	2	2.22
2.	Tidak Setuju	0	0
3.	Kurang Setuju	16	17.78
4.	Setuju	63	70.00
5.	Sangat Setuju	9	10.00
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar atau lebih dari 70% setuju dengan adanya pelatihan dapat meningkatkan kehati-hatian dalam pelaksanaan pekerjaan.

Pelatihan memiliki salah satu peran dalam membangun kepribadian adalah dimensi kehati-hatian. Hasil tersebut bermakna kalau kepribadian SDM outsourcing ditingkatkan tidak akan berpengaruh terhadap kinerja. Namun demikian sifat kehati-hatian yang dimiliki tenaga kerja perlu diperhatikan perusahaan untuk penyesuaian penempatan kerja yang lebih bermanfaat bagi perusahaan dan lebih menyenangkan bagi pekerja karena sesuai dengan sifat yang dimilikinya.

c. Dimensi Perilaku

1. Perubahan kedisiplinan

Tabel 3.41.

Tanggapan Responden Perubahan Kedisiplinan

No.	Dimensi kedisiplinan	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	2	2.22
2.	Tidak Setuju	4	4.44
3.	Kurang Setuju	42	46.67
4.	Setuju	38	42.22
5.	Sangat Setuju	4	4.44
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar atau 46,67% setuju dengan adanya pelatihan dapat meningkatkan kedisiplinan dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini dapat dimaklumi karena kedisiplinan lebih banyak dipengaruhi oleh kepribadian dari tenaga administrasi itu sendiri bukan berasal dari pelatihan yang diikuti. Karena pelatihan yang diikuti biasanya adalah pelatihan ketrampilan akan pelaksanaan tugas bukan pelatihan untuk membentuk kedisiplinan seperti halnya pelatihan yang diselenggarakan oleh militer.

2. Peningkatan Semangat kerja

Tabel 3.42.

Tanggapan Responden Peningkatan Semangat Kerja

No.	Dimensi Keahlian	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	2	2.22
2.	Tidak Setuju	0	0
3.	Kurang Setuju	19	21.11
4.	Setuju	62	68.88
5.	Sangat Setuju	7	7.78
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar atau lebih dari 60% setuju dengan adanya pelatihan dapat meningkatkan semangat kerja.

d. Uji Validitas Variabel Pelatihan

Tabel 3.43

Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

No.	Variabel	Kode Item	r hitung	$\alpha = 0,05$	Keterangan
1.	Pelatihan (X3)	X3.1	0,3067	0,207	Valid
		X3.2	0,3836	0,207	Valid
		X3.3	0,6371	0,207	Valid
		X3.4	0,5405	0,207	Valid
		X3.5	0,2525	0,207	Valid
		X3.6	0,0764	0,207	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel 3.3 di atas diketahui bahwa semua item yang digunakan untuk mengukur variabel pelatihan mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari nilai r-tabel untuk $n = 90$ dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ yaitu **0,207**, sehingga semua item dari variabel pelatihan dikatakan valid.

e. Variabel Pelatihan

Variabel pelatihan (X3) terdiri dari 6 (enam) butir pernyataan dengan menggunakan skala 5, sehingga dapat dicapai skor maksimal jawaban sebesar $6 \times 5 = 30$, dan skor minimal sebesar $6 \times 1 = 6$, jumlah kelas sebanyak 3. Berdasarkan tabel induk (lihat lampiran) dapat dicari interval kelas untuk variabel komunikasi vertikal (X3) sebagai berikut :

$$\frac{R}{JK} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{jumlah kelas}} = \text{Interval kelas}$$

$$= \frac{30 - 6}{3} = 8$$

Mengacu pada interval kelas tersebut, maka kategorisasi antar kelas secara akumulasi adalah :

- a. Skor antara 6-13 kategori pelatihan yang rendah
- b. Skor antara 14-21 kategori pelatihan yang sedang
- c. Skor antara 22-30 kategori pelatihan yang tinggi

Berikut ini tabel akumulasi untuk variabel pelatihan (X3).

Tabel 3.44.

Deskripsi Responden Berdasarkan Variabel Pelatihan

No.	Komunikasi Vertikal	Frekuensi	Persentase
1.	Rendah	0	0
2.	Sedang	17	18,89
3.	Tinggi	73	81,11
		90	100,00

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Tabel 3.45 di atas memperlihatkan bahwa sebagian besar responden menilai pelatihan yang terjadi berada pada level tinggi, yaitu sebanyak 81,11 persen. Sedangkan tidak ada responden yang menilai pelatihan yang terjadi berada pada level rendah.

3.3.4. Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periodewaktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu.

a. Kualitas Kerja

1. Melaksanakan Pekerjaan dengan Penuh Perhitungan

Tabel 3.45.

Tanggapan Responden Pelaksanaan Pekerjaan dengan Perhitungan

No.	Pelaksanaan Kerjaan Penuh Perhitungan	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	Tidak Setuju	0	0
3.	Kurang Setuju	6	6.67
4.	Setuju	72	80.00
5.	Sangat Setuju	12	13.33
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar atau lebih dari 80% setuju dengan pernyataan bahwa mereka melaksanakan pekerjaan dengan penuh kehati-hatian.

2. Melaksanakan Pekerjaan Sesuai Skill

Tabel 3.46.

Tanggapan Responden Keseuaian Skill

No.	Kesesuaian Skill	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	Tidak Setuju	4	4.44
3.	Kurang Setuju	8	8.89
4.	Setuju	64	71.11
5.	Sangat Setuju	14	15.56
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar atau lebih dari 70% setuju dan menyatakan bahwa mereka telah bekerja sesuai dengan skill yang dimilikinya.

Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila Kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi (*corporate performance*) juga baik. Kinerja karyawan akan baik bila ia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah yang sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan masa depan yang lebih baik.

3. Melaksanakan Pekerjaan dengan Penuh Cekatan

Tabel 3.47.

Tanggapan Responden Pelaksanaan Kerja dengan Cekatan

No.	Pelaksanaan Kerja dengan Cekatan	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	Tidak Setuju	2	2.22
3.	Kurang Setuju	2	2.22
4.	Setuju	75	83.33
5.	Sangat Setuju	11	12.22
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar atau lebih dari 80% setuju dan menyatakan bahwa mereka telah bekerja dengan cekatan.

Jika karyawan bekerja tidak cekatan; tentu akan menghasilkan kinerja rendah sehingga diperlukan karyawan yang dapat bekerja dengan cekatan.

b. Kuantitas Kerja

1. Volume Pekerjaan

Tabel 3.48.

Tanggapan Responden Volume Pekerjaan

No.	Volume Pekerjaan	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	2	2.22
2.	Tidak Setuju	3	3.33
3.	Kurang Setuju	15	16.67
4.	Setuju	65	72.22
5.	Sangat Setuju	5	5.56
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar atau lebih dari 70% setuju dan menyatakan bahwa mereka telah bekerja dan dapat menyelesaikan beban pekerjaan yang diberikan padanya.

Dengan pengetahuan dan ketrampilan dengan sebaik-baiknya, meningkatkan partisipasi karyawan dalam volume pekerjaan untuk mengejar target, membangkitkan minat, meningkatkan pengetahuan, memberikan kesempatan pada karyawan untuk lebih maju.

2. Target kerja

Tabel 3.49.

Tanggapan Responden Target Kerja

No.	Target Kerja	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	1	1.11
2.	Tidak Setuju	3	3.33
3.	Kurang Setuju	13	14.44
4.	Setuju	64	71.11
5.	Sangat Setuju	9	10.00
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar atau lebih dari 70% setuju dan menyatakan bahwa mereka telah bekerja dan dapat menyelesaikan target yang ditetapkan.

Target yang ditetapkan oleh perusahaan akan memperlihatkan kinerja karyawan. Karyawan akan memiliki kinerja yang baik apabila dapat memenuhi target yang ditetapkan dan bahkan dapat dilampaui sehingga menunjukkan secara berapa besar karyawan secara sungguh-sungguh dapat mencapainya.

c. Pengetahuan

1. Pengetahuan Menunjang Pekerjaan

Tabel 3.50.

Tanggapan Responden Menunjang Pekerjaan

No.	Menunjang Pekerjaan	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	2	2.22
2.	Tidak Setuju	0	0
3.	Kurang Setuju	1	1.11
4.	Setuju	73	81.11
5.	Sangat Setuju	14	15.56
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar atau lebih dari 80% setuju dan menyatakan bahwa pengetahuan menunjang mereka dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dengan pengetahuan yang dimiliki maka tenaga administrasi akan mampu menggunakan peralatan yang di pakai di dunia kerja, akan dapat juga menggunakan pengetahuan yang dimilikinya untuk dipergunakan dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan Membantu Pekerjaan Yang lain

Tabel 3.51.

Tanggapan Responden Membantu Pekerjaan Yang Lain

No.	Membantu Pekerjaan Yang Lain	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	1	1.11
2.	Tidak Setuju	3	3.33
3.	Kurang Setuju	30	33.33
4.	Setuju	53	57.78
5.	Sangat Setuju	3	3.33
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar atau lebih dari 55% setuju dan menyatakan bahwa pengetahuan juga dapat membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan lain selain tugas pokoknya.

Tidak akan lepas dari kodrat manusia sebagai makhluk sosial, maka dalam bekerja juga pasti akan mengalami adanya kesulitan dan memerlukan bantuan orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Dengan pengetahuan yang dimiliki tenaga administrasi dapat membantu orang lain dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

3. Penguasaan Bidang Pekerjaan

Tabel 3.52.

Tanggapan Responden Penguasaan Bidang Pekerjaan

No.	Penguasaan Bidang Keahlian	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	2	2.22
2.	Tidak Setuju	0	0
3.	Kurang Setuju	0	0
4.	Setuju	74	82.22
5.	Sangat Setuju	14	15.56
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar atau lebih dari 80% setuju dan menyatakan bahwa penguasaan bidang keahlian membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai tugas pokoknya.

Keahlian yang diperlukan dapat diperoleh semasa mengikuti pendidikan formal maupun pendidikan informal yang berupa kursus, pelatihan baik sebelum menjadi pegawai UNISSULA maupun setelah diangkat menjadi pegawai UNISSULA.

d. Penyelesaian Pekerjaan

1. Prioritas Kerja

Tabel 3.53.

Tanggapan Responden Prioritas Kerja

No.	Prioritas Kerja	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	2	2.22
2.	Tidak Setuju	0	0
3.	Kurang Setuju	0	0
4.	Setuju	61	67.78
5.	Sangat Setuju	27	30.00
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar atau lebih dari 55% setuju dan menyatakan bahwa mereka bekerja berdasarkan prioritas, pekerjaan yang memerlukan penanganan secepatnya akan dilaksanakan terlebih dahulu.

2. Proaktif

Responden sebagian besar atau lebih dari 75% setuju dan menyatakan bahwa mereka proaktif untuk mengetahui beban kerja mereka dan bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya. Sebagaimana terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.54.

Tanggapan Responden Proaktif

No.	Proaktif	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	2	2.22
2.	Tidak Setuju	3	3.33
3.	Kurang Setuju	5	5.56
4.	Setuju	67	74.44
5.	Sangat Setuju	13	14.44
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar atau lebih dari 70% setuju dan menyatakan bahwa mereka proaktif untuk mengetahui beban kerja mereka dan bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya

3. Penyesuaian Diri

Responden sebagian besar atau lebih dari 85% setuju dan menyatakan bahwa mereka dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang dibebankan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya. Sebagaimana terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.55.

Tanggapan Responden Penyesuaian Diri

No.	Penyesuaian Diri	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	2	2.22
2.	Tidak Setuju	0	0
3.	Kurang Setuju	0	0
4.	Setuju	79	87.78
5.	Sangat Setuju	9	10.00
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

e. Keandalan

1. Penguasaan Prosedur Kerja

Responden sebagian besar atau lebih dari 75% setuju dan menyatakan bahwa mereka menguasai prosedur kerja yang ada di UNISSULA sehingga dengan penguasaan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sebagai tugas pokoknya. Sebagaimana terlihat pada tabel di berikut ini :

Tabel 3.56.

Tanggapan Responden Prosedur Kerja

No.	Prosedur Kerja	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	Tidak Setuju	0	0
3.	Kurang Setuju	18	20.00
4.	Setuju	71	78.89
5.	Sangat Setuju	1	1.11
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

2. Inovasi Kerja

Tabel 3.57.

Tanggapan Responden Inovasi Bekerja

No.	Inovasi Kerja	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	2	2.22
2.	Tidak Setuju	0	0
3.	Kurang Setuju	3	3.33
4.	Setuju	73	81.11
5.	Sangat Setuju	12	13.33
Jumlah		90	90

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar atau lebih dari 85% setuju dan menyatakan bahwa mereka melakukan inovasi dalam bekerja, hal ini karena telah ada standar operasional prosedur pelaksanaan kerja namun tidak menutup kemungkinan tenaga administrasi untuk melakukan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Disiplin terhadap aturan

Tabel 3.58.

Tanggapan Responden Kedisiplinan Terhadap Aturan

No.	Perubahan Kedisiplinan	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	Tidak Setuju	0	0
3.	Kurang Setuju	6	6.67
4.	Setuju	78	86.67
5.	Sangat Setuju	6	6.67
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar atau lebih dari 85% setuju dan menyatakan bahwa mereka disiplin dalam pelaksanaan aturan pekerjaan, hal ini karena telah ada peraturan kerja yang memuat tata cara, jam kerja dan peraturan

kerja lain yang berlaku di Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang.

f. Hubungan Kerja

1. Struktur Organisasi

Tabel 3.59.

Tanggapan Responden Struktur Organisasi

No.	Struktur Organisasi	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	2	2.22
2.	Tidak Setuju	0	0
3.	Kurang Setuju	4	4.44
4.	Setuju	72	80
5.	Sangat Setuju	12	13.33
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga administrasi Universitas Islam Sultan Agung sebagian besar atau lebih dari 80% setuju dan menyatakan bahwa mereka merasa nyaman bekerja dalam koridor struktur organisasi yang ada.

2. Pendelegasian wewenang

Responden sebagian besar atau lebih dari 70% setuju dan menyatakan bahwa mereka bertanggung jawab atas wewenang yang telah diberikan padanya.

Pendelegasian wewenang membuat mereka merasa diberi kepercayaan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sebagai tugas pokoknya. Sebagaimana terlihat pada tabel di berikut ini :

Tabel 3.60.

Tanggapan Responden Pendelegasian Wewenang

No.	Pendelegasian Wewenang	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	2	2.22
2.	Tidak Setuju	0	0
3.	Kurang Setuju	8	8.89
4.	Setuju	66	73.33
5.	Sangat Setuju	14	15.56
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

3. Bekerja dalam Team

Responden sebagian besar atau lebih dari 70% setuju dan menyatakan bahwa mereka dapat bekerja dalam team.

Bekerja dalam team membuat mereka dapat berinteraksi dan merasa sebagai keluarga besar yang memiliki tujuan yang sama

dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan. Sebagaimana terlihat pada tabel di berikut ini :

Tabel 3.61.

Tanggapan Responden Bekerja Dalam Team

No.	Bekerja Dalam Team	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	2	2.22
2.	Tidak Setuju	0	0.00
3.	Kurang Setuju	2	2.22
4.	Setuju	66	73.33
5.	Sangat Setuju	20	22.22
Jumlah		90	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

g. Uji Validitas Variabel Kinerja

Tabel 3.62

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No.	Variabel	Kode Item	r hitung	$\alpha = 0,05$	Keterangan
1.	Kinerja (Y)	Y.1	0,253	0,207	Valid
		Y.2	0,2795	0,207	Valid
		Y.3	0,3959	0,207	Valid
		Y.4	0,4772	0,207	Valid
		Y.5	0,4367	0,207	Valid
		Y.6	0,3854	0,207	Valid
		Y.7	0,283	0,207	Valid
		Y.8	0,5416	0,207	Valid
		Y.9	0,5231	0,207	Valid
		Y.10	0,4538	0,207	Valid
		Y.11	0,5148	0,207	Valid
		Y.12	0,2123	0,207	Valid
		Y.13	0,5838	0,207	Valid
		Y.14	0,3589	0,207	Valid
		Y.15	0,5937	0,207	Valid
		Y.16	0,5444	0,207	Valid
		Y.17	0,6068	0,207	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel 3.53 di atas diketahui bahwa semua item yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja mempunyai koefisien

korelasi yang lebih besar dari nilai r-tabel untuk $n = 90$ dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ yaitu **0,207**, sehingga semua item dari variabel kinerja dikatakan valid.

h. Variabel Kinerja (Y)

Variabel kinerja (Y) terdiri dari 17 (tujuh belas) butir pernyataan dengan menggunakan skala 5, sehingga dapat dicapai skor maksimal jawaban sebesar $17 \times 5 = 85$, dan skor minimal sebesar $17 \times 1 = 17$, jumlah kelas sebanyak 3. Berdasarkan tabel induk (lihat lampiran) dapat dicari interval kelas untuk variabel kinerja (Y) sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \frac{R}{JK} &= \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{jumlah kelas}} = \text{Interval kelas} \\ &= \frac{85 - 17}{3} = 22,67 \end{aligned}$$

Mengacu pada interval kelas tersebut, maka kategorisasi antar kelas secara akumulasi adalah :

- a. Skor antara 17-39 kategori kinerja yang rendah
- b. Skor antara 40-62 kategori kinerja yang sedang
- c. Skor antara 63-85 kategori kinerja yang tinggi

Berikut ini tabel akumulasi untuk variabel kinerja (Y).

Tabel 3.63.

Deskripsi Responden Berdasarkan Variabel Kinerja

No.	Komunikasi Vertikal	Frekuensi	Persentase
1.	Rendah	0	0
2.	Sedang	7	7,78
3.	Tinggi	83	92,22
		90	100,00

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Tabel 3.64 di atas memperlihatkan bahwa sebagian besar responden menilai kinerja yang terjadi berada pada level tinggi, yaitu sebanyak 92,22 persen. Sedangkan tidak ada responden yang menilai pelatihan yang terjadi berada pada level rendah.

3.4. Tabulasi Silang

3.4.1. Hubungan antara *Locus Of Control* dengan Kinerja

Tabel 3.64.

Hubungan antara *Locus Of Control* dengan Kinerja

Kinerja	Locus Of Control			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
Rendah	0 (0,00)	4 (11,11)	0 (0,00)	4 (4,44)
Sedang	6 (100,00)	15 (41,67)	36 (75,00)	57 (63,33)
Tinggi	0 (0,00)	14 (47,22)	12 (25,00)	12 (32,23)
Jumlah	6 (100,00)	36 (100,00)	48 (100,00)	90 (100,00)

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Tabel 3.65 di atas memperlihatkan sebagian besar responden memiliki kinerja yang cukup tinggi. Pada kelompok ini, terdapat 75,00 persen berasal dari kelompok responden yang menilai locus of control cukup tinggi. Pada kelompok responden dengan kinerja tinggi, terdapat 25 persen responden berasal dari kelompok responden yang menilai locus of control yang tinggi. Pada kelompok responden yang kinerja yang rendah, tidak terdapat seorang pun dari mereka yang menilai locus of control rendah.

Berdasarkan uraian tabel di atas, secara umum dapat dikatakan bahwa antara locus of control dengan kinerja terdapat asosiasi yang positif, karena koefisien asosiasi positif sebesar $\frac{64}{90} = 0,711$, yang masih tinggi dibandingkan dengan asosiasi negatif yang sebesar $\frac{26}{90} = 0,289$. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa antara locus of control dengan kinerja terdapat kecenderungan positif.

3.4.2. Hubungan antara Komunikasi Vertikal dengan Kinerja

Tabel 3.65.

Hubungan antara Komunikasi Vertikal dengan Kinerja

Kinerja	Komunikasi Vertikal			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
Rendah	0 (0,00)	4 (11,11)	0 (0,00)	4 (4,44)
Sedang	5 (83,33)	15 (41,67)	8 (16,67)	28 (31,12)
Tinggi	1 (16,67)	14 (47,22)	40 (83,33)	58 (64,44)
Jumlah	6 (100,00)	36 (100,00)	48 (100,00)	90 (100,00)

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Tabel 3.66 di atas memperlihatkan sebagian besar responden memiliki kinerja yang cukup tinggi. Pada kelompok ini, terdapat 83,33 persen berasal dari kelompok responden yang menilai komunikasi vertikal cukup tinggi. Pada kelompok responden dengan kinerja sedang, terdapat 16,67 persen responden berasal dari kelompok responden yang menilai komunikasi vertikal yang sedang. Pada kelompok responden yang kinerja yang rendah, tidak terdapat seorang pun dari mereka yang menilai komunikasi vertikal rendah.

Berdasarkan uraian tabel di atas, secara umum dapat dikatakan bahwa antara komunikasi vertikal dengan kinerja terdapat asosiasi yang positif, karena koefisien asosiasi positif sebesar $\frac{66}{90} = 0,733$, yang masih tinggi dibandingkan

dengan asosiasi negatif yang sebesar $\frac{24}{90} = 0,267$. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa antara komunikasi vertikal dengan kinerja terdapat kecenderungan positif.

3.4.3. Hubungan antara Pelatihan dengan Kinerja

Tabel 3.66.

Hubungan antara Pelatihan dengan Kinerja

Kinerja	Pelatihan			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
Rendah	0 (0,00)	4 (11,11)	0 (0,00)	4 (4,44)
Sedang	6 (100,00)	14 (38,89)	6 (12,5)	26 (28,89)
Tinggi	0 (0,00)	18 (50,00)	42 (87,5)	60 (66,67)
Jumlah	6 (100,00)	36 (100,00)	48 (100,00)	90 (100,00)

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Tabel 3.67 di atas memperlihatkan sebagian besar responden memiliki kinerja yang cukup tinggi. Pada kelompok ini, terdapat 87,5 persen berasal dari kelompok responden yang menilai pelatihan cukup tinggi. Pada kelompok responden dengan kinerja sedang, terdapat 12,5 persen responden berasal dari kelompok responden yang menilai pelatihan yang sedang. Pada kelompok responden yang kinerja yang rendah, tidak terdapat seorang pun dari mereka yang menilai pelatihan rendah.

Berdasarkan uraian tabel di atas, secara umum dapat dikatakan bahwa antara pelatihan dengan kinerja terdapat asosiasi yang positif, karena koefisien asosiasi positif sebesar $\frac{68}{90} = 0,756$, yang masih tinggi dibandingkan dengan asosiasi negatif yang sebesar $\frac{22}{90} = 0,244$. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa antara pelatihan dengan kinerja terdapat kecenderungan positif.