



**PERSEPSI KARYAWAN TETAP TERHADAP
GAYA KEPEMIMPINAN DITINJAU DARI
PERSPEKTIF AGAMA ISLAM DAN HUBUNGANNYA
DENGAN PERILAKU KERJA KARYAWAN
PTPN XI UNIT USAHA KEDAWUNG PASURUAN**

PERCEPTION OF PERMANENT EMPLOYEES TOWARD LEADERSHIP
STYLE OBSERVED FROM ISLAMIC PERSPECTIVE AND THE RELATION
WITH EMPLOYEES WORKING PERFORMANCE
PTPN XI KEDAWUNG BUSINESS UNIT PASURUAN

SKRIPSI

Oleh:

Bintari Agustiningtyas

110810201286

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER**

2015



**PERSEPSI KARYAWAN TETAP TERHADAP
GAYA KEPEMIMPINAN DITINJAU DARI
PERSPEKTIF AGAMA ISLAM DAN HUBUNGANNYA
DENGAN PERILAKU KERJA KARYAWAN
PTPN XI UNIT USAHA KEDAWUNG PASURUAN**

PERCEPTION OF PERMANENT EMPLOYEES TOWARD LEADERSHIP
STYLE OBSERVED FROM ISLAMIC PERSPECTIVE AND THE RELATION
WITH EMPLOYEES WORKING PERFORMANCE
PTPN XI KEDAWUNG BUSINESS UNIT PASURUAN

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

Bintari Agustiningtyas

110810201286

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER**

2015

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI

SURAT PERNYATAAN

Nama : Bintari Agustiningtyas
NIM : 110810201041
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Persepsi Karyawan Tetap Terhadap
Gaya Kepemimpinan Ditinjau Dari Perspektif
Agama Islam Dan Hubungannya Dengan
Perilaku Kerja Karyawan PTPN XI Unit Usaha
Kedawung Pasuruan

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun, serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 22 Mei 2015

Yang menyatakan,

Bintari Agustiningtyas
NIM 110810201286

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Persepsi Karyawan Tetap Terhadap
Gaya Kepemimpinan Ditinjau Dari Perspektif
Agama Islam Dan Hubungannya Dengan Perilaku
Kerja Karyawan PTPN XI Unit Usaha
Kedawung Pasuruan

Nama Mahasiswa : Bintari Agustiningtyas
NIM : 110810201286
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Persetujuan : 22 Mei 2015

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Agus Priyono, M.M.
NIP. 196010161987021001

Choirul saleh S.E., M.Si.
NIP. 196903061999031001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE.M.M
NIP 197805252003122002

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI

**PERSEPSI KARYAWAN TETAP TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN
DITINJAU DARI PERSPEKTIF AGAMA ISLAM
DAN HUBUNGANNYA DENGAN PERILAKU KERJA KARYAWAN
PTPN XI UNIT USAHA KEDAWUNG PASURUAN**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Bintari Agustiningtyas

NIM : 110810201286

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan panitian penguji pada tanggal:

9 Agustus 2015

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Tim Penguji

Ketua : Wiji Utami S.E., M.Si. (.....)
NIP. 197401202000122001

Sekretaris : Ema Desia Prajitiasari S.E., M.M. (.....)
NIP. 197912212008122002

Anggota : Dr. Mohamad Dimiyati M.Si (.....)
NIP. 196704211994031008



Mengetahui/ Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
Dekan,

Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si
NIP. 19630614 1990021 1 001

PERSEMBAHAN

Karya tulis ini kupersembahkan kepada:

1. Kedua orangtuaku tercinta Bapak Bambang Suprayogi dan Ibu Sujarnanik yang senantiasa mendukung dan mendoakanku apapun yang aku lakukan selama itu positif dan bermanfaat.
2. Kakakku Tekad Purnama Wibawa yang selalu pula mendoakan serta selalu mendukungku.
3. Guru-guru dan pengajarku sejak aku mulai bersekolah hingga perguruan tinggi.
4. Almamater Fakultas Ekonomi Universitas Jember

MOTTO

“Ketahuilah setiap dari kamu adalah pemimpin, dan setiap kamu akan diminta pertanggungjawabanmu atas kepemimpinanmu”

(Rasulullah Muhammad SAW)

“Wahai Abdurrahman bin Samurah, janganlah engkau menuntut suatu jabatan. Sesungguhnya jika diberi karena ambisimu maka kamu akan menanggung seluruh bebannya. Tetapi jika ditugaskan tanpa ambisimu maka kamu akan ditolong mengatasinya.”

(HR. Bukhari dan Muslim)

“Orang yang menuntun ilmu bearti menuntun rahmat; orang yang mnentui ilmu bearti menjalankan rukun Islam, dan pahala yang diberikan kepadanya sama dengan para Nabi”

(HR. Dairani dari Anas r.a)

“Waktu itu bagaikan pedang, jika kamu tidak memanfaatkannya menggunakan untuk memotong, ia akan memotongmu (menggilasmu)”

(H.R Muslim)

SKRIPSI

**PERSEPSI KARYAWAN TETAP TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN
DITINJAU DARI PERSPEKTIF AGAMA ISLAM
DAN HUBUNGANNYA DENGAN PERILAKU KERJA KARYAWAN
PTPN XI UNIT USAHA KEDAWUNG PASURUAN**

Oleh:

Bintari Agustiningtyas

110810201286

Pembimbing

Dosen Pembimbing I : Drs. Agus Priyono M.M.

Dosen Pembimbing II : Chairul Saleh S.E., M.Si

RINGKASAN

Persepsi Karyawan Tetap Terhadap Gaya Kepemimpinan Ditinjau Dari Perspektif Agama Islam Dan Hubungannya Dengan Perilaku Kerja Karyawan PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan; Bintari Agustiningtyas, 110810201286; 2011; 144 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Seiring perkembangan zaman, kepemimpinan secara ilmiah mulai berkembang bersamaan dengan pertumbuhan manajemen ilmiah yang lebih dikenal dengan ilmu tentang memimpin. Hal ini terlihat dari banyaknya literatur yang mengkaji tentang *leadership* dengan berbagai sudut pandang atau perspektifnya. Kepemimpinan atau *leadership* merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusannya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia (Moejiono, 2002). Sedangkan menurut pandangan Islam kepemimpinan berarti sebagai kemampuan melaksanakan perintah dan meninggalkan larangan Allah SWT baik secara bersama-sama maupun secara perseorangan, dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan mewujudkan semua kehendak Allah SWT yang telah diberitahukan-Nya melalui Rasul-Nya yang terakhir Muhammad SAW. Kepemimpinan dalam arti spiritual tiada lain daripada ketaatan atau kemampuan menaati perintah dan larangan Allah SWT dan Rasulullah SAW dalam semua aspek kehidupan. Ciri pada kepemimpinan Islam lebih menekankan pada sifat-sifat Rasulullah yaitu *siddiq*, *amanah*, *tabligh*, dan *fathonah*, yang berarti benar, dapat dipercaya, menyampaikan, dan bijaksana.

Skripsi ini bertujuan untuk menganalisis suatu gaya kepemimpinan ditinjau dari perspektif agama Islam dan keindentikan gaya kepemimpinan dalam perspektif Islam, serta menganalisis secara mendalam mengenai persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan ditinjau dari perspektif agama Islam di PTPN XI Unit Usaha Kedawung dan menguji hubungan persepsi karyawan tetap terhadap gaya kepemimpinan ditinjau dari perspektif agama Islam dengan perilaku kerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan. metode sampling yang digunakan adalah metode *purposive sampling* dengan jumlah responden 86 orang. Variabel yang digunakan yaitu sebanyak 2 variabel yaitu gaya kepemimpinan dalam perspektif Islam dan perilaku kerja karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah analisis studi kepustakaan, analisis deskriptif, dan analisis korelasi sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: gaya kepemimpinan dalam perspektif agama Islam merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menjalankan segala perintah Allah dan menjauhi larangan-Nya. Pemimpin yang mampu mengayomi, melayani, dan memberikan teladan yang baik bagi anggotanya atau bawahannya. Gaya kepemimpinan di PTPN XI Unit Usaha Kedawung adalah identik dengan kepemimpinan Islam. Hal ini didukung dengan kegiatan budaya Islami seperti adanya selamatan setiap kegiatan buka giling, dan mengadakan pengajian akbar yang dihadiri seluruh karyawan dan masyarakat setempat. Persepsi karyawan menunjukkan bahwa karyawan merasa setuju dan

senang terhadap gaya kepemimpinan ditinjau dari perspektif agama Islam dan berhubungan positif dengan perilaku kerja karyawan dengan tingkat hubungan sedang. Sehingga PTPN XI Unit Usaha Kedawung diharapkan mampu menjaga dan meningkatkan suatu bentuk gaya kepemimpinan, yang diharapkan bisa membentuk persepsi karyawan yang positif, sehingga mampu meningkatkan rasa senang pada diri karyawan, dan merangsang seluruh aspek sumber daya manusia yang ada ke arah yang lebih baik, sehingga Pihak PTPN XI Unit Usaha Kedawung perlu mempertimbangkan tentang gaya kepemimpinan dalam perspektif agama Islam dalam perusahaannya.



SUMMARY

Perception Of Permanent Employees Toward Leadership Style observed From Islamic Perspective And The Relation With Employees Working Performance PTPN XI Kedawung Business Unit Pasuruan; Bintari Agustiningtyas; 110810201286; 2015; 144; Department Of Management Faculty of Economy University of Jember.

The passing of the years, scientific leadership begins developing with growing scientific management which is known as the science of leadership. It is proven from the literature that examines leadership with different viewpoints and perspectives. Leadership is the applied science of social sciences, because the principles and the formulation is expected to benefit human well-being (Moejiono, 2002). Meanwhile, in the view of Islam leadership means as the ability to carry out orders and to avoid prohibition from Allah SWT, either jointly or individually, in other words, leadership is the ability to realize all the will of Allah SWT that His last messenger Muhammad SAW had conveyed ,Leadership in spiritual sense is the observance or ability to comply with the orders and prohibitions of Allah and the prophet of Allah in all aspects of life.Leadership traits in Islam is more emphasis on properties of the prophet that is siddiq, amanah, tabligh, and fathonah, which mean true, trustworthy, convey and thoughtful.

This thesis aims to analyse a leadership style and its similarities in Islamic perspective as well as to analyse deeply about employees' perception toward leadership style in Islamic perspective at PTPN XI Kedawung Business Unit in Pasuruan, while examining the relation between perception of permanent employees about leadership style in Islamic perspective and the employees' working behaviors. Population of this study is all permanent employees at PTPN XI Kedawung Business Unit in Pasuruan. Method of purposive sampling in used to 86 respondents with 2 variabels about leadership style in Islamic perspective and employees working behavior. This paper is using 3 kinds of system of analysis such as literature analysis, descriptive analysis, and simple correlation analysis.

The study shows that leadership style in Islamic perspective is a style of leadership which is able to perform all of Allah's order and to avoid His prohibition. A leader who is able to guard, serve, and become a good model of his members and employees. Leadership style of PTPN XI Kedawung Business Unit is similar to Islamic leadership. That's supported with Islamic culture activity, like ceremonial meal every start to production process event and arrange exalted recitation of the Quran which presented by all employees and people in around factory. The employees' perceptions shows that they favour and are happy with the leadership style in Islamic perspective and it relates positively with emplyees' working behaviors in medium relation. So it will be expected that PTPN XI Kedawung Business Unit in Pasuruan can maintain and improve a style of leadership which can result positive perception among employees, so it is able to raise employees enthusiasm, and stimulate all aspects of human resource positively, consequently PTPN XI Kedawung Business Unit in Pasuruan should consider leadership style in Islamic perspective for its company.

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena atas segala rahmat, hidayah, serta karuniaNya yang telah diberika kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Persepsi Karyawan Tetap Terhadap Gaya Kepemimpinan Dalam Perspektif Agama Islam Dan Hubungannya Dengan Perilaku Kerja Karyawan Ptpn Xi Unit Usaha Kedawung Pasuruan”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan ini masih banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan daripada kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan semangat dari semua pihak, akhirnya penulisan Skripsi ini mampu terselesaikan. Dalam penyusunan Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Mohammad Fathorrazi, SE, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E, M.M., selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Bapak Drs. Agus Priyono, MM selaku dosen pembimbing I dan Bapak Choirul Saleh, SE., MSi selaku dosen pembimbing II yang perhatian dan sabar memberikan segenap waktu dan pemikiran, bimbingan, semangat, juga nasehat yang sangat bermanfaat sehingga terselesaikan skripsi ini.
4. Seluruh dosen dan staff Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah membimbing sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi.
5. Seluruh pihak dan karyawan Direksi dan PTPN XI Unit Usaha Kedawung yang telah bersedia membantu dalam penelitian.
6. Seluruh pihak dan karyawan Lembaga Penelitian Universitas Jember yang telah membantu dalam penelitian.
7. Teristimewa bapak dan ibuku tercinta. Terimakasih telah senantiasa mendukung dan memberiku semangat, dukungan, motivasi, serta selalu berdoa untuk kebaikanku.
8. Kakaku tersayang Tekad Purnama Wibawa yang juga selalu mendukung dan mendoakanku.
9. Mr. Rico Aljawad teman teristimewa dalam hidupku yang telah bersedia memberikan dukungan, semangat, motivasi, dan doa.
10. Teman-temanku Tina, Pendi, Agung, Aji, Ana, Ilumie, Esty, yang selalu senantiasa berjuang bersama, saling membantu, dan berdoa.
11. Teman-teman kosku mbak Ade dan Oky yang sudah mau mendengar keluh kesah dan selalu menghibur.
12. Seluruh rekan Manajemen 2011 FE-UNEJ untuk dukungan, doa, dan bantuannya.

Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan hidayahNya kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik karena keterbatasan ilmu

yang dimiliki maupun kesalahan dari pihak pribadi. Demikian, semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi almamater tercinta, serta bagi setiap pembaca pada umumnya.

Jember, 22 Mei 2015

Penulis,



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN COVER	i
HALAMAN JUDUL ..	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
RINGKASAN	ix
SUMMARY	xi
PRAKATA	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR BAGAN	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.3.1 Manfaat Penelitian	4
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Landasan Teori	5
2.1.1 Kepemimpinan Secara Umum	5
2.1.2 Kepemimpinan Berdasarkan Agama Islam	8
2.1.3 Teori Kepemimpinan dan Kaitannya dengan Al-Quran	9
2.1.4 Perilaku Kerja Karyawan	11
2.1.4.1 Faktor-faktor yan Mempengaruhi Perilaku Kerja	12
2.1.4.2 Indikator-indikator Perilaku Kerja	13

2.1.5 Pengertian Persepsi	14
2.1.5.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi	14
2.1.6 Keterkaitan Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Perilaku Kerja Karyawan	16
2.2 Penelitian Terdahulu	16
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian	20
BAB 3 METODE PENELITIAN	24
3.1 Rancangan Penelitian	24
3.2 Populasi dan Sampel	24
3.2.1 Populasi	24
3.2.2 Sampel	24
3.3 Jenis dan Sumber Data	25
3.4 Metode Penumpukan Data	26
3.5 Skala Pengukuran	26
3.6 Identifikasi Variabel	26
3.7 Definisi Operasional Variabel	27
3.8 Uji Instrumen Penelitian	30
3.8.1 Uji Validitas	30
3.8.2 Uji Reliabilitas	30
3.9 Metode Analisis Data	32
3.10 Kerangka Pemecahan Masalah	33
BAB 4 PEMBAHASAN	35
4.1 Hasil Penelitian	35
4.1.1 Sejarah Perusahaan	35
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	36
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	37
4.1.4 Aspek Ketenagakerjaan	41
4.1.5 Karakteristik Responden	42
4.1.6 Uji Instrumen	44
4.1.6.1 Uji Validitas	44
4.1.6.2 Uji Reliabilitas	44

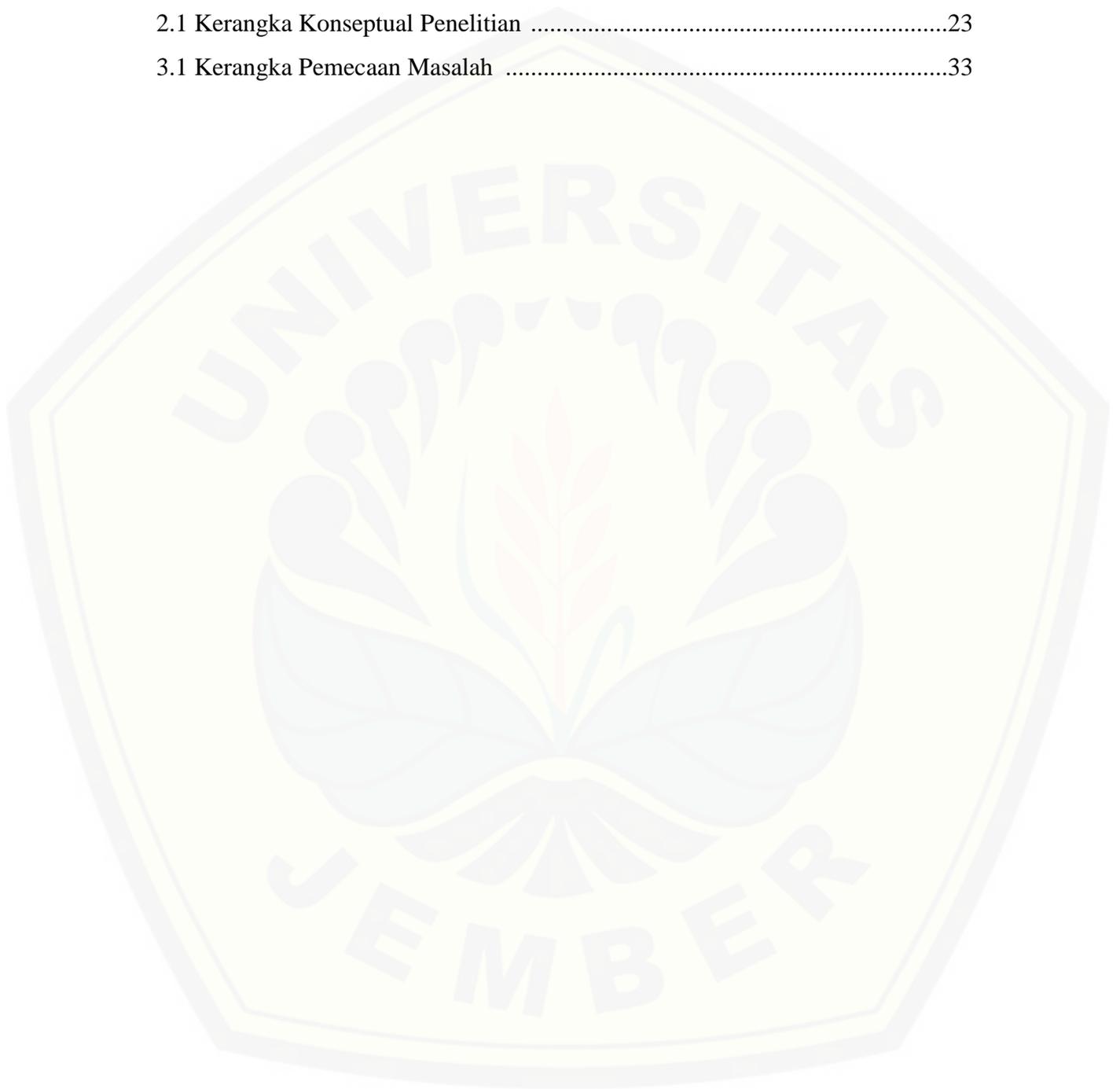
4.1.6.3 Analisis Deskriptif	45
4.1.6.4 Korelasi	46
4.2 Pembahasan	47
4.2.1 Kepemimpinan dalam Perspektif Islam	47
4.2.2 Persepsi Karyawan Tetap Terhadap Gaya Kepemimpinan Ditinjau Dari Perspektif Agama Islam Dan Hubungannya Dengan Perilaku Kerja Karyawan.....	55
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	59
5.1 Kesimpulan	59
5.2 Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	61

DAFTAR TABEL

2.1 Rangkuman Kajian Penelitian Terdahulu	18
4.1 Jumlah Karyawan Tetap.....	41
4.2 Jam Kerja Karyawan Tetap	41
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	43
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	44
4.12 Pedoman Interpretasi Pada Koefisien Korelasi	46

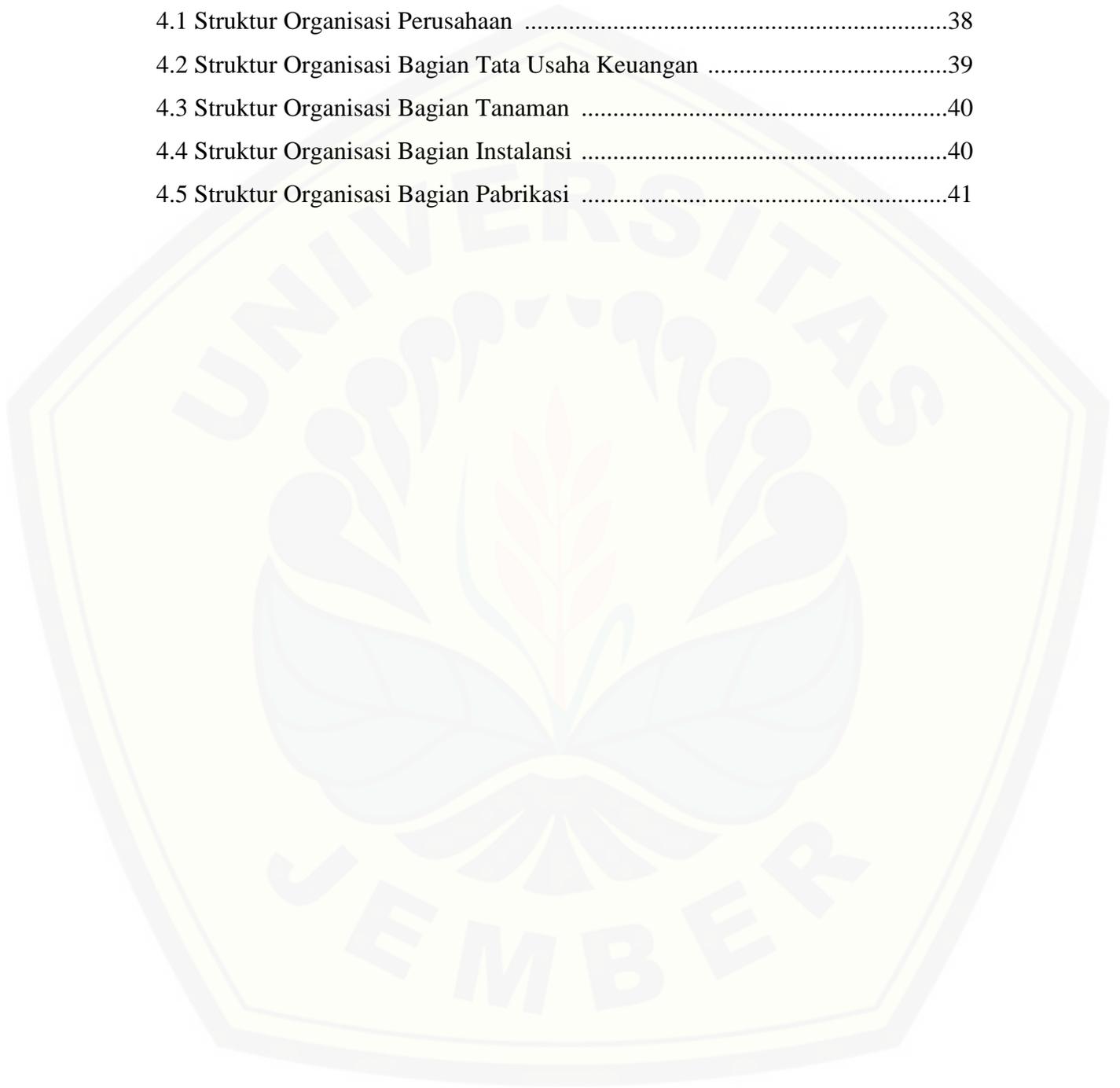
DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	23
3.1 Kerangka Pemecaan Masalah	33



DAFTAR BAGAN

4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	38
4.2 Struktur Organisasi Bagian Tata Usaha Keuangan	39
4.3 Struktur Organisasi Bagian Tanaman	40
4.4 Struktur Organisasi Bagian Instalansi	40
4.5 Struktur Organisasi Bagian Pabrikasi	41



DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisisioner Penelitian	64
2. Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden (Kuisisioner 1).....	74
3. Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden (Kuisisioner 2)	86
4. Hasil Uji Validitas (Kuisisioner 1)	98
5. Hasil Uji Validitas (Kuisisioner 2)	107
6. Hasil Uji Reliabilitas (Kuisisioner 1)	114
7. Hasil Uji Reliabilitas (Kuisisioner 2)	121
8. Analisis Deskriptif	128
9. Analisis Korelasi	137

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring perkembangan zaman, kepemimpinan secara ilmiah mulai berkembang bersamaan dengan pertumbuhan manajemen ilmiah yang lebih dikenal dengan ilmu tentang memimpin. Hal ini terlihat dari banyaknya literatur yang mengkaji tentang *leadership* dengan berbagai sudut pandang atau perspektifnya. Kepemimpinan atau *leadership* merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusnya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia (Moejiono, 2002). Ada banyak pengertian yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang masing-masing. Definisi-definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan.

Pemimpin dalam bahasa Inggris disebut *leader*, kegiatannya disebut kepemimpinan atau *leadership*. secara Islam pemimpin adalah pengganti atau wakil. Secara umum kepemimpinan berarti kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi House et. al (dalam Gary Yulk, 2010:4). Ciri kepemimpinan secara umum lebih menekankan kepada suatu cara untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sesuai yang diinginkan. Sedangkan menurut pandangan Islam kepemimpinan berarti sebagai kemampuan melaksanakan perintah dan meninggalkan larangan Allah SWT baik secara bersama-sama maupun secara perseorangan, dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan mewujudkan semua kehendak Allah SWT yang telah diberitahukan-Nya melalui Rasul-Nya yang terakhir Muhammad SAW. Kepemimpinan dalam arti spiritual tiada lain daripada ketaatan atau kemampuan menaati perintah dan larangan Allah SWT dan Rasulullah SAW dalam semua aspek kehidupan. Ciri pada kepemimpinan Islam lebih menekankan pada sifat-sifat Rasulullah yaitu *siddiq*, *amanah*, *tabligh*, dan *fathonah*, yang berarti benar, dapat dipercaya, menyampaikan, dan bijaksana. Sehingga jelas pula dijelaskan bahwa kepemimpinan Islam keseluruhannya bersumber dari yang dicontohkan

oleh Nabi Muhammad SAW. Allah berfirman dalam Quran Surat Al-Ahzab ayat 21, yaitu yang artinya:

“Sesungguhnya telah ada pada diri rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu, yaitu bagi orang yang mengharap rahmat Allah dari kedatangan hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah.” (Qs. Al-Ahzab:21)

Pada praktek kepemimpinan Islam, yang paling terlihat yaitu pada organisasi atau lembaga yang berunsur syariah, dimana mulai dari kepemimpinan, sistem, ataupun hukum yang dianut. Namun, beberapa organisasi atau lembaga konvensionalpun ada pula yang menerapkan gaya kepemimpinan Islam walaupun tidak dari keseluruhan unsur Islam dipergunakan. Pemimpin tersebut paham dan dapat mempraktekan di dalam organisasinya. Dari sisi lain terdapat juga kenyataan bahwa karena kondisi tertentu seorang harus menjalankan tugas kepemimpinan. Kondisi itu dapat terjadi baik karena dikehendaki ataupun tidak dikehendaki, seperti seorang ulama yang karena kelebihan dalam bidang agama Islam, ia dikategorikan umat Islam sebagai ulama dan ditempatkan sebagai pemimpin. Sehingga wajib bagi dia mampu dalam menjalankan kepemimpinan Islam. Kondisi yang disengaja terlihat pada seseorang yang harus menjalankan fungsi kepemimpinan. Misalkan pengangkatan seorang Menteri, Direktur, Rektor, ataupun Dekan. Namun dalam prakteknya banyak pemimpin tersebut hanya untuk mengejar kedudukan duniawi semata. Namun di sisi lain, fungsi itu dijalankan sangat tergantung pada kemampuan kepemimpinan yang dimiliki dan dijalanannya.

Salah satu perusahaan yang berdampak pada perkembangan di negara ini adalah perusahaan BUMN, dimana perusahaan ini adalah perusahaan milik negara yang produknya sangat dibutuhkan oleh masyarakat, sehingga perlu pemimpin yang baik untuk keberlangsungan dan kemajuan perusahaan. Seperti pada PTPN XI Unit Usaha Kedawung yang memproduksi gula sebagai produk utama. Pemimpin dalam memimpin perusahaan seorang tidak terlepas dari cara dan gaya memimpin. Gaya kepemimpinan Islam tidak hanya dapat diterapkan dalam perusahaan atau organisasi yang berbasis syariah saja, tetapi perusahaan konvensionalpun bisa. PTPN XI Unit Usaha Kedawung adalah bentuk Badan

Usaha Milik Negara (BUMN) dengan produknya yaitu gula dengan kapasitas produksi 1.750 kwintal per hari. Pada perusahaan ini penerapan gaya kepemimpinan yang dapat ditinjau dari perspektif Islam yaitu ditunjukkan pada tingkah laku, tutur kata, rasa saling menghargai kepada bawahan, tegas, jujur, dan mampu membaur dengan bawahan. Cara memimpin tersebut dapat berhubungan pada suatu perilaku kerja karyawan, dimana karyawan mampu menunjukkan suatu perilaku kerja yang baik.

Berdasarkan pedoman tentang kepemimpinan Islam, banyak kemiripan gaya kepemimpinan di PTPN XI Unit Usaha Kedawung dengan gaya kepemimpinan Islam yang berhubungan dengan perilaku kerja karyawan. Atas dasar tersebut, peneliti disini mencoba untuk menggambarkan situasi atau peristiwa dan memaparkan persepsi karyawan tetap tentang gaya kepemimpinan ditinjau dari perspektif agama Islam dan hubungannya dengan perilaku kerja karyawan.

1.2 Perumusan Masalah

- a) Bagaimana deskripsi gaya kepemimpinan ditinjau dari perspektif agama Islam?
- b) Bagaimana persepsi karyawan tetap terhadap gaya kepemimpinan ditinjau dari perspektif agama Islam di PTPN XI Unit Usaha Kedawung?
- c) Bagaimanakah hubungan persepsi karyawan tetap terhadap gaya kepemimpinan ditinjau dari perspektif agama Islam dengan perilaku kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

- a) Menganalisis deskripsi gaya kepemimpinan ditinjau dari perspektif agama Islam.
- b) Menganalisis secara mendalam mengenai persepsi karyawan PTPN XI Unit Usaha Kedawung terhadap gaya kepemimpinan ditinjau dari perspektif agama Islam.

- c) Menguji hubungan persepsi karyawan tetap terhadap gaya kepemimpinan ditinjau dari perspektif agama Islam dengan perilaku kerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat memberi manfaat secara langsung maupun tidak langsung bagi:

- a. Ilmu pengetahuan, penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan, serta dapat menambah referensi atau menambah acuan bagi yang berkepentingan terhadap penelitian dengan topik kepemimpinan ditinjau dari perspektif Islam dan perilaku kerja karyawan.
- b. Pengambil keputusan, penelitian ini diharapkan mampu membantu seorang pengambil keputusan dalam memutuskan suatu gaya yang akan diterapkan dalam organisasi yang berkaitan dengan kepemimpinan ditinjau dari perspektif agama Islam.
- c. Peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan mampu menjadi acuan dalam penelitian selanjutnya dengan topik yang sama.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepemimpinan Secara Umum

Dalam bahasa Inggris pemimpin disebut *leader*. Kegiatannya disebut kepemimpinan atau *leadership*. Kepemimpinan adalah fenomena kompleks yang melibatkan pemimpin, para pengikut, dan situasi (Hughes, Ginnett, Curphy 2012:5). Kepemimpinan adalah proses ketika seorang atasan mendorong bawahannya berperilaku sesuai keinginannya (Hughes, Ginnett, Curphy 2012:5). Sedangkan menurut Hersey, Paul; Blanchard, Kenneth H. dan Johnson, D.E (1990) (dalam Wirawan, 2014:5) "*Leadership is the process of influencing the activities of an individual or group in efforts toward goal achievement in a given situation. From this definition of leadership process is a function of the leader, the follower, and other situational variables: $L=f(l.f.s)$* ". Dari definisi-definisi yang dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan itu merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seseorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal (Winardi, 1990:47).

Kepemimpinan memiliki jenis atau tipe kepemimpinannya masing-masing. Gaya atau cara memimpin yang disebut *leadership style* ini memiliki tiga bentuk *leadership style*. Bentuk-bentuk *leadership style* yang umum adalah:

a. Otokratis

Pada cara memimpin yang bersifat otokratis, pengambilan keputusan biasanya hanya dilakukan oleh diri pemimpin sendiri. Sedangkan di dalam cara memimpinya, yaitu untuk mempengaruhi tindakan dan sikap anak buahnya agar mendapat dukungan untuk mencapai tujuan, biasanya seorang pemimpin akan menggunakan dua cara yaitu kepemimpinan yang positif dan kepemimpinan yang negatif.

Kekuatan yang ada di dalam diri pemimpin akan mewarnai tingkah lakunya. Umumnya kekuatan yang ada pada diri setiap orang yang memengaruhi tingkah laku adalah:

- 1) *Personal value system* (system nilai)
- 2) *Confidence in subordinates* (kepercayaan pada para bawahan)
- 3) *Leadership inclination* (kecenderungan atau arah kepemimpinan)
- 4) *Feelings of security in a uncertain situation* (rasa aman dalam keadaan yang belum pasti)

Seorang pemimpin akan mengerti variabel yang ada pada setiap bawahan yang mendorong seseorang untuk bertindak secara tertentu. Kekuatan yang ada pada bawahan ini akan menentukan pilihan bagi pemimpin tentang bagaimana caranya memimpin mereka.

b. Partisipatif

Kepemimpinan yang partisipatif adalah suatu cara yang memimpin yang memungkinkan para bawahan turut serta dalam proses pengambilan keputusan, bila ternyata proses tadi mempengaruhi kelompok, atau bila memang kelompok (bawahan) ini mampu turut berperan dalam pengambilan keputusan. partisipatif atau biasa disebut *supportive leadership* didasarkan pada asumsi bahwa orang-orang atau bawahan mempunyai kemauan untuk membantu.

Pemimpin di sini bermaksud untuk mengembangkan rasa tanggungjawab bawahan dalam mencapai tujuan kelompok atau organisasi, dengan menggunakan cara memberi pujian, ganjaran, atau juga dengan cara memberikan kritik yang membangun. Walaupun pada akhirnya tanggungjawab untuk membuat keputusan itu ada pada tangan pemimpin sendiri, namun dalam prosesnya, pengambilan keputusan itu dikerjakan bersama-sama anggota kelompok.

c. *Laissez Faire* (Bebas)

Salah satu cara memimpin yang merupakan lawan dari jenis *authoritative* adalah *laissez faire*. Dengan cara ini seorang pemimpin akan meletakkan tanggungjawab pengambilan keputusan sepenuhnya kepada para bawahan. Di sini pemimpin hanya sedikit saja atau hampir sama sekali tidak memberikan

pengarahan. Para bawahan diberikan kebebasan sepenuhnya. Di sini pemimpin menganggap bahwa bawahannya sudah “dewasa” dan tahu apa kewajibannya.

Cara memimpin *laissez faire* ini akan lebih sesuai dengan salah satu sifat manusia yang ingin bebas, kurang mendapatkan pengawasan, dan ingin mempunyai inisiatif sendiri. Salah satu cara pendekatan untuk tetap dapat mengkoordinasikan bawahan ini adalah bila pemimpin melebur diri ke dalam kelompoknya dengan kedudukan sama sebagai anggota merangkap ketua team. Dalam menangani masalah ia ikut serta di dalam proses pengambilan keputusan, akan tetapi dengan kedudukan dan suara sama seperti anggota team lainnya. Keputusan kelompok didasarkan pada kemauan kelompoknya, dan pimpinan hanya membantu dan melegalisirnya saja.

Ada dua teori kepemimpinan, teori kepemimpinan yang pertama yaitu teori sifat (*the trait theory of leadership*). Teori ini mengemukakan bahwa untuk menentukan sifat-sifat kepemimpinan yang baik perlu diteliti secara induktif, mengamati mereka yang diakui sebagai pemimpin yang berhasil dan menyebutkan sifat-sifat yang dimilikinya masing-masing. Para ahli manajemen yang menganut teori sifat ini antara lain:

- a) E.E Ghizeli: (1) kecerdasan, (2) kemampuan mengendalikan, (3) inisiatif, (4) ketenangan diri, (5) kepribadian.
- b) Thomas W. Harrell: (1) kemauan keras, (2) tingkah laku yang ditentukan sifat lahiriah, (3) keinginan kekuasaan, (4) keinginan prestasi.
- c) Keith Davis: (1) kecakapan, (2) kematangan dan luwes pergaulan, (3) motivasi dan rangsangan prestasi, (4) sikap hubungan manusiawi.

Kedua yaitu teori kepemimpinan situasional. Teori ini kepemimpinan dipengaruhi oleh keadaan pimpinan, pengikut, organisasi dan lingkungan sosial (ekonomi, kebudayaan, agama, moral, dan politik). Keberhasilan seseorang pemimpin juga dipengaruhi oleh situasi artinya adalah seorang pemimpin yang berhasil baik dalam keadaan normal, tetapi pemimpin lainnya hanya akan berhasil dalam keadaan kritis.

2.1.2 Kepemimpinan Berdasarkan Agama Islam

Kepemimpinan dalam pengertian agama Islam atau secara spiritual kepemimpinan harus diartikan sebagai kemampuan melaksanakan perintah dan meninggalkan larangan Allah SWT baik secara bersama-sama maupun secara perseorangan. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan mewujudkan semua kehendak Allah SWT yang telah diberitahukan-Nya melalui Rasul-Nya yang terakhir Muhammad SAW. Kepemimpinan dalam arti spiritual tiada lain daripada ketaatan atau kemampuan menaati perintah dan larangan Allah SWT dan Rasulullah SAW dalam semua aspek kehidupan.

Kepemimpinan yang ditolong Allah dan dibela Allah SWT itu kegiatannya terpusat seluruhnya pada perwujudan kehendak Allah SWT, yang dapat digolongkan sebagai kegiatan menolong agama-Nya. Kepemimpinan tersebut bukan sebaliknya yang bersifat mengkhianati dengan melakukan kegiatan yang melanggar perintah dan memperturukkan larangan Allah SWT. Pengkhianatan-pengkhianatan itu selalu menjalankan kepemimpinan untuk memusuhi dan melawan agama Allah SWT, dengan memotivasi dan mengarahkan agar manusia berbuat kemungkaran dan kenistaan yang tidak diridhai-Nya.

Rasulullah SAW bersabda, yang artinya:

“Ketahuilah, bahwa kamu sekalian adalah sebagai pemimpin dan kamu sekalian bertanggungjawab terhadap pimpinannya (rakyatnya). Maka sebagai Amir (pemimpin) yang memimpin manusia yang banyak adalah sebagai pemimpin yang bertanggungjawab atas pimpinannya (rakyatnya). Dan seorang suami (lelaki) adalah sebagai pemimpin bagi keluarganya dan ia bertanggungjawab atas mereka. Seorang istri (wanita) adalah sebagai pemimpin di rumah, suaminya serta anaknya yang ia bertanggungjawab terhadap mereka. Dan seorang hamba (budak) adalah sebagai pemimpin dalam menjaga harta tuannya. Ketahuilah, kamu sekalian adalah pemimpin dan kamu sekalian bertanggungjawab terhadap pimpinannya.”

Dari uraian di atas jelas pula bahwa kepemimpinan berkenaan dengan hubungan manusia (*hablum-minannas*). Sedang manusia yang menjadi penghuni bumi dan bahkan yang menghimpun diri di dalam suatu kelompok, tidak

semuanya terdiri dari pemeluk agama Islam. Untuk itu diperlukan sikap dan keberanian setiap pemimpin yang beragama Islam untuk berpegang teguh pada prinsip yang diajarkan Allah SWT di dalam Al-Quran. Dengan demikian berarti juga setiap pemimpin yang beragama Islam berkewajiban meneladani kepemimpinan Rasulullah SAW, karena seluruh sikap, tingkah laku, dan bahkan diamnya beliau, dalam memimpin umat Islam pada dasarnya merupakan pancaran isi kandungan Al-Quran.

2.1.3 Teori Kepemimpinan dan Kaitannya dengan Al-Quran

Beberapa teori tentang kepemimpinan, yaitu:

a. Teori Sifat (*Trait Theory*)

Teori ini menyatakan bahwa setiap orang dapat menjadi pemimpin jika mempunyai sifat-sifat dan keterampilan tertentu yang diperlukan untuk memimpin (Wirawan, 2014: 111). Sifat-sifat yang dimiliki antara lain kepribadian, keunggulan fisik, dan kemampuan sosial. Kalimat ini sesuai dengan isi kandungan QS Al Baqarah ayat 124 yang mengandung arti:

“Dan (ingatlah) ketika Nabi Ibrahim diuji oleh Tuhannya dengan beberapa Kalimah (suruhan dan larangan), maka Nabi Ibrahim pun menyempurnakannya. (Setelah itu) Allah berfirman: "Sesungguhnya Aku melantikmu menjadi Imam (Pemimpin ikutan) bagi umat manusia". Nabi Ibrahim pun memohon dengan berkata: "(Ya Tuhanku!) Jadikanlah juga (apalah jua kiranya) dari keturunanku (pemimpin-pemimpin ikutan)". Allah berfirman: (Permohonanmu diterima, tetapi) janjiKu ini tidak akan di dapatioleh orang-orang yang zalim.”

Dari penafsiran QS Al Baqarah ayat 124 bila dihubungkan dengan teori trait yang beranggapan bahwa kepemimpinan tergantung pada karakter pemimpinnya. Sifat-sifat yang dimiliki antara lain kepribadian, keunggulan fisik, dan kemampuan sosial.

Dalam kalimat “Janjiku tidak mendapatkan orang-orang yang zalim” ini jelas diterangkan bahwa kepemimpinan dalam Islam lebih kepada anugerah bukan kepada upaya manusia dan tidak mungkin Allah memilih seorang yang zalim

sebagai seorang pemimpin. Maka hal itu sejalan dengan teori trait yang beranggapan kepemimpinan tergantung pada karakter pemimpin. Karakter pemimpin haruslah baik yang meliputi aspek kepribadian dan kemampuan sosial. Kepribadian yang dimiliki seorang pemimpin yang dimaksud tentunya tidak zalim seperti yang tercantum dalam QS Al Baqarah ayat 124.

b. Teori Karismatik

Menurut Weber (dalam Wirawan, 2014:164) teori kepemimpinan karismatik mempunyai kapasitas untuk mengubah sistem sosial yang ada berdasarkan persepsi pengikut yang percaya pemimpin ditakdirkan mempunyai kemampuan istimewa. Teori kepemimpinan karismatik menekankan kepada identifikasi pribadi, pembangkitan motivasi oleh pemimpin dan pengaruh pemimpin terhadap tujuan-tujuan dan rasa percaya diri para pengikut. Teori atribusi tentang karisma lebih menekankan kepada identifikasi pribadi sebagai proses utama mempengaruhi dan internalisasi sebagai proses sekunder. Teori konsep diri sendiri menekankan internalisasi nilai, identifikasi sosial dan pengaruh pimpinan terhadap kemampuan diri dengan hanya memberi peran yang sedikit terhadap identifikasi pribadi. Sementara itu, teori penularan sosial menjelaskan bahwa perilaku para pengikut dipengaruhi oleh pemimpin tersebut mungkin melalui identifikasi pribadi dan para pengikut lainnya dipengaruhi melalui proses penularan sosial. Pada sisi lain, penjelasan psikoanalitis tentang karisma memberikan kejelasan kepada kita bahwa pengaruh dari pemimpin berasal dari identifikasi pribadi dengan pemimpin tersebut.

Karisma merupakan sebuah fenomena. Ada beberapa pendekatan yang dapat digunakan oleh seorang pemimpin karismatik untuk merutinisasi karisma walaupun sukar untuk dilaksanakan. Kepemimpinan karismatik memiliki dampak positif maupun negatif terhadap para pengikut dan organisasi. Teori ini juga sesuai dengan QS Al-Baqarah:124, yang memiliki arti yaitu:

"Dan (ingatlah) ketika Nabi Ibrahim diuji oleh Tuhannya dengan beberapa Kalimah (suruhan dan larangan), maka Nabi Ibrahim pun menyempurnakannya. (Setelah itu) Allah berfirman: "Sesungguhnya Aku melantikmu menjadi Imam (Pemimpin ikutan) bagi umat manusia". Nabi Ibrahim

pun memohon dengan berkata: "(Ya Tuhanku!) Jadikanlah juga (apalah jua kiranya) dari keturunanku (pemimpin-pemimpin ikutan)". Allah berfirman: (Permohonanmu diterima, tetapi) janjiKu ini tidak akan di dapatioleh orang-orang yang zalim."

Ayat ini juga didukung dengan teori kepemimpinan kharismatik yang menekankan kepada identifikasi pribadi, pembangkitan motivasi oleh pemimpin, dan pengaruh pemimpin terhadap tujuan-tujuan dan rasa percaya diri para pengikut. Identifikasi pribadi disini dapat diartikan pengetahuan yang dimiliki seorang pemimpin, keimanan, dan ketaqwaan kepada Allah SWT.

2.1.4 Perilaku Kerja Karyawan

Perilaku kerja merupakan tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh orang-orang yang bekerja. Menurut Robbins (dalam Leni:2014) perilaku kerja yaitu dimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Robbins menekankan pada sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka. Definisi yang lain menyebutkan bahwa perilaku kerja merupakan kemampuan kerja dan perilaku-perilaku dari para pekerja dimana mereka menunjukkan tindakan dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada di tempat mereka bekerja.

Kerberhasilan di berbagai wilayah kehidupan ternyata ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku kerja. Sebagian orang menyebut perilaku kerja ini sebagai motivasi, kebiasaan (*habit*) dan budaya kerja. Oleh karena itu diupayakan untuk membentuk perilaku kerja yang konsisten dan positif. Menurut Sinamo (dalam Leni, 2014), ada delapan paradigma di tingkat perilaku kerja yang sanggup menjadi basis keberhasilan baik di tingkat pribadi, organisasional, maupun sosial yaitu: bekerja tulus; bekerja tuntas; bekerja benar; bekerja keras; bekerja serius; bekerja kreatif; bekerja unggul; dan bekerja sempurna.

Menurut Gray (dalam Leni, 2014), mengemukakan bahwa antara pria dan wanita harus mengetahui bahwa perbedaan gender bisa mempengaruhi perilaku

kerja mereka. Tanpa disadari oleh kaum pria dan wanita, banyak ucapan atau perilaku yang dianggap wajar oleh masing-masing gender dapat menyinggung perasaan dan harga diri lawan jenis. Hal ini tentu saja dapat mengakibatkan konflik yang berujung dapat mempengaruhi perilaku kerja serta mengganggu suasana kerja yang nyaman. Menurut Gray (dalam Leni, 2014) untuk menciptakan perilaku kerja yang baik harus memperhatikan:

- a. Komunikasi pria dan wanita
- b. Perasaan di tempat kerja
- c. Menetapkan batasan dalam tiap perilaku kerja
- d. Mengingatkan berbagai perbedaan yang ada

Dari pernyataan tersebut, disimpulkan bahwa perilaku kerja antara pria dan wanita tidak sama. Dalam memahami perilaku kerja menurut gender dibutuhkan komunikasi dan pemahaman yang penuh, sehingga tidak mengakibatkan konflik dalam bekerja.

2.1.4.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Kerja

Menurut Robbins (dalam Leni:2014) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja di tempat kerja, yaitu:

- a. Lingkungan kerja, di dalam suatu lingkungan kerja harus benar-benar memberikan rasa aman bagi para pekerja. Para pekerja atau karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja, baik dari strategi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih dan memiliki tingkat gangguan minimum sangat disukai oleh para pekerja (Robbins, 2002:36).
- b. Konflik, Konflik dapat konstruktif atau destruktif terhadap fungsi dari suatu kelompok atau unit. Tapi sebagian besar konflik cenderung merusak perilaku kerja yang baik karena konflik akan menghambat pencapaian tujuan dari suatu pekerjaan (Robbins, 2002:199).
- c. Komunikasi, Dalam memahami perilaku kerja, komunikasi merupakan salah satu faktor terpenting yang berperan sebagai penyampaian dan pemahaman dari sebuah arti (Robbins, 2002:146).

2.1.4.2 Indikator-indikator Perilaku Kerja

Keberhasilan di berbagai wilayah kehidupan ternyata ditentukan oleh perilaku manusia terutama perilaku kerja. Sebagian orang menyebut perilaku kerja ini sebagai motivasi, kebiasaan, dan budaya kerja. Oleh karena itu diupayakan untuk membentuk perilaku kerja yang konsisten dan positif. Menurut Sinamo (dalam Leni, 2014), ada delapan paradigma di tingkat perilaku kerja yang sanggup menjadi basis keberhasilan baik di tingkat pribadi, organisasi maupun sosial, yaitu:

- a. Bekerja tulus
- b. Bekerja tuntas
- c. Bekerja benar
- d. Bekerja keras
- e. Bekerja serius
- f. Bekerja kreatif
- g. Bekerja unggul
- h. Bekerja sempurna

Empat indikator yang mempengaruhi perilaku kerja menurut Bryson et al (1997:41 dan 42) (dalam Leni 2014), yaitu:

- a. *Cooperatives – social skills* (kemampuan berhubungan sosial)

Menurut Oxford (2000:270) *cooperatives* is involving doing something together or working together with other towards a shared aim. Yang memiliki arti yaitu mengandalkan kemampuan sosial untuk bekerjasama dengan para pekerja untuk mencapai suatu tujuan bersama.

- b. *Work Quality* (kualitas kerja)

Para pekerja harus menunjukkan kualitas kerja yang baik agar dapat diakui dan dihargai. (Harry W,C. Michon, Hans Kroon, Jaap Weeghel & Aart H. Schene:42)

- c. *Work habits* (kebiasaan kerja)

Kebiasaan kerja dihubungkan dengan perilaku yang positif dan negative di tempat kerja. (Harry W,C. Michon, Hans Kroon, Jaap Weeghel & Aart H. Schene:42)

d. *Personal Persentation* (pengendalian diri, contohnya: tidak menjadi mudah marah dan agresif dan tidak berperilaku aneh)

Di tempat kerja harus dapat mengendalikan diri dan menunjukkan pribadi yang professional dalam bekerja. (Harry W,C. Michon, Hans Kroon, Jaap Weeghel & Aart H. Schene:42)

2.1.5 Pengertian Persepsi

Persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh penginderaan, yaitu suatu stimulus yang diterima oleh individu melalui alat reseptor yaitu indera. Alat indera merupakan penghubung antara individu, diorganisasikan kemudian diinterpretasikan sehingga individu menyadari dan mengerti tentang apa yang diiderakan. Dengan kata lain persepsi adalah proses yang menyangkut masuknya pesan atau informasi ke dalam otak manusia. Persepsi merupakan keadaan *integrated* dari individu terhadap stimulus yang diterimanya. Apa yang ada dalam diri individu, pikiran, perasaan, pengalaman-pengalaman individu akan ikut aktif berpengaruh dalam proses persepsi.

2.1.5.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi

Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi pada dasarnya dibagi menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

- a. Faktor Internal yang mempengaruhi persepsi, yaitu faktor-faktor yang terdapat dalam diri individu, yang mencakup beberapa hal antara lain:
 - 1) Fisiologis, Informasi masuk melalui alat indera, selanjutnya informasi yang diperoleh ini akan mempengaruhi dan melengkapi usaha untuk memberikan arti terhadap lingkungan sekitarnya. Kapasitas indera untuk mempersepsi pada tiap orang berbeda-beda sehingga interpretasi terhadap lingkungan juga dapat berbeda.
 - 2) Perhatian, Individu memerlukan sejumlah energi yang dikeluarkan untuk memperhatikan atau memfokuskan pada bentuk fisik dan fasilitas mental yang ada pada suatu obyek. Energi tiap orang berbeda-beda sehingga

perhatian seseorang terhadap obyek juga berbeda dan hal ini akan mempengaruhi persepsi terhadap suatu obyek.

- 3) Minat, Persepsi terhadap suatu obyek bervariasi tergantung pada seberapa banyak energi atau perceptual vigilance yang digerakkan untuk mempersepsi. Perceptual vigilance merupakan kecenderungan seseorang untuk memperhatikan tipe tertentu dari stimulus atau dapat dikatakan sebagai minat.
 - 4) Kebutuhan yang searah, Faktor ini dapat dilihat dari bagaimana kuatnya seseorang individu mencari obyek-obyek atau pesan yang dapat memberikan jawaban sesuai dengan dirinya.
 - 5) Pengalaman dan ingatan, Pengalaman dapat dikatakan tergantung pada ingatan dalam arti sejauh mana seseorang dapat mengingat kejadian-kejadian lampau untuk mengetahui suatu rangsang dalam pengertian luas.
 - 6) Suasana hati, Keadaan emosi mempengaruhi perilaku seseorang, mood ini menunjukkan bagaimana perasaan seseorang pada waktu yang dapat mempengaruhi bagaimana seseorang dalam menerima, bereaksi, dan mengingat.
- b. Faktor Eksternal yang mempengaruhi persepsi, merupakan karakteristik dari lingkungan dan obyek-obyek yang terlibat didalamnya. Elemen-elemen tersebut dapat mengubah sudut pandang seseorang terhadap dunia sekitarnya dan mempengaruhi bagaimana seseorang merasakannya atau menerimanya. Sementara itu faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi persepsi adalah :
- 1) Ukuran dan penempatan dari obyek atau stimulus. Faktor ini menyatakan bahwa semakin besarnya hubungan suatu obyek, maka semakin mudah untuk dipahami. Bentuk ini akan mempengaruhi persepsi individu dan dengan melihat bentuk ukuran suatu obyek individu akan mudah untuk perhatian pada gilirannya membentuk persepsi.
 - 2) Warna dari obyek-obyek. Obyek-obyek yang mempunyai cahaya lebih banyak, akan lebih mudah dipahami (*to be perceived*) dibandingkan dengan yang sedikit.

- 3) Keunikan dan kontrasan stimulus. Stimulus luar yang penampilannya dengan latarbelakang dan sekelilingnya yang sama sekali di luar sangkaan individu yang lain akan banyak menarik perhatian.
- 4) Intensitas dan kekuatan dari stimulus. Stimulus dari luar akan memberi makna lebih bila lebih sering diperhatikan dibandingkan dengan yang hanya sekali dilihat. Kekuatan dari stimulus merupakan daya dari suatu obyek yang bisa mempengaruhi persepsi.
- 5) *Motion* atau gerakan. Individu akan banyak memberikan perhatian terhadap obyek yang memberikan gerakan dalam jangkauan pandangan dibandingkan obyek yang diam.

2.1.6 Keterkaitan antara Gaya Kepemimpinan dan Perilaku Kerja Karyawan

Salah satu cara untuk mengetahui sebuah bentuk gaya kepemimpinan dalam sebuah perusahaan yaitu dengan melihat persepsi yang diberikan oleh karyawan. Menurut Yeni (2005), gaya pemimpin mempunyai peran dalam memajukan perusahaan, pemimpin dapat menerapkan gaya yang sesuai dengan persepsi karyawan. Persepsi karyawan dapat mempengaruhi suatu bentuk perilaku kerja karyawan. Jika karyawan memberikan persepsi yang baik terhadap suatu bentuk gaya kepemimpinan dan sesuai dengan individu karyawan, maka karyawan akan menunjukkan suatu sikap perilaku kerja yang baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Yarkoni (2010) mengenai persepsi guru tentang kepemimpinan kepala madrasah dan pengaruhnya terhadap motivasi mengajar guru di MI NU Ngadiwarno Sukorejo Kendal. Penelitian ini mendeskripsikan bagaimana persepsi guru tentang kepemimpinan kepala madrasah dan pengaruhnya terhadap motivasi mengajar guru. Persepsi tersebut menunjukkan dari hasil data distribusi frekuensi persepsi guru tentang kepemimpinan kepala Madrasah MI NU Ngadiwarno Sukorejo Kendal, dapat diketahui bahwa frekuensi terbanyak pada interval 51-53 yaitu dengan sejumlah 4

orang respondenn atau 57,13%, sedangkan pada interval 48-50, 54-56, 54-56 dan 57-59 masing-masing 1 orang reponden. Sehingga dapat dikatakan bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan kepala madrasah cukup baik. Dari hasil data distribusi frekuensi persepsi guru tentang motivasi guru dalam mengajar di MI NU Ngadiwarno Sukorejo Kendal, dapat diketahui bahwa penyebaran frekuensi terbanyak pada interval 52-54 yaitu dengan sejumlah 6 orang responden atau 85,71%, sedangkan pada interval 58-60 terdapat 1 orang reponden atau 14,29% dari ksluruhan. Dengan demikian motivasi mengajar guru di MI NU Ngadiwarno Sukorejo Kendal dinilai masih kurang. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa thitung= 2,789 jika dibandingkan dengan t table $(0,10; 7) = 1,895$ sehingga karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ berarti korelasi antara variabel persepsi guru tentang kemimpinan kepala madrasah dengan variabel motivasi mengajar guru signifikan. Dengan demikian hasil penelitian tersebut di atas menunjukkan bahwa hipotesis yang penulis ajukan yang berbunyi “Ada pengaruh positif antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala madrasah dan pengaruhnya terhadap motivasi mengajar guru di MI NU Ngadiwarno Kendal” telah terbukti.

Selanjutnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Eko Muriatiningsih (2008) mengenai persepsi karyawan tetap terhadap penerapan gaya kepemimpinan situasional asisten manajer bidang pengendalian *losses* dan penerangan jalan umum pada PT PLN (Persero) jaringan Kramat Jati. Penelitian ini mendeskripsikan bagaimana persepsi karyawan tetap terhadap penerapan gaya kepemimpinan situasional. Berdasarkan tabel hasil perhitungan, dengan merujuk pada skor penilaian secara keseluruhan, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan *participating* menempati urutan pertama dengan skor penilaian mencapai 65,20 dari skor terbaik yaitu 80 atau dengan prosentase sebesar 81,50%. Kemudian gaya kepemimpinan *selling* menempati urutan kedua dengan perbedaan nilai yang tidak terlalu jauh dengan *participating* yaitu 57,25 atau sebesar 71,57%. Nilai ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki persepsi bahwa asisten manajer cenderung menerapkan gaya kepemimpinan *participating* dan *selling*. Dalam hal ini berarti kecenderungan asisten manajer mau mendengarkan dan memberi kesempatan kepada karyawan untuk memberikan saran-saran dan ide-

ide. Namun demikian, dalam beberapa hal tertentu pimpinan juga perlu memberitahukan bagaimana melakukan pekerjaan yang baik bagi karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ujang Hikmatullah (2013) mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Bina Umat Sejahtera Cabang Ketanggungan Brebes. Dengan melihat hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat kita tarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan anatar kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Bina Umat Sejahtera Cabang Ketanggungan Brebes, dari uji hipotesis diketahui F test yang menunjukkan nilai 8.004 dengan tingkat probabilitas 0,009 lebih besar dari signifikansi 5%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa F hitung lebih besar daripada F tabel. Sehingga hipotesa yang diajukan diterima, sedangkan variabel independe mampu menjelaskan variable dependen sebesar 20,6% sedang yang 69,4%. Sehingga pada akhirnya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Bina Umat Sejahtera Cabang Ketanggungan Brebes.

Tabel 2.1 Rangkuman Kajian Penelitian Terdahulu

Nama (Tahun)	Objek Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Metode Analisis	Hasil dan Kesimpulan Penelitian
Yarkoni (2010)	MI NU Ngadiwarno Kendal	persepsi guru tentang kepemimpinan kepala madrasah dan pengaruhnya terhadap motivasi mengajar guru	Deskriptif Kuantitatif	Persepsi tersebut menunjukkan dari hasil data distribusi frekuensi persepsi guru tentang kepemimpinan kepala Madrasah dapat dikatakan cukup baik dan pengaruhnya terhadap motivasi mengajar guru telah terbukti.

Nama (Tahun)	Objek Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Metode Analisis	Hasil dan Kesimpulan Penelitian
Eko Muriati ningsih (2008)	PT PLN (Persero) area jaringan Kramat Jati	Persepsi karyawan terhadap penerapan gaya kepemimpinan situasional asisten manajer bidang pengendalian <i>losses</i> dan Penerangan Jalan Umum (PJU)	Deskriptif kuantitatif	persepsi tersebut menunjukkan bahwa asisten manajer cenderung menerapkan gaya kepemimpinan <i>participating</i> dan <i>selling</i>
Ujang Hikmatulah (2013)	Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Bina Umat Sejahtera Cabang Ketanggungan Brebes.	Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Bina Umat Sejahtera Cabang Ketanggungan Brebes.	Kuantitatif	kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Bina Umat Sejahtera Cabang Ketanggungan Brebes.

Sumber: Data diolah dari berbagai sumber, 2014

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual penelitian ini diharapkan dapat mempermudah peneliti dalam menguraikan secara sistematis permasalahan dalam penelitiannya.

a. Kepemimpinan dalam perspektif agama Islam yang diukur melalui indikator-indikator (Ujang Hikmatullah:2013):

1. Kapabilitas Kepemimpinan

Kapabilitas pemimpin adalah sebuah kemampuan tertentu atau kapasitas yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan atau hasil tertentu.

a) Efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi

1) *Al-Kafaa'ah* (Kapabilitas), yaitu kemampuan yang berkesinambungan untuk membaca organisasi dan kelompok, bekerja dan merepresentasikannya.

2) *Al-Fahm* (Pemahaman), yaitu ketajaman melihat tujuan jamaah dan paham konsepsinya. Hingga membentuk semangat dalam sikap dan perkataan, serta kemampuan menentukan fase-fase dan memotivasi tercapainya tujuan di atas.

3) *At-Tandhiim* (Koordinasi), yaitu kemampuan mendefinisikan tugasnya dan tugas orang lain, merencanakan hubungan kerja dan perngorganisasiannya, mengefektifkan penyampaian dan penerimaan informasi serta mempunyai segudang pengetahuan lain.

b) Kemampuan Mempengaruhi dengan Kelebihan Pribadi

1) *Al-Mubaada'ah* (daya inisiatif), merupakan anggota yang paling banyak memiliki kontribusi pemikiran dalam diskusi, memperhatikan perilaku jamaah dan perjalanannya.

2) *Al-Qiyadaah* (berjiwa pemimpin), yaitu mampu menentukan perilaku individu dan jamaah, memimpin pekerjaan, dapat mengambil keputusan, dan mengungkapkan pendapat.

3) *At-Taadir* (penghargaan), yaitu mengakui jerih payah para anggotanya dan mampu mengungkapkan penerimaan atau tidaknya atas kerja mereka.

- 4) *Ats-Tsiqah* (rasa percaya/trust), yaitu pekerjaannya tidak bertujuan untuk kepentingan pribadi, mampu menyebarkan rasa kasih sayang dan cinta antar anggota dan mengikuti individu dengan jamaah.
- c) Sikap positif dalam bermasyarakat
- 1) *At-Tahayyut* (beradaptasi), yaitu berpartisipasi dalam pekerjaan dan berperan aktif dalam seluruh bidang meskipun kecil. Regenerasi kepemimpinan dalam kehidupan dunia ini bisa terwujud dengan adanya tugas untuk mampu membangun, revitalisasi, dan juga bekerja keras dalam memakmurkannya dan bukan untuk merusaknya.
 - 2) *Al-Udhuwiyyah* (keanggotaan), yaitu tingkatan interaksi dengan anggota kelompok sangatlah kuat dengan berbaur bersama mereka, memberikan pelayanan dan selalu menjaga keakraban secara non formal.
 - 3) *At-Ta'awun* (kerjasama), yaitu ini terwujud dengan saling memahami, keterbukaan akhlak dan keterusterangan, disertai dengan menghindari perdebatan dan kata-kata yang menyinggung, dan sangat memperhatikan suasana tenang dan penghormatan dan resiprokal.

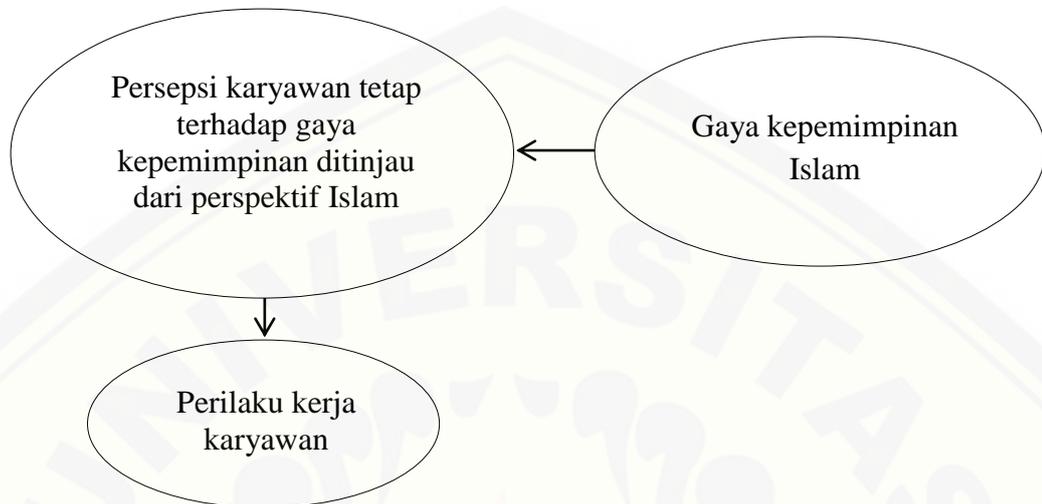
2. Karakteristik Personal

Karakteristik Personal adalah suatu sifat, watak, atau kepribadian yang berhubungan dengan diri sendiri atau *personal* dalam diri seorang pemimpin.

- a. *Tamam Al-A'dlo'* (Anggota tubuh yang sempurna),
- b. *Jayidul fahmi watashawwur*, yaitu baik cara berfikir dan pemahamannya (visioner).
- c. *Jayidul Hifdzi*, yaitu baik daya hafalnya terhadap perkara-perkara yang dipahami, dilihat, didengar dan dirasakannya.
- d. *Dzaka' wal fathonah* (cerdas dan cepat tangap)
- e. *Husnullbaroh*, yaitu baik cara penyampaiannya dalam mengungkapkan segala sesuatu yang ada dalam benaknya atau kemampuan berdiplomasi.

- f. *Hubul Ilmi*, yaitu cinta kepada ilmu dan gemar mengali berbagai faidah.
 - g. *Mubghidun Liladzatiljismi/Ifah*, yaitu terjaga dari godan & berbagai kelezatan duniawi.
 - h. *Muhibun Lisidqi* (cinta sifat jujur)
 - i. *Kabirunafsi wa muhibul karomah* (mempunyai jiwa yang lapang dan kuat dalam menghadapi segala kesulitan), mempunyai jiwa yang mulia dan tidak mengutamakan harta benda sebagai tolak ukur utama.
 - j. *Muhiban li adli wa mubghidon lidzulmi* (cinta keadilan & benci kedzaliman) dan mempunyai prinsip yang kokoh dan pemberani.
- b. Perilaku Kerja Karyawan
- Perilaku kerja karyawan adalah tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh orang-orang yang bekerja. (Bryson dalam leni, 2014)
1. *Cooperatives—social skills* (kemampuan berhubungan sosial), menurut Oxford (2000:270) “*cooperativeness is involving doing something together or working together with others towards a shared aim*”, yaitu mengandalkan kemampuan sosial untuk bekerjasama dengan antarpara pekerja untuk mencapai suatu tujuan bersama.
 2. *Work quality* (kualitas pekerjaan), Para pekerja harus menunjukkan kualitas kerja yang baik agar dapat diakui dan dihargai.
 3. *Work habits* (kebiasaan kerja), Kebiasaan kerja dihubungkan dengan perilaku yang positif dan negatif di tempat kerja.
 4. *Personal presentation* (pengendalian diri, contoh: tidak menjadi mudah marah dan agresif dan tidak berperilaku aneh) di tempat kerja harus dapat mengendalikan diri dan menunjukkan pribadi yang profesional dalam bekerja.

Sehingga secara sederhana kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan pada Gambar 2.1:



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Pada penelitian ini, menggunakan rancangan penelitian deskriptif kualitatif (penelitian fenomenologi) dan kuantitatif. Deskriptif kualitatif dengan konteks untuk menggambarkan suatu gaya kepemimpinan ditinjau dari perspektif agama Islam dan menggambarkan persepsi karyawan tetap terhadap gaya kepemimpinan ditinjau dari perspektif agama Islam. Penelitian kuantitatif ini digunakan dalam konteks untuk menganalisis suatu hubungan antara persepsi karyawan tetap terhadap gaya kepemimpinan ditinjau dari perspektif agama Islam terhadap perilaku kerja karyawan di PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah semua individu atau unit-unit yang menjadi target penelitian (Erwan dan Diah, 2007:37). Sedangkan menurut Arikunto (2006:130) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PTPN XI Unit Usaha kedawung Pasuruan yang berjumlah 172 karyawan.

3.2.2 Sampel

Teknik sampling menurut Arikunto (2010:134-185), yaitu yang dimaksud dengan sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila subjek pupolasi kurang dari 100 maka lebih baik seluruhnya, sedangkan apabila subjek penelitian lebih dari 100 maka diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Sehingga diambil 50 persen dari jumlah populasi untuk memperkuat sampel penelitian. Jadi, Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 50 persen dari jumlah populasi, sehingga $50\% \times 172$ orang karyawan yaitu 86. Jadi, sampel yang diambil sebesar 86 responden.

Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan yang sudah ditetapkan kriterianya

dengan cara *purposive*. Menurut Erwan dan Dyah (2007:47) *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan keperluan penelitian. Artinya setiap unit atau individu yang diambil dari populasi dipilih dengan sengaja berdasarkan pertimbangan tertentu. Adapun kriteria dari metode *purposive* untuk penentuan responden adalah:

- a. Karyawan tetap pada PTPN XI Unit Usaha Kedawung.
- b. Karyawan tetap dengan masa kerja minimal 10 tahun, karena dengan masa kerja minimal 10 tahun karyawan dianggap mengerti dengan keadaan pemimpin periode sebelumnya hingga periode saat ini.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Data kuantitatif dapat diolah dan dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistik. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer pada penelitian ini adalah persepsi responden akan hal yang akan diteliti, yaitu tentang gaya kepemimpinan dalam perspektif agama Islam di PTPN XI Unit Usaha Kedawung dan hubungannya dengan perilaku kerja karyawan. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari wawancara dan penyebaran angket yang berisi kuisioner kepada karyawan tetap PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan.

b. Data Sekunder

Data sekunder dilakukan pada penelitian ini yaitu dengan melakukan studi kepustakaan. Studi kepustakaan bersumber pada dokumen-dokumen, literatur, jurnal, arsip, perundangan atau informasi tertulis lainnya yang ada kaitannya dengan permasalahan penelitian yang dilakukan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk mengetahui langkah-langkah apa saja yang akan dilakukan oleh peneliti dalam mencari jawaban dari rumusan masalah sehingga dapat ditarik sebuah kesimpulan. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan menggunakan teknik studi pustaka, kuisioner, dan wawancara sebagai instrument pengumpul data.

3.5 Skala Pengukuran

Tanggapan responden dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *Guutman* atau skala kumulatif. Apabila responden mengiyakan pernyataan yang berbobot yang lebih berat, ia akan mengiyakan pernyataan yang kurang berbobot lainnya. Terdiri dari beberapa pertanyaan yang diurutkan secara hierarkis. Skala *guttman* digunakan untuk jawaban yang bersifat jelas dan tegas. Contoh: yakin-tidak, benar-salah, pernah-belum, setuju-tidak setuju, positif-negatif.

3.6 Identifikasi Variabel

Pada penelitian ini, variabel yang akan dianalisis terbagi menjadi dua, yaitu:

- a. Variabel bebas (variabel independent) adalah variabel yang tidak terikat oleh variabel lainnya. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dalam perspektif agama Islam (X).
- b. Variabel terikat (variabel dependent) adalah variabel yang terikat oleh satu variabel atau variabel yang lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah perilaku kerja karyawan. (Y)

3.7 Definisi Operasional Variabel

a. Kepemimpinan dalam Perspektif Agama Islam

Kepemimpinan yaitu perilaku atau ucapan yang dilakukan pemimpin PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan untuk mempengaruhi bawahan agar berperilaku sesuai yang diinginkan dengan berpedoman pada kepemimpinan Rasulullah.

1. Kapabilitas Kepemimpinan

Kapabilitas pemimpin dalam PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan yaitu sebuah kemampuan tertentu yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam perusahaan untuk mencapai tujuan.

a) Efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi

1) *Al-Kafaa'ah* (Kapabilitas), yaitu kemampuan pemimpin pada PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan dalam perusahaan yang berkesinambungan untuk membaca organisasi dan kelompok, bekerja dan merepresentasikannya.

2) *Al-Fahm* (Pemahaman), yaitu ketajaman seorang pemimpin PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan untuk melihat tujuan karyawan dan paham konsepsinya, dan untuk membentuk semangat karyawan.

3) *At-Tandhiim* (Koordinasi), yaitu kemampuan seorang pemimpin PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan untuk mendefinisikan tugasnya dan tugas orang lain

b) Kemampuan Mempengaruhi dengan Kelebihan Pribadi

1) *Al-Mubaada'ah* (daya inisiatif), seorang pemimpin PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan memiliki kontribusi paling banyak pemikiran dalam diskusi.

2) *Al-Qiyadaah* (berjiwa pemimpin), yaitu seorang pemimpin PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan mampu menentukan perilaku individu dan karyawan, memimpin pekerjaan, dapat mengambil keputusan, dan mengungkapkan pendapat.

3) *At-Taadir* (penghargaan), yaitu seorang pemimpin PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan mengakui jerih payah para anggotanya.

4) *Ats-Tsiqah* (rasa percaya/*trust*), yaitu seorang pemimpin PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan bekerja tidak hanya untuk kepentingan pribadi.

c) Sikap positif dalam bermasyarakat

1) *At-Tahayyut* (beradaptasi), yaitu seorang pemimpin berpartisipasi dalam pekerjaan dan berperan aktif dalam seluruh bidang meskipun kecil.

2) *Al-Udhuwiyyah* (keanggotaan), yaitu tingkatan interaksi seorang pemimpin dengan anggota kelompok sangatlah kuat dengan berbaur bersama mereka, memberikan pelayanan dan selalu menjaga keakraban secara non formal.

3) *At-Ta'awun* (kerjasama), yaitu ini terwujud dengan saling memahami, keterbukaan pikiran dan keterusterangan, baik pemimpin kepada bawahan atau bawahan kepada pemimpin.

2. Karakteristik Personal

Karakteristik personal adalah suatu sifat, watak, atau kepribadian yang berhubungan dengan diri sendiri dalam diri seorang pemimpin di perusahaan.

a) *Tamam Al-A'dlo'*, yaitu kesempurnaan anggota tubuh yang dimiliki oleh seorang pemimpin di PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan.

b) *Jayidul fahmi watashawwur*, yaitu seorang pemimpin dalam PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan perusahaan memiliki kemampuan yang baik dalam berfikir dan memahami sesuatu.

c) *Jayidul Hifdzi*, yaitu seorang pemimpin PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan memiliki daya hafal baik terhadap perkara-perkara yang dipahami.

d) *Dzaka' wal fathonah*, seorang pemimpin PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan harus memiliki kecerdasan dan cepat tanggap dalam segala hal melebihi anggota yang lain.

- e) *Husnullbaroh*, yaitu seorang pemimpin PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan mampu menyampaikan segala sesuatu yang ada dalam benaknya.
- f) *Hubul Ilmi*, yaitu seorang pemimpin PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan harus cinta kepada ilmu lebih dari anggota lainnya.
- k. *Mubghidun Liladzatiljismi/Ifah*, yaitu seorang pemimpin PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan harus mampu menahan hawa nafsu terutama duniawi.
 - l. *Muhibun Lisidqi*, seorang pemimpin PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan harus memiliki sifat jujur
- m. *Kabirunafsi wa muhibul karomah*, seorang pemimpin PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan harus sabar dalam menghadapi cobaan.
- n. *Muhiban li adli wa mubghidon lidzulmi*, seorang pemimpin PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan harus adil dan mempunyai prinsip yang kokoh serta pemberani.

b. Perilaku Kerja Karyawan

Perilaku kerja karyawan adalah tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan di PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan.

- 1) *Cooperatives—social skills*, karyawan PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan harus mampu berhubungan sosial terutama dengan antarpekerja untuk mencapai suatu tujuan bersama.
- 2) *Work quality*, Para pekerja PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan harus menunjukkan kualitas kerja yang baik agar dapat diakui dan dihargai oleh pemimpin dalam perusahaan.
- 3) *Work habits*, Para pekerja PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan memiliki kebiasaan kerja yang ditunjukkan baik perilaku yang positif atau negatif di tempat kerja.
- 4) *Personal presentation*, Para pekerja PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan harus dapat mengendalikan diri dan menunjukkan pribadi yang baik dan profesional dalam pekerjaan.

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%, dengan menggunakan rumus (Prayitno,2010:90);

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

Keterangan ;

- r = Koefisien korelasi
- X = Skor pertanyaan
- Y = Skor total
- n = Jumlah sampel

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikansi *product moment pearson's*. Suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi < 5%.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang diinginkan dapat dipercaya (diandalkan) sebagai alat pengumpul data serta mampu mengungkapkan informasi yang sebenarnya di lapangan. Dalam pengujian reliabilitas dengan menggunakan metode *Spearman Brown* (Durianto, 2001:74) skor yang diperoleh dikelompokkan menjadi dua berdasarkan belahan ganjil genap. Teknik pembelahan ganjil genap data dikelompokkan, skor butir bernomor ganjil sebagai belahan pertama dan skor butir bernomor genap sebagai belahan kedua. Langkah

selanjutnya adalah mengkorelasikan skor belahan pertama dengan skor belahan kedua sehingga diperoleh nilai r_{xy} .

Berikut rumus untuk mencari nilai r_{xy} (Duriyanto, 2001:74) ;

$$r_{xy} = \frac{N \sum_{xy} - \sum x \sum y}{\sqrt{N \sum x^2 - (\sum x)^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan ;

$\sum x$ = total skor “ya” belahan ganjil

$\sum y$ = total skor “tidak” belahan genap

$\sum xy$ = total skor hasil kali belahan ganjil genap

Nilai r_{xy} tersebut menunjukkan hubungan antara dua belahan instrumen untuk selanjutnya dimasukkan dalam rumus *Spearman Brown* berikut (Duriyanto, 2001:75).

$$r_{11} = \frac{2 r_{xy}}{(1 + r_{xy})}$$

Keterangan ;

r_{11} = realibilitas instrumen

r_{xy} = korelasi antara dua belahan instrumen

Nilai reliabilitas yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan nilai dari tabel r_{xy} . Jika $r_{11} < r_{xy}$ dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan tidak reliabel. Sebaliknya jika $r_{11} > r_{xy}$ dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan reliabel dan penelitian dengan menggunakan instrumen yang sama dapat dilanjutkan.

3.9 Metode Analisis Data

Apabila semua data telah terkumpul, selanjutnya dibuatlah analisis atas jawaban dari responden. Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan (Singarimbun dan Effendi, 2001). Data yang diperoleh dari penelitian ini selanjutnya akan dianalisis menggunakan studi putaka, analisis deskriptif, dan analisis korelasi sederhana.

a. Analisis Kualitatif Deskriptif

Analisis kualitatif deskriptif ini dengan menggunakan kajian teori, dan pelaksanaan analisis kualitatif ini untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan pada PTPN XI Unit Usaha Kedawung yang ditinjau dari perspektif agama Islam dan menggambarkan persepsi karyawan tetap terhadap gaya kepemimpinan pada PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan ditinjau dari perspektif agama Islam.

b. Analisis Korelasi Sederhana

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur derajat hubungan atau kekuatan asosiasi linier antara dua variabel (Erwin dan Dyah, 2007:185). Pada analisis korelasi sederhana digunakan untuk menguji hubungan antara persepsi karyawan tetap terhadap gaya kepemimpinan PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan ditinjau dari perspektif agama Islam dengan perilaku kerja karyawan. Koefisien korelasi sederhana disebut juga dengan koefisien korelasi pearson karena rumus perhitungan koefisien korelasi sederhana ini dikemukakan oleh Karl Pearson yaitu seorang ahli matematika yang berasal dari Inggris. Rumus yang dipergunakan untuk menghitung koefisien korelasi sederhana adalah sebagai berikut :

(Rumus ini disebut juga dengan Pearson Product Moment)

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

n = Banyaknya Pasangan data X dan Y

$\sum x$ = Total Jumlah dari Variabel X

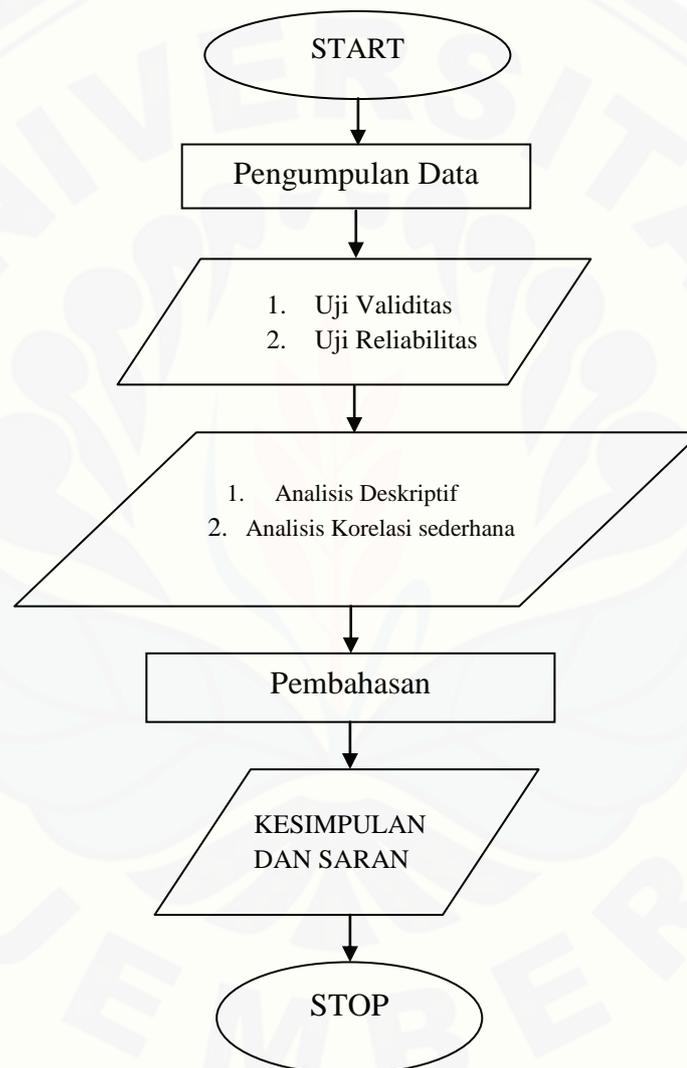
Σy = Total Jumlah dari Variabel Y

Σx^2 = Kuadrat dari Total Jumlah Variabel X

Σy^2 = Kuadrat dari Total Jumlah Variabel Y

Σxy = Hasil Perkalian dari Total Jumlah Variabel X dan Variabel

3.10 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

- a. *Start* yaitu langkah awal dalam mempersiapkan pencarian data
- b. Pengumpulan data yaitu dengan menyebarkan kuisioner dan wawancara tidak terstruktur yang ditujukan dan dijawab oleh responden.
- c. Uji validitas dan uji reliabilitas, yaitu bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner dan menunjukkan suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang diinginkan dapat dipercaya (diandalkan) sebagai alat pengumpul data serta mampu mengungkapkan informasi yang sebenarnya di lapangan.
- d. Setelah hasil data valid, maka data tersebut diolah menggunakan metode analisis yang sesuai dengan penelitian.
- e. Pembahasan dan hasil pengolahan data.
- f. Kesimpulan dan saran yaitu menarik kesimpulan dari hasil pembahasan dan memberikan saran yang relevan sesuai dengan hasil analisis data.
- g. *Stop* yaitu penyelesaian dan berakhirnya penelitian.

BAB 4. PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan

PTPN XI Unit Usaha Kedawung adalah Badan Usaha Milik Negara yang memproduksi gula sebagai produk utama. PTPN XI Unit Usaha kedawung didirikan pada saat bangsa Indonesia berada di bawah kekuasaan Belanda, tepatnya pada tanggal 6 November 1889 oleh Cultuur Maatschappij dengan nama NV. Kedawoeng. Pemilik pertama adalah seorang warga Negara berkebangsaan Belanda yang mempunyai tanah yang sangat luas yang bernama Mevrouw de Wed. hingga kini masyarakat desa Kedawung masih mengenang nama pendiri pabrik tersebut yang biasa dipanggil Tuan Lebret, mengingat ia meninggal dan dimakamkan di desa Kedawung, tepatnya di pemakaman Sentono – Kedawung Wetan.

Setelah Indonesia merdeka, tepatnya pada tahun 1957 PG. Kedawung dinasionalisasikan dan namanya diubah menjadi Badan Perkebunan Negara Baru Unit A (BPNB Unit A) PG. Kedawoeng. Pada bulan Juli 1961 sampai Oktober 1963 namanya diubah menjadi Perusahaan Perkebunan Negara (PPN) PG. Kedawoeng dan pada tahun 1963-1969 diubah menjadi Badan Pimpinan Umum Perusahaan Perkebunan Negara (BPUPPN) PG. Kedawoeng. Kemudian terjadi perubahan status sehingga pada tahun 1969-1975 statusnya berubah menjadi Perusahaan Negara Perkebunan (PNP) XXIV PG. Kedawoeng.

PTPN XI Unit Usaha Kedawung terletak di Desa Kedawung, Kecamatan Grati Kabupaten Pasuruan, tepatnya 80 km di sebelah timur Surabaya dan terletak pada ketinggian 8 m di atas permukaan laut. Berdasarkan letak astronomisnya PTPN XI Unit Usaha Kedawung terletak $7^{\circ}42'46''$ LS dan $120^{\circ}56'99''$ BT.

Dalam upaya peningkatan produktivitas, PG Kedawung antara lain melakukan optimalisasi masa tanam, penataan varietas menuju komposisi ideal (proporsi antara masak awal, tengah dan akhir berbanding 30-40-30%), penyediaan *agroinputs* secara tepat, intensifikasi budidaya, dan perbaikan manajemen tebang angkut. Sedangkan untuk percepatan alih teknologi, PG

Soedhono aktif menyelenggarakan kebun percobaan. Melalui kebun semacam ini, petani diharapkan dapat belajar lebih banyak tentang pengelolaan kebun melalui *best agricultural practices*.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi:

Menjadi perusahaan agribisnis berbasis tebu yang tangguh, tumbuh, dan terkemuka.

Penjelasan:

1. Agribisnis berbasis tebu mencakup usaha yang menghasilkan produk yang berasal dari bahan baku tebu. Produk yang berasal dari bahan tebu misalnya gula Kristal, alcohol, biofuel, biokompos, yeast (ragi), sirup/gula cair (palatinusa), L-LYSINE, ekstrak ampas, cogeneration (energi), particle board, kamping rem, kalium vinase, dan kertas.
2. Tumbuh menunjukkan keadaan perusahaan yang mampu meningkatkan nilai tambah dan kontribusi bagi stakeholder dari waktu ke waktu, bertambah besar skala ekonomi (skala usaha) dan profitabilitasnya secara berkelanjutan.
3. Terkemuka menunjukkan keadaan bahwa perusahaan telah unggul dalam industry sejenis, baik dalam harga pokok produksi, kualitas produk, efisiensi penggunaan sumber daya, dan pelayanan; mampu bersaing dengan perusahaan sejenis; menjadi contoh (role model); serta mampu menceritakan sebagai perusahaan agribisnis usaha tebu berkelas dunia.

b. Misi:

Mengelola usaha agribisnis berbasis tebu untuk memberikan kontribusi bagi peningkatan kesejahteraan dan kemajuan *stakeholder* melalui pemanfaatan sumber daya secara efisien dan lestari.

Penjelasan:

1. Usaha utama yang dikelola oleh PTPN XI (Persero) adalah agribisnis berbasis tebu. Saat ini PTPN XI (Persero) telah menghasilkan kristal gula, tetes, alcohol, spirtus, dan biokompos. Di samping itu PTPN XI (Persero) juga

menghasilkan produk non tebu seperti karung plastik dan jasa rumah sakit. Produk-produk yang lain yang berasal dari bahan tebu merupakan peluang untuk dikembangkan di masa depan.

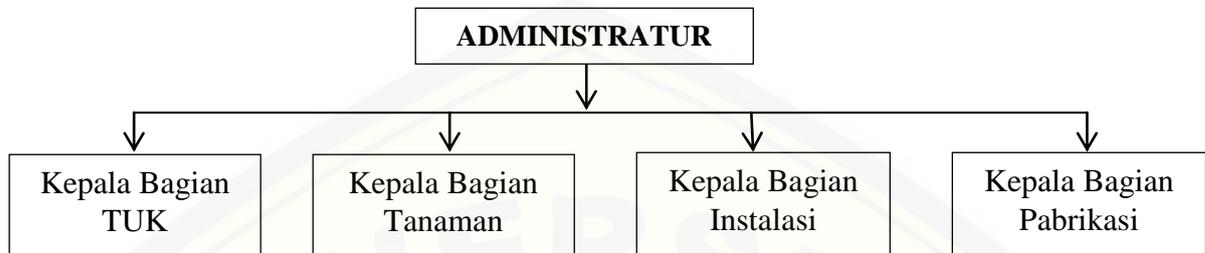
2. Maksud utama dari pendirian PTPN XI (Persero) adalah untuk memberikan kontribusi bagi kesejahteraan dan kemajuan stakeholder. Aspek kesejahteraan mencakup baik kesejahteraan lahir maupun batin, sedangkan aspek kemajuan mencakup pengetahuan, buaday, dan peradaban. Stakeholder PTPN XI (Persero) meliputi pemilik perusahaan (Negara), karyawan, petani, pelanggan, pemerintah daerah, masyarakat sekitar, dan lain-lain.
3. Sumber daya perusahaan meliputi sumber daya alam, manusia, mesin, metode, material, modal, waktu, informasi, dan lain-lain. PTPN XI (Persero) berkomitmen untuk mengelola setiap satuan sumber daya perusahaan secara efisien agar menghasilkan produk-produk yang memberikan nilai tambah optimal bagi stakeholder.
4. Agribisnis merupakan usaha yang berbasis sumber daya alam dan sangat dipengaruhi oleh iklim. Kelestarian alam dan lingkungan merupakan syarat bagi keberlangsungan usaha agribisnis, demikian juga bagi kesejahteraan dan kemajuan generasi berikutnya. Oleh karena itu PTPN XI (Persero) dalam menjalankan usaha berkomitmen untuk senantiasa menjaga, memelihara, dan mewujudkan kelestarian alam dan lingkungan.

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah hubungan antara unit-unit kerja yang telah diintegrasikan dan dikoordinir untuk mencapai suatu usaha secara efektif dan efisien. Fungsi dari struktur organisasi adalah:

- a. Struktur organisasi adalah suatu bagan yang gunanya untuk mengetahui dimana kedudukan seseorang dan bagaimana hubungannya dengan orang lain di dalam bagiannya masing-masing secara vertical maupun horizontal.
- b. Sebagai alat untuk menjelaskan daripada wewenang dan tanggungjawab seseorang yang duduk di masing-masing bagian tersebut.

Adapun struktur organisasi PTPN XI Unit Usaha Kedawung dapat dilihat pada bagan berikut:

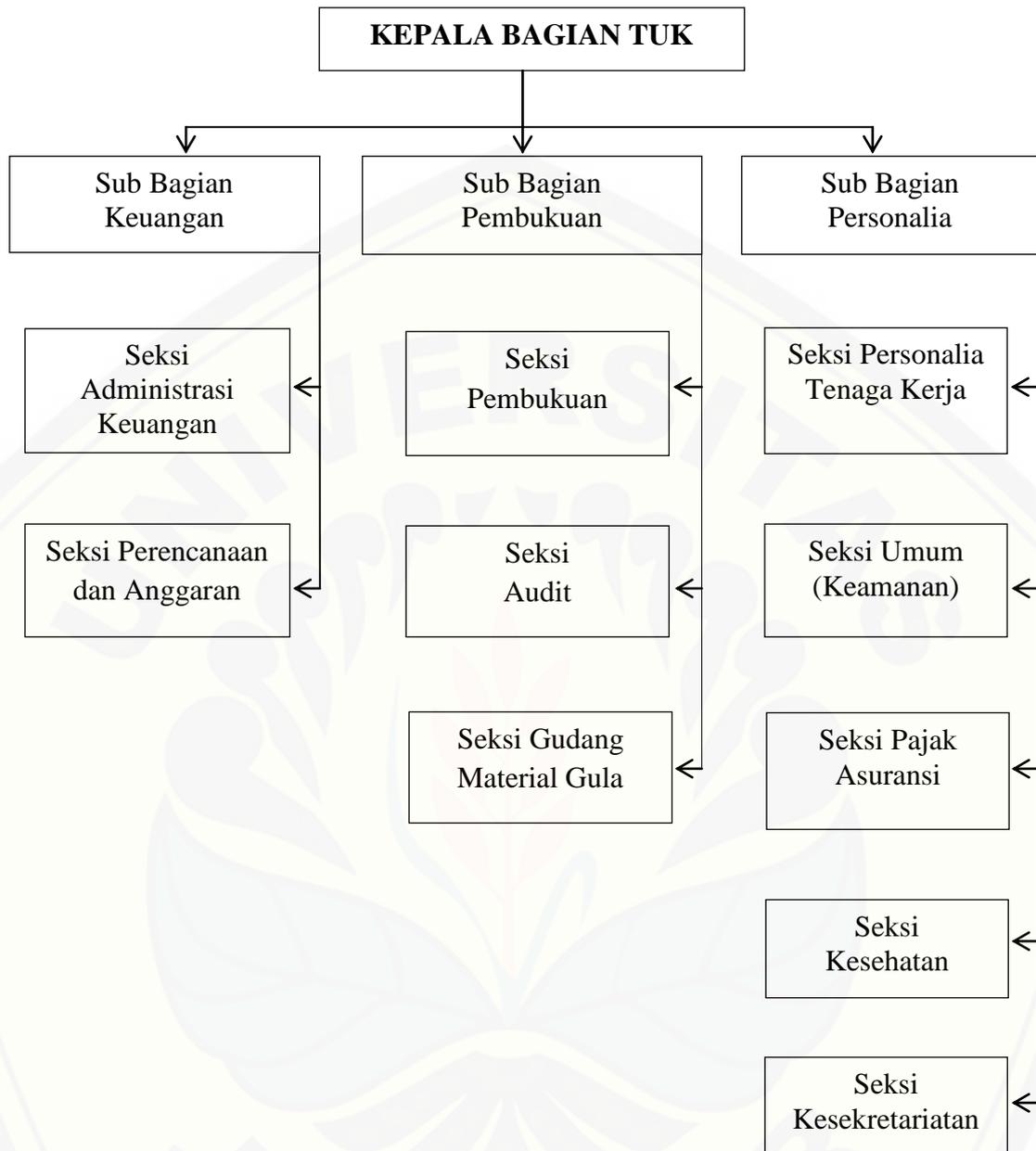


Bagan 4.1: Struktur organisasi PTPN XI Unit Usaha Kedawung
Sumber: Data SDM PTPN XI Unit Usaha Kedawung 2015

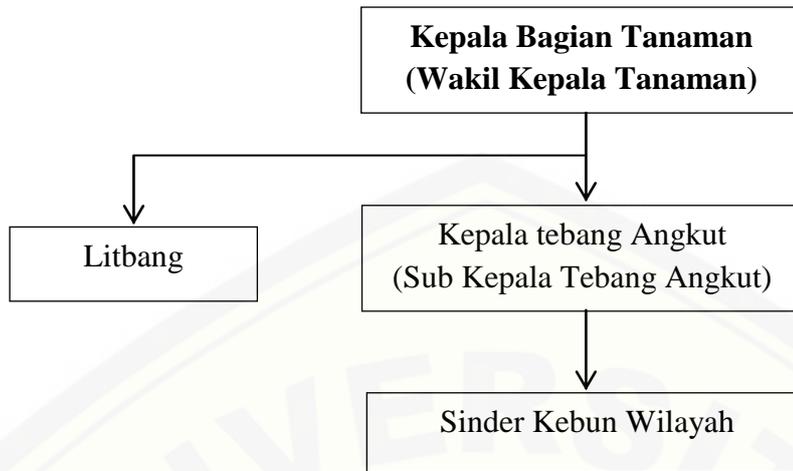
Dalam kegiatan operasionalnya PTPN XI Unit Usaha Kedawung dipimpin oleh seorang administrator yang bertanggungjawab pada direksi. Dalam pelaksanaan tugasnya administrator dibantu oleh empat kepala bagian, yaitu:

- a. Kepala Bagian Tata Usaha Keuangan (TUK)
Bertanggungjawab kepada Administratur dalam bidang administrasi, keuangan dan umum serta memberi laporan kepada Kepala Bagian yang sesuai di tingkat Direksi.
- b. Kepala Bagian Tanaman
Bertanggungjawab kepada Administratur tentang tanaman tebu dan wajib memberikan laporan kepada Kepala Bagian Tanaman di tingkat Direksi.
- c. Kepala Bagian Instalansi
Bertanggungjawab kepada Administratur tentang keadaan instantansi pabrik dan seluruh mesin serta wajib memberikan laporan kepada Kepala Bagian yang sesuai di tingkat Direksi.
- d. Kepala Bagian Pabrikasi
Bertanggungjawab kepada Administratur tentang proses pengolahan dan wajib memberikan laporan kepada Kepala Bagian teknologi di tingkat Direksi.

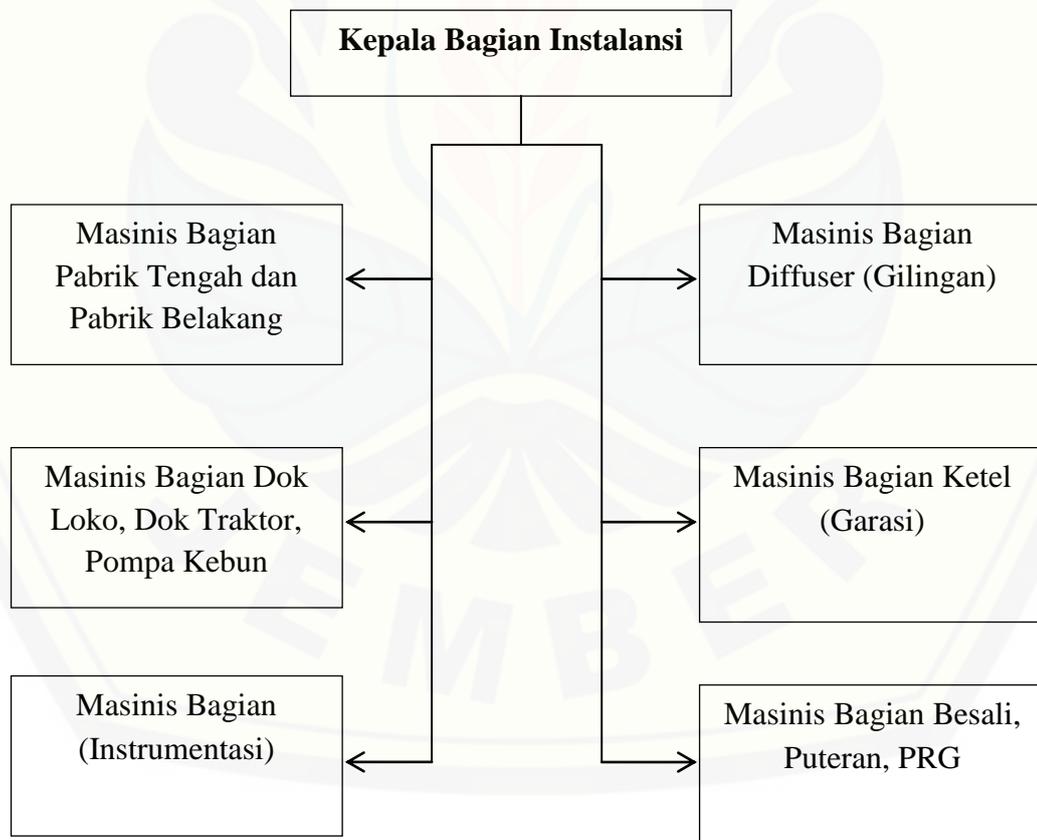
Demikian pula dalam kegiatan operasional masing-masing bagian melaksanakan tugasnya sesuai dengan bidangnya.



Bagan 4.2: Struktur Organisasi Bagian Tata Usaha Keuangan
 PTPN XI Unit Usaha Kedawung
 Sumber: Data SDM PTPN XI Unit Usaha Kedawung 2015



Bagan 4.3: Struktur Organisasi Bagian Tanaman
 Sumber: Data SDM PTPN XI Unit Usaha Kedawung 2015



Bagan 4.4: Struktur Organisasi Bagian Instalansi
 Sumber: Data SDM PTPN XI Unit Usaha Kedawung 2015



Bagan 4.5: Struktur Organisasi Bagian Pabrikasi
 Sumber: Data SDM PTPN XI Unit Usaha Kedawang 2015

4.1.4 Aspek Ketenagakerjaan

- a. Jumlah karyawan tetap yang ada di PTPN XI Unit Usaha Kedawang pasuruan adalah sebanyak yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Jumlah Karyawan Tetap PTPN XI Unit Usaha Kedawang

No	Jabatan	Jumlah
1	General Manajer	1
2	Manajer	4
3	Asisten Manajer	3
4	Kepala Seksi	12
5	Kepala Rayon	1
6	Sinder Kebun	1
7	Karyawan tetap	172
	Total	194

Sumber: Data SDM PTPN XI Unit Usaha Kedawang April 2015

b. Jam Kerja

Jam kerja yang diberlakukan pada PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan meliputi hari senin hingga hari jumat dan dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 jam kerja PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan

Hari	Waktu Kerja	Waktu Istirahat
Senin – Kamis	06.30 – 11.30	11.30 – 12.30
Jumat	06.30 – 11.30	-
Sabtu	06.30 – 12.00	-

Sumber: Data SDM PTPN XI Unit Usaha Kedawung April 2015

4.1.5 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PTPN XI Unit Usaha Kedawung yang berjumlah 86 responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini, yaitu karakteristik responden berdasarkan umur, jenis kelamin, dan lama kerja karyawan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden terbagi dalam 2 kelompok dari 86 responden, yaitu laki-laki dan perempuan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.1. Berikut data responden berdasarkan jenis kelamin ;

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
Perempuan	3	2,5%
Laki-laki	83	96,5%
Jumlah	86	100%

Sumber : Data diolah, April 2015

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas yang menjadi karyawan tetap adalah responden yang berjenis

kelamin laki-laki, dan minoritas responden yang menjadi karyawan tetap adalah responden yang berjenis kelamin perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur responden terbagi dalam 3 kelompok dari 86 responden, yaitu umur 40 – 45 tahun, 46 – 50 tahun, dan di atas 51 tahun. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan umur dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.4. Berikut data responden berdasarkan umur ;

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
40 – 45	15	17%
46 – 50	30	35%
>51	41	48%
Jumlah	86	100%

Sumber : Data diolah, April 2015

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas yang menjadi karyawan adalah responden yang berumur di atas 50 tahun, dan minoritas responden yang menjadi karyawan adalah responden yang berumur diantara 40 - 45 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama kerja terbagi dalam 3 kelompok dari 86 responden, yaitu 10-20 tahun, 21-30 tahun, dan di atas 31 tahun. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan lama kerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.5. Berikut data responden berdasarkan lama kerja ;

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Usia	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
10 - 20 tahun	63	73%
21 - 30 tahun	18	21%
>31 tahun	5	6%
Jumlah	86	100%

Sumber : Data diolah, April 2015

Berdasarkan Tabel 4.5, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas yang menjadi karyawan tetap adalah responden yang lama kerjanya antara 10 – 20 tahun, sedangkan minoritas responden yang menjadi karyawan tetap adalah responden yang lama bekerja atas 31 tahun.

4.1.6 Uji Instrumen

4.1.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikansi 5% (Prayitno, 2010:90). Berdasarkan tabel 4.7 pada lampiran 5, diketahui bahwa masing-masing indikator (item) dalam variabel yang digunakan mempunyai hasil nilai *product moment pearson's* dengan signifikansi $0,000 - 0,003 < 0,05$, sehingga indikator (item) yang digunakan dalam variabel penelitian ini dapat dinyatakan sesuai atau relevan dan dapat digunakan sebagai item dalam pengumpulan data.

4.1.6.2 Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Suatu pertanyaan atau pernyataan yang baik adalah pertanyaan atau pernyataan yang jelas mudah dipahami dan memiliki interpretasi yang sama meskipun disampaikan kepada responden yang berbeda dan waktu

yang berlainan. Uji reliabilitas menggunakan *Spearman-Brown*. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila *Spearman-Brown* $r_{11} > r_{xy}$ (korelasi skor belahan pertama dengan skor belahan kedua) (Durianto, 2001:75). Pada uji reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian pada PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan menunjukkan bahwa pertanyaan atau pernyataan yang diajukan dalam kuisisioner menunjukkan bahwa pertanyaan atau pernyataan yang digunakan jelas dan mudah dipahami. Sumber lampiran 7.

4.1.6.3 Analisis Deskriptif

Karakteristik didalam variabel penelitian dapat diketahui berdasarkan distribusi jawaban responden penelitian yang berguna untuk mendukung hasil analisis data. Berdasarkan lampiran 8, berkaitan dengan tabulasi frekuensi dengan 10 indikator dalam variabel penelitian, dapat diketahui bahwa indikator – indikator pada kapabilitas kepemimpinan, 86 responden diketahui bahwa 11,7% menjawab tidak setuju, sedangkan 88,3% menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu karyawan tetap PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan menjawab setuju dan menunjukkan bahwa indikator – indikator kapabilitas pemimpin identik dengan gaya kepemimpinan ditinjau dari perspektif Islam. Sedangkan berdasarkan lampiran 8, berkaitan dengan tabulasi frekuensi dengan 10 indikator dalam variabel penelitian, dapat diketahui bahwa indikator – indikator pada karakteristik personal pemimpin, 86 responden diketahui bahwa 11,3% menjawab tidak setuju, sedangkan 88,3% menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu karyawan tetap PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan menjawab setuju dan menunjukkan bahwa indikator – indikator karakteristik personal pemimpin identik dengan gaya kepemimpinan ditinjau dari perspektif Islam.

4.1.6.4 Korelasi

Korelasi berfungsi untuk mengetahui informasi mengenai hubungan antara tingkat variabel independen dan dependen. Dilihat dari nilai korelasi, hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara variabel dependen dan independen adalah dengan membandingkan signifikansi dengan taraf signifikansi 0,05, maka berarti ada hubungan antara variabel independen dan dependen di dalam sebuah penelitian. Koefisien korelasi positif, maka jika ada peningkatan pada variabel independen maka akan meningkatkan variabel dependen. Hasil analisis korelasi ini nantinya sekaligus akan membuktikan apakah variabel independen akan berkorelasi terhadap dependennya. Pengaruh antara dua variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap kuat tidaknya hubungan variabel yang diteliti, maka dapat menggunakan pedoman seperti berikut:

Tabel 4.6 Pedoman Interpretasi Pada Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2004:183)

Dilihat dari nilai korelasi pada lampiran 9, hasil analisis menunjukkan bahwa, ada hubungan antara kapabilitas pemimpin dan karakteristik personal pemimpin terhadap perilaku kerja karyawan. Nilai koefisien membuktikan dengan syarat hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara variabel kapabilitas dan karakteristik personal pemimpin terhadap perilaku kerja karyawan adalah dengan membandingkan signifikansi dengan taraf signifikansi 0,05, artinya ada hubungan positif antara kapabilitas dan karakteristik personal pemimpin terhadap perilaku kerja karyawan karyawan PTPN XI Unit Usaha Kedawung. Ada hubungan antara rasa senang terhadap perilaku kerja karyawan, nilai koefisien membuktikan dengan syarat hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya hubungan

antara rasa senang terhadap perilaku kerja karyawan adalah dengan membandingkan signifikansi dengan taraf signifikansi 0,05, artinya ada hubungan positif antara rasa senang karyawan dan perilaku kerja karyawan PTPN XI Unit Usaha Kedawung. Atas dasar tersebut maka berarti ada hubungan antara persepsi karyawan tetap terhadap gaya kepemimpinan ditinjau dari agama Islam dengan perilaku kerja karyawan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam

Pokok - pokok kepemimpinan dalam Islam didasarkan atas empat dasar falsafah (*philosophische grondslagen*) (Yamani dalam Veithzal; Subardjo; Hulmansyah; Hana, 2003:295), antara lain: pertama, Allah adalah hakim mutlak seluruh alam semesta dan segala isinya. Allah adalah malik an-nas, pemegang kedaulatan, pemilik kekuasaan, pemberi hukum. Manusia harus dipimpin dengan kepemimpinan Illahiyah. Sistem hidup yang bersumber pada hal ini disebut sistem Islam, sedangkan sistem hidup yang bukan bersumber pada kepemimpinan Illahiyah disebut kepemimpinan jahiliyah.

Kedua, kepemimpinan manusia (*qiyadah a-basyariyyah*) yang mewujudkan hakimiyah Allah di bumi ialah *nubuwwah*. Nabi tidak hanya menyampaikan al-qanun al-ilahi dalam bentuk Kitabullah, tetapi juga pelaksanaan *qanun* itu. ‘Seperangkat hukum saja tidak cukup untuk memperbaiki masyarakat .supaya hukum sanggup menjamin kebahagiaan dan kebaikan manusia, diperlukan adanya kekuatan eksekutif atau pelaksanaan.’

Ketiga, garis imamah melanjutkan garis nubuwwah dalam memimpin umat. Setelah zaman para nabi berakhir dengan wafatnya Rasulullah SAW, kepemimpinan umat dilanjutkan oleh para imam yang diwariskan oleh Rasulullah dan ahl-albait-nya. Setelah zaman para nabi, datang zaman ‘para imam’.

Keempat, para faqih adalah khalifah para imam dan kepemimpinan umat dibebankan kepada mereka. Secara spiritual kepemimpinan harus diartikan sebagai kemampuan melaksanakan perintah dan dan meninggalkan larangannya, baik secara bersama-sama maupun perseorangan. Dengan kata lain kepemimpinan

adalah kemampuan mewujudkan semua kehendak Allah SWT yang telah diberitahukanNya melalui Rasul-Nya yang terakhir Muhammad SAW (Veithzal Rivai, 2009:18). Kepemimpinan Islam adalah kepemimpinan yang berdasarkan hukum Allah (Veithzal; Subardjo; Hulmansyah; Hana, 2003:295). Oleh karena itu, pemimpin haruslah orang yang paling tahu tentang hukum Illahi.

Sesungguhnya dalam Islam, figur pemimpin ideal yang menjadi contoh dan suritauladan yang baik, bahkan menjadi rahmat bagi manusia dan rahmat bagi alam adalah Muhammad Rasulullah SAW, sebagaimana dalam firman Allah SWT dalam surah al-Ahzab (33:21) yang berarti: “*Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri tauladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah.*” Sesungguhnya setiap manusia adalah pemimpin, minimal pemimpin bagi dirinya sendiri, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas segala kepemimpinannya.

Dari uraian di atas disimpulkan bahwa kepemimpinan yang ditinjau dari perspektif Islam yaitu kepemimpinan yang mampu menjalankan segala perintah Allah dan menjauhi laranganNya. Pemimpin yang mampu mengayomi, melayani, dan memberikan teladan yang baik bagi anggotanya atau bawahannya. Kepemimpinan dalam perspektif Islam didasarkan atas empat dasar falsafah yaitu Allah adalah hakim mutlak seluruh alam semesta dan segala isinya; kepemimpinan manusia yang mewujudkan hakimiyah Allah di bumi; garis imamah melanjutkan garis nubuwwah dalam memimpin umat; para faqih adalah khalifah para imam dan kepemimpinan umat dibebankan kepada mereka, falsafah yang keseluruhannya berpegang teguh atas hukum Allah. Dalam Islam, sesungguhnya setiap manusia adalah pemimpin minimal bagi dirinya sendiri dan harus bertanggung jawab atas segala kepemimpinannya.

4.2.2 Persepsi Karyawan Tetap Terhadap Gaya Kepemimpinan Ditinjau Dari Perspektif Agama Islam Dan Hubungannya Dengan Perilaku Kerja Karyawan

Kapabilitas dalam Islam disebut *Al-Kafaa'ah* yang berarti kemampuan yang berkesinambungan untuk membacana organisasi dan kelompok, bekerja dan merepresentasikannya. Kapabilitas pemimpin pada PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan, menunjukkan mengarahkan karyawannya dan mendorong karyawannya untuk bekerja dengan orientasi dan kualitas kerja akan menumbuhkan adanya semangat pada diri karyawannya dalam bekerja dan menampilkan hasil kerjanya dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan kegiatan apel atau upacara setiap hari, dimana pemimpin PTPN XI Unit Usaha Kedawung selalu membahas visi dan misi perusahaan dan mendeskripsikan tugas, serta memberikan arahan dan motivasi kepada seluruh karyawan agar karyawan lebih bisa mencapai tujuan organisasi secara efektif. Kapabilitas pemimpin yang baik, mampu menumbuhkan rasa senang terhadap karyawan. Rasa senang pada karyawan dapat meningkatkan semangat kerja yang pada akhirnya akan menumbuhkan rasa cinta terhadap pekerjaan para karyawan itu sendiri.

Kapabilitas pemimpin dalam PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan juga dapat terlihat dari pemahaman seorang pemimpin. Pemahaman untuk melihat tujuan karyawan dan memahami konsep tujuan tersebut. Pemahaman yang juga disebut sebagai *Al-Fahm* dalam Islam, mampu meningkatkan rasa percaya diri pada karyawan karena mampu membentuk semangat dalam sikap dan perkataan, serta kemampuan menentukan fase-fase dan memotivasi tercapainya tujuan dalam organisasi atau perusahaan. Pada PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan, seorang pemimpin melihat dan memahami karyawan dengan adanya pengangkatan golongan atau pemberian penghargaan. Pemahaman yang baik tersebut mampu menumbuhkan rasa senang terhadap karyawan. Karyawan merasa lebih dipahami tentang tujuan dalam pekerjaan mereka, sehingga karyawan lebih merasa percaya diri terhadap pekerjaannya. Rasa percaya diri tersebut dalam memicu hasil kerja yang baik dan pencapaian tujuan organisasi yang efektif.

Kapabilitas pada PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan juga dapat dilihat pada koordinasi seorang pemimpin. Pemimpin mampu mendefinisikan tugasnya dan tugas para karyawan. Selain itu pemimpin juga mampu merencanakan hubungan kerja dan pengorganisasian. Koordinasi yang baik terhadap karyawan mampu memicu rasa bekerja yang lebih baik terhadap para karyawan dan mampu menyampaikan hasil kerjanya dengan baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan kegiatan apel yang dilaksanakan setiap hari dengan membahas visi dan misi, serta membahas mengenai tugas-tugas seluruh karyawan. Koordinasi atau *At-Tandhiim* pada pemimpin, harus mampu mengefektifkan penyampaian dan penerimaan informasi. Penyampaian dan penerimaan informasi yang baik mampu menumbuhkan rasa senang pada karyawan yang kemudian mampu memicu karyawan bekerja dengan lebih baik. Ketika karyawan mampu bekerja dengan lebih baik, maka karyawan mampu membuat sebuah hasil kerja yang baik dan mampu mengintegrasikan hasil dengan baik.

Kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi para karyawan dengan kelebihan pribadi seorang pemimpin menjadi indikator salah satu kapabilitas seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi karyawan agar melakukan atau bertindak sesuai yang dikehendaki oleh seorang pemimpin tersebut untuk mencapai sebuah tujuan organisasi bersama. Kemampuan mempengaruhi seorang pemimpin tersebut ditunjukkan dengan pemimpin PTPN XI Unit Usaha Kedawung menjelaskan dan memaparkan program perusahaan, menjelaskan kerugian dan keuntungan yang akan diperoleh perusahaan yang akan berdampak pula terhadap karyawan. Daya inisiatif seorang pemimpin yang baik mampu meningkatkan hubungan karyawan dan pemimpin dengan lebih baik. Daya inisiatif atau *Al-Qiyadaah* pada pemimpin PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan yang meliputi pemimpin harus memiliki kontribusi paling besar terutama dalam pemikiran ketika berdiskusi. Selain itu, pemimpin harus memiliki inisiatif untuk memperhatikan perilaku karyawannya dan perjalanan karir setiap karyawan. Daya inisiatif yang baik tersebut mampu menumbuhkan rasa senang terhadap karyawan yang kemudian memicu hubungan yang baik dengan atasan atau pemimpin, karena karyawan merasa lebih diperhatikan oleh pemimpin.

Kemampuan mempengaruhi seorang pemimpin juga dapat ditunjukkan oleh jiwa kepemimpinan atau *Al-Qiyadaah* seorang pemimpin. Berjiwa pemimpin yang mampu menentukan perilaku individu dan kelompok, memimpin pekerjaan, mengambil keputusan, dan mengungkapkan pendapat. Pemimpin yang berjiwa pemimpin akan mampu menciptakan rasa senang pada karyawan yang kemudian akan memupuk rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan pada diri karyawan. Kemampuan mempengaruhi yang lain yaitu sebuah penghargaan. Penghargaan menjadi salah satu indikator penting dalam perusahaan untuk meningkatkan motivasi para karyawan untuk bekerja dengan lebih tekun dan rajin. Pemimpin mampu mengakui jerih payah para karyawan dan mampu mengungkapkan penerimaan atau tidaknya atas kerja mereka.

Pemberian penghargaan atau *At-Taadir* yang sesuai dengan jerih payah atau hasil kerja para karyawan oleh seorang pemimpin PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan mampu menciptakan rasa senang pada karyawan. Munculnya rasa senang tersebut mampu menumbuhkan motivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan mampu membuat hasil kerja yang baik, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik. *At-Tsiqah* atau rasa percaya juga menjadi salah satu indikator dalam kemampuan mempengaruhi oleh seorang atasan. Rasa percaya tersebut tidak bertujuan untuk kepentingan pribadi, melainkan untuk menumbuhkan rasa kasih sayang dan cinta kasih antar anggota dan atasan. Rasa percaya tersebut mampu membentuk rasa saling memiliki hubungan dengan sesama rekan kerja dan atasan dengan baik.

Rasa percaya atau *At-Tsiqah* oleh pemimpin PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan tersebut ditunjukkan dengan pengontrolan karyawan setiap 2 minggu sekali atau sebulan sekali dengan analisa pekerjaan yang dilakuakn oleh pemimpin. Rasa percaya tersebut mendorong karyawannya untuk lebih saling percaya terhadap sesama rekan kerja. Rasa percaya tersebut mampu menumbuhkan rasa senang terhadap karyawan yang kemudian bisa menciptakan rasa saling mempercayai sesama anggota dan atasan. Ketika rasa saling percaya itu muncul, maka akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan aman.

Selain memiliki kemampuan dalam mempengaruhi, seorang pemimpin juga harus memiliki sikap positif dalam bermasyarakat di lingkungan kerja. Sikap tersebut ditunjukkan dengan cara berpartisipasi dalam seluruh pekerjaan dan berperan aktif dalam seluruh bidang masyarakat walau kecil. Selain itu sikap positif dalam bermasyarakat yang ditunjukkan oleh pemimpin tersebut mampu merangsang karyawan untuk bersikap positif juga terhadap masyarakat di lingkungan kerja. Sikap positif dalam bermasyarakat oleh pimpinan PTPN XI Unit Usaha Kedawung tersebut ditunjukkan oleh menunjang semua kegiatan masyarakat. Sebagai contoh, adanya kegiatan BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) yang diikuti oleh karyawan dan masyarakat, menciptakan desa tangguh bencana, karena letak geografis perusahaan termasuk dalam daerah rawan bencana yaitu banjir. Kemudian contoh lain ditunjukkan dengan pembangunan pos kamling daerah, pengaspalan jalan raya, dan penerangan jalan. Sikap positif bermasyarakat tersebut mampu menumbuhkan kebiasaan yang baik pada karyawan di tempat kerja.

At-tahayyut atau cara beradaptasi dalam PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan tersebut mampu menumbuhkan rasa senang terhadap karyawan dan mampu membentuk kebiasaan baik di tempat kerja. Kebiasaan baik tersebut apabila dilakukan secara terus menerus akan menciptakan suatu budaya organisasi yang baik. Adaptasi yang baik mampu mewujudkan regenerasi kepemimpinan yang baik dalam organisasi, dengan adanya tugas untuk mampu membangun, revitalisasi, dan juga kerja keras dalam memakmurkannya, bukan untuk merusaknya.

Al-Udhuwiyyah atau keanggotaan juga menjadi salah satu indikator sikap positif dalam bermasyarakat. Keanggotaan muncul akibat interaksi dengan anggota kelompok. Pemimpin di dalam PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan harus mampu menjaga tingkat interaksi dengan karyawan atau kelompok. Pemimpin harus bisa memberikan pelayanan dan selalu menjaga keakraban secara nonformal. Keanggotaan tersebut dapat meningkatkan pengendalian diri dalam karyawan. Keanggotaan tersebut membuat karyawan mampu mengendalikan diri terutama sikap kepada pemimpin atau atasan. Hal ini ditunjukkan dengan

keakraban seorang pemimpin. Sebagai contoh, adanya serikat pekerja, dimana serikat pekerja tersebut menjadi penghubung antara pemimpin dan karyawan, sehingga dengan adanya serikat pekerja masalah-masalah yang ada pada karyawan dapat langsung teratasi. Keanggotaan tersebut akan menjadi sangat kuat ketika pemimpin mampu berbaur dengan anggota kelompok tersebut. Keanggotaan tersebut mampu menciptakan rasa senang terhadap karyawan. Rasa senang tersebut mampu meningkatkan dan menjaga keakraban antar anggota dan atasan, yang kemudian akan meningkatkan rasa lebih bisa mengendalikan diri.

Kerjasama yang baik menjadi indikator yang penting dalam perusahaan. Kerjasama yang baik pada pemimpin PTPN XI Unit Usaha Kedawung dapat ditunjukkan dengan adanya saling memahami, keterbukaan akhlak dan keterusterangan, menghindari perdebatan dengan kata-kata yang menyinggung, dan memperhatikan suasana yang tenang. Kerjasama dalam perusahaan selalu dipupuk agar selalu bisa menumbuhkan dan meningkatkan kerjasama antarkaryawan dan atasan yang kemudian bisa mencapai tujuan perusahaan dengan bersama. Kerjasama yang baik antarkaryawan dan atasan mampu membuat karyawan merasa lebih diandalkan dalam bekerja. Karyawan merasa lebih dihormati dan lebih dipercayai.

Seorang pemimpin PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan dalam dirinya harus memiliki karakteristik personal, salah satunya yaitu memiliki anggota tubuh yang sempurna. Anggota tubuh yang sempurna yang dimiliki seorang pemimpin PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan mampu menumbuhkan sebuah aura kepemimpinan pada diri pemimpin. Di samping itu pemimpin yang memiliki anggota tubuh yang sempurna dianggap lebih mampu memimpin perusahaan. Hal tersebut membuat karyawan merasa lebih senang, dan karyawan merasa tidak canggung apabila mendapat kesulitan, karena ada pemimpin yang bisa lebih dapat diandalkan dalam bekerja.

Karakteristik personal seorang pemimpin juga ditunjukkan dari cara berfikir yang baik dan memiliki pemahaman yang baik, terutama di dalam sebuah pekerjaan. Pemimpin PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan mampu berfikir secara kritis dan positif dalam hal pekerjaan. Selain itu pemahaman yang baik

seorang pemimpin mampu menjadikan pemimpin memiliki cara pandang yang baik terhadap perusahaan. Cara berfikir dan pemahaman yang baik ini meningkatkan rasa percaya kepada pemimpin karena karyawan merasa lebih diperhatikan oleh pemimpin. Cara berfikir dan pemahaman yang baik pada PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan tersebut diunjukkan dengan pemimpin mampu menyampaikan segala bentuk informasi yang terkait dengan perusahaan. Hal tersebut membuat karyawan merasa senang karena pemimpin mampu menyampaikan apa yang ada di pikiran dan sebuah pandangan tentang perusahaan kepada karyawan. Rasa senang pada karyawan membuat karyawan lebih merasa diperhatikan oleh pemimpin, yang kemudian karyawan mampu menyampaikan apa yang ada di pikiran dan karyawan juga mampu menyampaikan sebuah pandangan tentang perusahaan kepada pemimpin.

Baik atau kuat daya hafal juga menjadi indikator karakteristik personal yang penting pada seorang pemimpin pada PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan. Di dalam diri seorang pemimpin, harus memiliki daya hafal yang baik dan kuat, terutama dalam hal perkara-perkara yang dipahami, dilihat, didengar, dan dirasakan oleh seorang pemimpin. Memiliki daya hafal yang baik dan kuat pada seorang pemimpin menjadikan karyawan merasa lebih mampu dalam pekerjaan. Cara berfikir yang baik tersebut ditunjukkan dengan pemimpin mampu menjelaskan tugas-tugas serta kewajiban seluruh karyawan dengan bantuan buku pintar. Daya hafal yang baik dan kuat yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan membuat karyawan lebih mengerti tentang pentingnya sebuah daya hafal yang baik bagi pekerjaan. Hal tersebut membuat karyawan senang dan karyawan merasa lebih mampu dalam bekerja dengan memiliki daya hafal yang baik dan kuat. Tidak hanya itu, daya hafal yang baik juga mempermudah karyawan untuk menampilkan hasil pekerjaannya dengan baik.

Cerdas dalam seorang pemimpin merupakan suatu karakteristik personal yang dimiliki oleh seorang pemimpin pada PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan. Cerdas bukanlah semata-mata mengetahui berbagai hal atau ilmu. Pemimpin yang cerdas adalah pemimpin yang cepat tanggap dan mengerti tentang

segala hal terutama pada perusahaan dan karyawan, dan mampu memberikan jalan keluar pada masalah di dalam perusahaan. Pemimpin yang cerdas dan cepat tanggap terhadap karyawan dan perusahaan menumbuhkan rasa lebih diperhatikan pada karyawan. Cerdas dan cepat tanggap atau *dzaka' wal fathonah* pada pemimpin PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan ditunjukkan dengan tanggap pada situasi yang tengah terjadi dan pembentukan strategi perusahaan. Cerdas dan cepat tanggap tersebut menjadikan karyawan merasa senang. Rasa senang pada karyawan tersebut dikarenakan pemimpin tidak hanya mengetahui berbagai hal atau ilmu, melainkan pemimpin mampu melihat peluang atau masalah yang terjadi pada perusahaan atau karyawan, dan pemimpin juga mampu memberikan solusi. Rasa senang tersebut mampu menumbuhkan rasa perhatian lebih yang diberikan oleh pemimpin.

Cara penyampaian yang baik oleh pemimpin pada PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan, merupakan sebuah karakteristik personal yang dimiliki oleh pemimpin. Cara penyampaian pemimpin PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan yang baik tersebut meliputi penyampaian pendapat atau informasi yang disampaikan dengan ungkapan atau tutur kata, perilaku yang baik, dan sopan santun. Cara penyampaian yang baik tersebut membuat karyawan merasa lebih dihargai oleh seorang atasan. Cara penyampaian yang baik atau *husnulibaroh* tersebut menciptakan rasa senang pada karyawan. Baik cara penyampaian pemimpin juga menunjukkan bahwa pemimpin memiliki kemampuan dalam berdiplomasi. Rasa senang pada karyawan tersebut menciptakan rasa lebih dihargai oleh pemimpin. Adanya rasa lebih dihargai tersebut, membuat karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja.

Pemimpin yang memiliki karakteristik yang baik, yaitu pemimpin yang juga cinta kepada ilmu. Kecintaan kepada ilmu yang ditunjukkan pemimpin PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan dengan menggali ilmu pengetahuan yang berguna untuk meningkatkan keunggulan perusahaan. Selain itu, cinta kepada ilmu ditunjukkan dengan pemimpin memiliki koleksi buku referensi pribadi di dalam ruangan yang berkaitan dengan perusahaan. Pemimpin yang cinta kepada ilmu kemudian mampu disampaikan kepada karyawan memuta karyawan merasa

lebih mampu dalam bidang pekerjaannya, karena pemimpin memberikan ilmu yang pengajaran agar karyawan lebih mampu dalam bekerja. Kecintaan pemimpin kepada ilmu membuat karyawan merasa senang. Karyawan merasa bahwa pemimpin mampu memberikan informasi berupa ilmu kepada karyawan. Rasa senang tersebut membuat karyawan merasa lebih dihargai. Adanya rasa lebih dihargai menumbuhkan rasa semangat pada karyawan dan mampu menampilkan hasilnya dengan lebih baik.

Karakteristik personal yang ada di dalam diri pemimpin harus diimbangi pula dengan iman. Iman yang baik di dalam seorang pemimpin mampu menjaga dari godaan dan kelezatan duniawi yang hanya akan menguntungkan satu pihak tanpa memperhatikan pihak yang lain. Iman yang kuat pada pemimpin dalam perusahaan mampu meningkatkan rasa tenang pada karyawan. Kuat iman yang dimiliki oleh seorang pemimpin PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan ditunjukkan dengan taat kepada ibadah, selalu mengadakan pengajian setiap selamatan buka giling, dan memimpin karyawan untuk sholat sunnah berjamaah. Karakteristik tersebut mampu menumbuhkan rasa senang pada karyawan. Rasa senang pada karyawan menumbuhkan rasa aman dan tenang karena pemimpin bukan hanya sekedar mementingkan diri sendiri tetapi juga memperhatikan karyawan. Selain itu pemimpin juga mampu membimbing, mengayomi, dan melayani karyawan sesuai dengan kebutuhan masing-masing karyawan.

Jujur adalah salah satu karakteristik personal yang wajib dimiliki oleh seorang pemimpin. Dalam perusahaan jujur merupakan hal yang selalu diterapkan dalam segala bidang. Seorang pemimpin harus bisa berbuat, berperilaku, atau berkata jujur di dalam perusahaan. Sifat jujur pada pemimpin PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan ini ditunjukkan dengan seluruh keuangan perusahaan dilakukan dengan terbuka, serta selalu dibuktikan dengan nota, berita acara, dan pengecekan pembelian ke tempat pembelian. Sifat jujur tersebut mampu menciptakan karyawan yang merasa lebih menghargai pekerjaan. Pemimpin yang mampu berbuat, berperilaku, atau berkata jujur dapat memberikan contoh kepada karyawan bahwa sebuah kejujuran itu penting di dalam perusahaan. Kejujuran tersebut mampu menciptakan rasa senang pada karyawan, yang kemudian rasa

senang tersebut menciptakan sebuah rasa lebih menghargai pekerjaan pada karyawan. Adanya kejujuran tersebut mampu membuat sebuah keterbukaan di dalam perusahaan.

Sabar di dalam diri pemimpin PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan menjadi sebuah karakteristik personal yang baik. Pemimpin yang sabar yaitu mempunyai jiwa yang lapang dan kuat dalam menghadapi segala kesulitan. Pemimpin yang sabar memiliki jiwa yang mulia, mampu berfikir secara jernih dan tidak mudah putus asa. Pemimpin yang sabar mampu mengajak karyawannya untuk selalu kuat dan pantang menyerah dalam menghadapi masalah. Pemimpin PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan menunjukkan sifat sabar dengan cara bicaranya yang lembut, sopan, dan tidak pernah menegur seseorang dihadapan publik. Adanya kesabaran ini meningkatkan rasa nikmat terhadap pekerjaan pada karyawan. Karyawan merasa lebih menikmati pekerjaan dengan sabar menghadapi pekerjaan yang sedang dikerjakan. Sabar dalam diri pemimpin sangat penting, karena sabar mampu membawa diri dalam kondisi yang selalu siap dengan keadaan dan resiko yang ada. Kesabaran tersebut meningkatkan rasa senang terhadap diri karyawan. Rasa senang yang muncul pada karyawan, membuat karyawan lebih menerima dan menikmati pekerjaan yang ada tanpa merasa terbebani. Adanya rasa sabar tersebut mampu membuat karyawan lebih mencintai pekerjaan dan mampu menampilkan hasil kerja yang baik.

Karakteristik personal pemimpin PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan juga bisa dilihat dari bentuk keadilan. Adil dalam pemimpin yaitu pemimpin mampu memberlakukan anggota atau karyawan secara sama, memberikan penghargaan atau hukuman sesuai dengan hasil yang dikerjakan. Adanya karakter adil tersebut mampu membentuk rasa lebih terlindungi pada karyawan. Adil pada pemimpin PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan ditunjukkan dengan menjalankan fungsi tugas pemimpin di perusahaan dengan system yang sudah ditentukan. Sebagai contoh, pemberian gaji yang sesuai dengan golongan dan pangkat karyawan, pemberian hadiah dan penghargaan terhadap masa kerja karyawan, dan adil dalam pemberian hukuman. Adil yang diciptakan pemimpin mampu membuat rasa senang pada karyawan. Rasa senang

yang muncul pada diri karyawan membuat karyawan merasa lebih terlindungi. Perlindungan yang diberikan kepada karyawan berupa sebuah bentuk keadilan seorang pemimpin, pemimpin yang cinta keadilan dan benci kedzaliman, dan mempunyai prinsip yang kokoh dan pemberani.

Pembahasan tersebut sesuai dengan penelitian yang diteliti oleh Ujang Hikmatullah (2013), dimana indikator-indikator kepemimpinan ditinjau dari perspektif agama Islam yang dijelaskan berpengaruh terhadap aspek-aspek karyawan di dalam kepemimpinan. Pembahasan tersebut juga didukung dengan Hadari Nawawi (1993), dimana dijelaskan bahwa para pemimpin yang beriman selalu berusaha menciptakan keselarasan antara tindakan dan perbuatan dengan petunjuk dan tuntunan Allah SWT. Dalam kepemimpinan yang diridhai Allah SWT itu, yang sebenarnya merupakan kepemimpinannya, maka segala sesuatu yang ada di muka bumi akan tunduk kepadanya. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Al-Maaidah ayat 55 dan 56, yang berarti:

“sesungguhnya pemimpin hanyalah Allah dan RasulNya dan orang-orang yang beriman, yang cirri-cirinya tetap mengerjakan sholat dan menunaikan zakat lagi pula mereka tunduk kepada Allah. Dan barang siapa memilih Allah, RasulNya dan orang-orang yang beriman menjadi pemimpin, maka sesungguhnya pengikut golongan Allah yang menjadi pemenang.”

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan dalam perspektif Islam yaitu gaya kepemimpinan yang mampu menjalankan segala perintah Allah dan menjauhi laranganNya. Pemimpin yang mampu mengayomi, melayani, dan memberikan teladan yang baik bagi anggotanya atau bawahannya. Sehingga sebagai seorang pemimpin hendaknya dapat, mampu, dan mau melayani, serta menolong orang lain untuk maju dengan ikhlas. Allah berfirman dalam Quran Surat Al-Ahzab ayat 21, yaitu yang artinya: *“Sesungguhnya telah ada pada diri rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu, yaitu bagi orang yang mengharap rahmat Allah dari kedatangan hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah.”* (Qs. Al-Ahzab:21)
- b. Gaya kepemimpinan dalam PTPN XI Unit Usaha Kedawung dikatakan identik dan karyawan menunjukkan setuju dan senang dengan kepemimpinan ditinjau dari perspektif Islam, hal ini ditunjukkan dengan hasil jawaban responden ke arah yang positif, dimana pemimpin PTPN XI Unit Usaha Kedawung memiliki sifat yang sabar, jujur, adil, sopan, cara bicara yang baik, tanggap dan memiliki pola pikir yang baik yang ditunjukkan dengan pembentukan visi-misi dan strategi perusahaan, memberikan pengaruh yang positif, adanya kepercayaan yang diberikan pemimpin kepada karyawan, adanya kegiatan bermasyarakat yang dibentuk dan diadakan di desa, sebagai bentuk solidaritas perusahaan dengan masyarakat setempat, adanya hubungan yang baik dengan karyawan dengan adanya serikat pekerja, dan rajin dalam beribadah. Hal ini memberikan persepsi yang baik kepada karyawan tetap dan membuktikan bahwa kepemimpinan dalam PTPN XI Unit Usaha Kedawung dapat dikatakan identik dengan kepemimpinan ditinjau dari perspektif Islam.
- c. Persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan ditinjau dari perspektif Islam berhubungan positif dengan perilaku kerja karyawan di PTPN XI Unit

Usaha Kedawung dan memiliki hubungan yang sedang. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dalam perspektif Islam perlu dipertimbangkan keberadaannya. Dibuktikan dengan persepsi karyawan yang positif terhadap gaya kepemimpinan di PTPN XI Unit Usaha Kedawung ditinjau dari perspektif Islam, karyawan mampu meningkatkan perilaku kerja ke arah yang lebih baik. Hal ini didukung dengan kegiatan budaya Islami seperti adanya selamatan setiap kegiatan buka giling, dan mengadakan pengajian akbar yang dihadiri seluruh karyawan dan masyarakat setempat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan:

- a. Pihak PTPN Unit Usaha Kedawung diharapkan mampu menjaga dan meningkatkan suatu bentuk gaya kepemimpinan, yang diharapkan bisa membentuk persepsi karyawan yang positif, sehingga mampu meningkatkan rasa senang pada diri karyawan, dan merangsang seluruh aspek sumber daya manusia yang ada ke arah yang lebih baik.
- b. Pihak PTPN XI Unit Usaha Kedawung hendaknya mempertimbangkan menjalankan gaya kepemimpinan dalam perspektif agama Islam dalam perusahaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, Erjati. 2014. *Belajar Seni Memimpin Pada Muhammad*. Jakarta. PT Elex Media Komputindo.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* : Edisi Revisi. Jakarta. Rineka Cipta.
- Diana, Nur Ilfi. 2013. Konsep Dan Implementasi Kepemimpinan Islam Di UIN Malang. Tesis Program Pasca Sarjana. Universitas Airlangga Surabaya
- Durianto. 2001. *Analisis Data Dengan SPSS*. Jakarta. Gramedia
- Erwan dan Diah. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif: Untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial*. Yogyakarta. Gava Media.
- Hikmatullah, Ujang. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Bina Ummat Sejahtera Cabang Ketanggungan Brebes. Skripsi Program Strata 1 Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam. Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Hughes, Ginnett, Curphy. 2012. *Leadership*. Salemba Humadika. Jakarta.
- Ibrahim, Ahmad. 2006. *Manajemen Syariah*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Khamid, Syukri. 2011. Kepemimpinan Dan Manajemen Organisasi. [http://Halaman-Referensi-Internet-Uraian-Materi-Kepemimpinan-Dan Manajemen-Organisasi-Himpunan-Mahasiswa-Islam\(Hmi\)](http://Halaman-Referensi-Internet-Uraian-Materi-Kepemimpinan-Dan-Manajemen-Organisasi-Himpunan-Mahasiswa-Islam(Hmi).). [17 Oktober 2014]
- Kho, Dickson. 2014. <http://teknikelektronika.com/pengertian-analisis-korelasi-sederhana-rumus-pearson/> [15 Januari 2015]
- Kouzes, James M. 2004. *leadership The Challenge*. Erlangga. Jakarta.
- Leni Citra, Ella. 2014. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui perilaku kerja (*Working Behavior*) karyawan pada asuransi jiwa bersama (AJB) Bumiputera 11921 cabang Jember. Skripsi Program Strata 1 Fakultas Ekonomi. Universitas Jember.
- Maccoby, Michael. 1984. *Sang Pemimpin*. PT Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Marlina, Yeni. (2005). Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Terhadap Perilaku Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada: PT. Anglomas Internasional Bank). Skripsi Program Strata 1 Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Kristen Petra.

- Moejiono, Imam. 2002. *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Jogjakarta. UII Pers.
- Mualaf. 2011. <http://facebook.com/> salah satu contoh teladan pemimpin islam: khalifah umar bin abdul aziz/. [3 November 2014]
- Muriatiningsih, Eko. 2008. Persepsi karyawan terhadap penerapan gaya kepemimpinan situasional asisten manajer bidang pengendalian *losses* dan Penerangan Jalan Umum (PJU) PT PLN (Persero) area jaringan Kramat Jati. Skripsi Program Strata 1 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik Program Sarjana Ekstensi Depok. Universitas Indonesia.
- Nawawi, Hadari. 1993. *Kepemimpinan Menurut Islam*. Yogyakarta. Gajah Mada University Pers.
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta. Alfabeta.
- PG Kedawoeng. <http://www.ptpn-11.com/pg-kedawoeng.html>. [5 Maret 2015]
- Robbins. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Ricca. 2010. *Perilaku kerja karyawan*. <http://riccabelajarpsikologi.blogspot.com/2010/10/working-behavior-perilaku-kerja.html>. [13 Januari 2015]
- Rivai, Veithzal. 2009. *Islamic Leadership*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Santoso, S. 2002. *Statistika Parametrik : Cetakan Ketiga*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Singarimbun, M. dan Effendi, M. 2006. *Metode Penelitian Survey*, cetakan ke delapanbelas. Jakarta. Pustaka LP3ES.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Supranto. 1992. *Teknik Sampling: Untuk Survey dan Eksperimen*. Jakarta. Rineke Cipta.
- Universitas Jember. 2011. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah : Edisi Ketiga*. Jember. Jember University Press.
- Veithzal. Subardjo, dkk. 2013. *Islamic Management*. Yogyakarta. BPFE-Yogyakarta.
- Wikipedia. 2011. *Persepsi*. <http://id.wikipedia.org/persepsi>. [18 Oktober 2014]
- Winardi. 1990. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Wirawan. 2014. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Rajawali Pers.

Yarkoni. 2010. Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepada Madrasah Dan Pengaruhnya Terhadap Motivasi Mengajar Guru Di MI NU Ngadiwarno Sukorejo Kendal. Skripsi Program Strata 1 Dalam Ilmu Tarbiyah Jurusan Pendidikan Agama Islam. Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang.

Yukl. Garry. 2010. Kepemimpinan dalam Organisasi: Edisi Kelima. PT Indeks. Jakarta.



LAMPIRAN 1. KUISIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan Tetap PTPN XI Unit Usaha Kedawung

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi S1 di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember, mahasiswa diwajibkan untuk menyusun skripsi. Judul skripsi yang saya buat adalah **“Persepsi Karyawan Tetap Terhadap Gaya Kepemimpinan Dalam Perspektif Agama Islam dan Hubungannya dengan Perilaku kerja Karyawan di PTPN XI Unit Usaha Kedawung Pasuruan”**. Dengan segenap kerendahan hati, saya harap kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi kuisisioner ini dengan jujur dan apa adanya.

Informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/I dapat dijamin kerahasiaannya serta sangat berarti untuk kesuksesan penelitian. Oleh karena itu peneliti menyampaikan terimakasih.

Peneliti,

Bintari Agustiningtyas

NIM. 110810201286

1. IDENTITAS RESPONDEN

- Nomor responden : (diisi oleh peneliti)
Umur : tahun
Jenis kelamin : Laki-laki / Perempuan (coret yang tidak perlu)
Jabatan responden :
Lama bekerja :

2. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Pertanyaan tersebut mohon diisi dengan jujur dan apa adanya sesuai dengan kenyataan yang ada.
- b. Isilah pertanyaan di bawah ini dengan mencentang (√) pada salah satu jawaban yang anda anggap sesuai.

Daftar Kuisisioner 1

Kapabilitas Pemimpin

1. Kapabilitas

No	Pernyataan	ya	Tidak
1	Apakah pemimpin anda mampu berhubungan baik dengan karyawan		
2	Apakah pemimpin anda mampu membaca keadaan organisasi dan kelompok.		
3	Apakah pemimpin anda mampu bekerjasama baik dengan karyawan.		

2. Pemahaman

No	Pernyataan	ya	Tidak
1	Apakah pemimpin anda mampu melihat dan memahami konsep tujuan organisasi.		
2	Apakah pemimpin anda mampu membentuk semangat dalam sikap dan perkataan.		
3	Apakah pemimpin anda mampu memberikan motivasi kepada karyawan.		

3. Koordinasi

No	Pernyataan	ya	Tidak
1	Apakah pemimpin anda mampu mendefinisikan tugasnya dan tugas orang lain.		
2	Apakah pemimpin anda mampu merencanakan hubungan kerja dan pengorganisasiannya.		
3	Apakah pemimpin anda mampu mengefektifkan penyampaian dan penerimaan informasi.		

4. Daya Inisiatif

No	Pernyataan	ya	Tidak
1	Apakah pemimpin anda memiliki kontribusi paling besar dalam perusahaan.		
2	Apakah pemimpin anda memperhatikan perilaku bawahannya dan perjalanannya.		

5. Berjiwa Pemimpin

No	Pernyataan	ya	tidak
1	Apakah pemimpin anda mampu menentukan perilaku individu dan kelompok		
2	Apakah pemimpin anda mampu memimpin pekerjaan.		

3	Apakah pemimpin anda dapat mengambil keputusan dan mengungkapkan pendapat.		
---	----------------------------------------------------------------------------	--	--

6. Penghargaan

No	Pernyataan	ya	Tidak
1	Apakah pemimpin anda mengakui jerih payah bawahannya.		
2	Apakah pemimpin anda mampu menerima dan menolak atas pekerjaan bawahannya.		

7. Rasa Percaya/*Trust*

No	Pernyataan	Ya	tidak
1	Apakah pemimpin anda bekerja tidak untuk kepentingan pribadi.		
2	Apakah pemimpin anda mampu menyebarkan rasa saling membutuhkan antar anggota.		
3	Apakah pemimpin anda mampu menumbuhkan rasa saling percaya antar anggota.		

8. Beradaptasi

No	Pernyataan	ya	Tidak
1	Apakah pemimpin anda mampu berpartisipasi dalam pekerjaan.		
2	Apakah pemimpin anda mampu berperan aktif dalam seluruh bidang.		

9. Keanggotaan

No	Pernyataan	ya	Tidak
1	Apakah pemimpin anda berinteraksi kepada karyawan dengan baik.		
2	Apakah pemimpin anda memberikan pelayanan kepada karyawan dengan baik.		
3	Apakah pemimpin anda mampu menjaga keakraban dengan karyawan secara non formal.		

10. Kerjasama

No	Pernyataan	ya	Tidak
1	Apakah pemimpin anda mampu saling memahami satu sama lain.		
2	Apakah pemimpin anda mampu menghindari perdebatan dan kata-kata yang menyinggung.		
3	Apakah pemimpin anda memperhatikan suasana tenang dan saling menghormati.		

Karakteristik personal

1. Anggota tubuh yang sempurna

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah pemimpin anda memiliki anggota tubuh yang sempurna		
2	Apakah pemimpin anda memiliki postur tubuh yang gagah		

2. Baik cara berfikir

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah pemimpin anda selalu berfikir demi kebaikan perusahaan		
2	Apakah pemimpin anda memiliki pemahaman yang baik terhadap karyawan dan perusahaan		

3. Baik/kuat daya hafal

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah pemimpin anda memiliki daya hafal yang kuat		
2	Apakah pemimpin anda mudah mengingat sesuatu hal terutama yang berkaitan dengan pekerjaan		

4. Cerdas

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah pemimpin anda memiliki kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang lain		
2	Apakah pemimpin anda mampu membimbing karyawan dengan baik		

5. Baik cara penyampaian

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah pemimpin anda mampu menyampaikan semua informasi atau pendapat dengan baik		
2	apakah pemimpin anda selalu mengatakan kata “tolong dan terimakasih” ketika menyuruh		

6. Cinta kepada ilmu

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah pemimpin anda suka dalam mencari referensi terutama untuk perusahaan		

2	Apakah pemimpin anda suka menyampaikan ilmu atau referensi kepada karyawan		
---	----------------------------------------------------------------------------	--	--

7. Kuat iman

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah pemimpin anda mampu menghindari perbuatan yang dilarang oleh agama terutama pada perusahaan		
2	Apakah pemimpin anda memiliki akhlak yang baik		

8. Jujur

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah pemimpin anda selalu berkata apa adanya		
2	Apakah pemimpin anda selalu berbuat baik terutama dalam pekerjaan		

9. Sabar

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah pemimpi anda mampu menahan emosi terutama dalam pekerjaan		
2	Apakah pemimpin anda mampu memecahkan masalah dengan baik		

10. Adil

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah pemimin anda tidak membeda-bedakan karyawan satu dengan yang lainnya		
2	Apakah pemimpin anda mampu memberikan penghargaan atau hukuman pada karyawan sesuai dengan jabatan karyawan		

Daftar kuisioner 2

Kapabilitas Pemimpin

1. Kapabilitas

No	Pernyataan	ya	Tidak
1	Apakah pemimpin anda memiliki kapabilitas		
2	Apakah anda setuju dan senang		
3	Apakah anda merasa semangat dalam bekerja		

2. Pemahaman

No	Pernyataan	ya	Tidak
1	Apakah pemimpin anda memiliki pemahaman yang baik		
2	Apakah anda setuju dan senang		
3	Apakah anda merasa lebih percaya diri		

3. Koordinasi

No	Pernyataan	ya	Tidak
1	Apakah pemimpin anda mampu berkoordinasi dengan baik		
2	Apakah anda setuju dan senang		
3	Apakah anda merasa bekerja dengan lebih baik		

4. Daya Inisiatif

No	Pernyataan	ya	Tidak
1	Apakah pemimpin anda memiliki daya inisiatif yang baik		
2	Apakah anda setuju dan senang		
3	Apakah anda merasa lebih memiliki hubungan yang baik dengan atasan		

5. Berjiwa Pemimpin

No	Pernyataan	ya	tidak
1	Apakah pemimpin anda memiliki jiwa pemimpin		
2	Apakah anda setuju dan senang		
3	Apakah anda merasa lebih bertanggungjawab dengan pekerjaan anda		

6. Penghargaan

No	Pernyataan	ya	Tidak
1	Apakah pemimpin anda seseorang yang mudah menghargai		

2	Apakah anda setuju dan senang		
3	Apakah anda merasa lebih termotivasi		

7. Rasa Percaya/*Trust*

No	Pernyataan	Ya	tidak
1	Apakah pemimpin anda memiliki rasa percaya yang baik		
2	Apakah anda setuju dan senang		
3	Apakah anda merasa lebih memiliki hubungan dengan sesama rekan kerja dengan baik		

8. Beradaptasi

No	Pernyataan	ya	Tidak
1	Apakah pemimpin anda mampu beradaptasi		
2	Apakah anda merasa setuju dan senang		
3	Apakah anda lebih dapat melakukan kebiasaan yang baik di tempat kerja		

9. Keanggotaan

No	Pernyataan	ya	Tidak
1	Apakah pemimpin anda memiliki rasa keanggotaan yang baik		
2	Apakah anda setuju dan senang		
3	Apakah anda merasa lebih bisa mengendalikan diri		

10. Kerjasama

No	Pernyataan	ya	Tidak
1	Apakah pemimpin anda mampu bekerjasama dengan baik		
2	Apakah anda setuju dan senang		
3	Apakah anda merasa lebih dapat diandalkan dalam bekerja		

Karakteristik Personal

1. Anggota tubuh yang sempurna

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah pemimpin anda memiliki anggota tubuh yang sempurna		
2	Apakah anda setuju dan senang		
3	Apakah anda merasa lebih mempercayai atasan anda		

2. Baik cara berfikir

No	Pertanyaan	Ya	Tidak

1	Apakah pemimpin anda memiliki cara berfikir yang baik		
2	Apakah anda setuju dan senang		
3	Apakah anda lebih merasa diperhatikan		

3. Baik/kuat daya hafal

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah pemimpin anda memiliki daya hafal yang kuat		
2	Apakah anda setuju dan senang		
3	Apakah anda merasa lebih mampu dalam pekerjaan anda		

4. Cerdas

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah pemimpin anda cerdas		
2	Apakah anda setuju dan senang		
3	Apakah anda merasa lebih diperhatikan		

5. Baik cara penyampaian

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah pemimpin anda mampu menyampaikan sesuatu dengan baik		
2	Apakah setuju dan senang		
3	Apakah anda merasa lebih dihargai		

6. Cinta kepada ilmu

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah pemimpin anda suka dengan ilmu pengetahuan		
2	Apakah anda setuju dan senang		
3	Apakah anda merasa lebih mampu dalam bidang pekerjaan anda		

7. Kuat iman

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah pemimpin anda memiliki iman yang kuat		
2	Apakah anda setuju dan senang		
3	Apakah anda merasa lebih tenang dalam bekerja		

8. Jujur

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah pemimpin anda jujur		
2	Apakah anda setuju dan senang		
3	Apakah anda merasa lebih menghargai pekerjaan anda		

9. Sabar

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah pemimpi anda sabar		
2	Apakah anda setuju dan senang		
3	Apakah anda merasa lebih menikmati pekerjaan anda		

10. Adil

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah pemimin anda adil		
2	Apakah anda setuju dan senang		
3	Apakah anda merasa lebih terlindungi		



LAMPIRAN 2**HASIL REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN (KUISIONER 1)**

NO	X111	X112	X113	X121	X122	X123	X131	X132	X133	X141	X142	X151	X152	X153
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
7	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
14	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
21	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0

NO	X161	X162	X171	X172	X173	X181	X182	X191	X192	X193	X1101	X1102	X1103
67	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0
68	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1
69	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
70	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1
71	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1
72	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
73	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1
74	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0
75	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1
76	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
77	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1
78	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1
79	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
80	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1
81	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0
82	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1
83	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
84	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1
85	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1
86	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1

NO	X211	X212	X221	X222	X231	X232	X241	X242	X251	X252	X261	X261	X271	X272	X281	X282	X291	X292	X2101	X2102
1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1
7	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0
8	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1
14	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0
15	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1
21	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1
24	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0

NO	X211	X212	X221	X222	X231	X232	X241	X242	X251	X252	X261	X261	X271	X272	X281	X282	X291	X292	X2101	X2102
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
50	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1
51	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
52	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
53	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
55	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
57	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1
58	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
59	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
60	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0
61	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
62	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
63	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
64	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
65	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
66	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1
67	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1
68	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
69	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
70	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1

LAMPIRAN 3

HASIL REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN (KUISIONER 2)

NO	X111	X112	Y11	X121	X122	Y12	X131	X132	Y13	X141	X142	Y14	X151	X152	Y15	X161	X162	Y16	X171	X172	Y17
1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0
7	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
8	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0
14	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
15	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0

NO	X111	X112	Y11	X121	X122	Y12	X131	X132	Y13	X141	X142	Y14	X151	X152	Y15	X161	X162	Y16	X171	X172	Y17
66	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
67	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1
68	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
69	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
70	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0
71	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1
72	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
73	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
74	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1
75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
76	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
77	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0
78	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1
79	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
80	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
81	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1
82	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
83	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
84	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0
85	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1
86	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1

NO	X181	X182	Y18	X191	X192	Y19	X1101	X1102	Y110	X1111	X1112	Y111	X1121	X1122	Y112	X1131	X1132	Y113	X1141	X1142	Y114
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1
51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
52	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
57	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1
58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
59	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
60	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0
61	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
62	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
63	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
64	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0
65	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
66	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
67	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1

NO	X1151	X1152	Y115	X1161	X1162	Y116	X1171	X1172	XY117	X1181	X1182	Y118	X1191	X1192	Y119	X1201	X1202	Y120
1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
8	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
15	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
21	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
24	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1

NO	X1151	X1152	Y115	X1161	X1162	Y116	X1171	X1172	XY117	X1181	X1182	Y118	X1191	X1192	Y119	X1201	X1202	Y120
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
50	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
52	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
53	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
57	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
59	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
60	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0
61	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
62	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
63	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
64	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0
65	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
66	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
67	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
68	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
69	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1
70	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0
71	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0

LAMPIRAN 4. HASIL UJI VALIDITAS (KUISIUNER 1)

Correlations

		X111	X112	X113	XT11
X111	Pearson Correlation	1	.192	.354	.710**
	Sig. (2-tailed)		.317	.059	.000
	N	86	86	86	86
X112	Pearson Correlation	.192	1	.286	.733**
	Sig. (2-tailed)	.317		.133	.000
	N	86	86	86	86
X113	Pearson Correlation	.354	.286	1	.709**
	Sig. (2-tailed)	.059	.133		.000
	N	86	86	86	86
XT11	Pearson Correlation	.710**	.733**	.709**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86

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

Correlations

		X121	X122	X123	XT12
X121	Pearson Correlation	1	-.092	.338	.591**
	Sig. (2-tailed)		.633	.073	.001
	N	86	86	86	86
X122	Pearson Correlation	-.092	1	.482**	.600**
	Sig. (2-tailed)	.633		.008	.001
	N	86	86	86	86
X123	Pearson Correlation	.338	.482**	1	.907**
	Sig. (2-tailed)	.073	.008		.000
	N	86	86	86	86
XT12	Pearson Correlation	.591**	.600**	.907**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	
	N	86	86	86	86

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

Correlations

		X131	X132	X133	XT13
X131	Pearson Correlation	1	1.000**	-.064	.751**
	Sig. (2-tailed)		.000	.741	.000
	N	86	86	86	86
X132	Pearson Correlation	1.000**	1	-.064	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000		.741	.000
	N	86	86	86	86
X133	Pearson Correlation	-.064	-.064	1	.611**
	Sig. (2-tailed)	.741	.741		.000
	N	86	86	86	86
XT13	Pearson Correlation	.751**	.751**	.611**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86

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

Correlations

		X141	X142	XT14
X141	Pearson Correlation	1	.414*	.939**
	Sig. (2-tailed)		.026	.000
	N	86	86	86
X142	Pearson Correlation	.414*	1	.702**
	Sig. (2-tailed)	.026		.000
	N	86	86	86
XT14	Pearson Correlation	.939**	.702**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	86	86	86

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

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

Correlations

		X151	X152	X153	XT15
X151	Pearson Correlation	1	.354	.256	.813**
	Sig. (2-tailed)		.059	.179	.000
	N	86	86	86	86
X152	Pearson Correlation	.354	1	-.092	.573**
	Sig. (2-tailed)	.059		.633	.001
	N	86	86	86	86
X153	Pearson Correlation	.256	-.092	1	.618**
	Sig. (2-tailed)	.179	.633		.000
	N	86	86	86	86
XT15	Pearson Correlation	.813**	.573**	.618**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	
	N	86	86	86	86

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

Correlations

		X161	X162	XT16
X161	Pearson Correlation	1	-.051	.801**
	Sig. (2-tailed)		.791	.000
	N	86	86	86
X162	Pearson Correlation	-.051	1	.556**
	Sig. (2-tailed)	.791		.002
	N	86	86	86
XT16	Pearson Correlation	.801**	.556**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	
	N	86	86	86

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

Correlations

		X171	X172	X173	XT17
X171	Pearson Correlation	1	.286	.521**	.823**
	Sig. (2-tailed)		.133	.004	.000
	N	86	86	86	86
X172	Pearson Correlation	.286	1	.354	.657**
	Sig. (2-tailed)	.133		.059	.000
	N	86	86	86	86
X173	Pearson Correlation	.521**	.354	1	.820**
	Sig. (2-tailed)	.004	.059		.000
	N	86	86	86	86
XT17	Pearson Correlation	.823**	.657**	.820**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86

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

Correlations

		X181	X182	XT18
X181	Pearson Correlation	1	.236	.682**
	Sig. (2-tailed)		.218	.000
	N	86	86	86
X182	Pearson Correlation	.236	1	.871**
	Sig. (2-tailed)	.218		.000
	N	86	86	86
XT18	Pearson Correlation	.682**	.871**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	86	86	86

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

Correlations

		X191	X192	X193	XT19
X191	Pearson Correlation	1	-.074	.463*	.640**
	Sig. (2-tailed)		.703	.011	.000
	N	86	86	86	86
X192	Pearson Correlation	-.074	1	.463*	.640**
	Sig. (2-tailed)	.703		.011	.000
	N	86	86	86	86
X193	Pearson Correlation	.463*	.463*	1	.888**
	Sig. (2-tailed)	.011	.011		.000
	N	86	86	86	86
XT19	Pearson Correlation	.640**	.640**	.888**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86

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

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

Correlations

		X1101	X1102	X1103	XT110
X1101	Pearson Correlation	1	.236	.354	.636**
	Sig. (2-tailed)		.218	.059	.000
	N	86	86	86	86
X1102	Pearson Correlation	.236	1	.444*	.809**
	Sig. (2-tailed)	.218		.016	.000
	N	86	86	86	86
X1103	Pearson Correlation	.354	.444*	1	.794**
	Sig. (2-tailed)	.059	.016		.000
	N	86	86	86	86
XT110	Pearson Correlation	.636**	.809**	.794**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86

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

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

Correlations

		X211	X212	XT21
X211	Pearson Correlation	1	.338	.744**
	Sig. (2-tailed)		.073	.000
	N	86	86	86
X212	Pearson Correlation	.338	1	.880**
	Sig. (2-tailed)	.073		.000
	N	86	86	86
XT21	Pearson Correlation	.744**	.880**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	86	86	86

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

Correlations

		X221	X222	XT22
X221	Pearson Correlation	1	.347	.802**
	Sig. (2-tailed)		.065	.000
	N	86	86	86
X222	Pearson Correlation	.347	1	.838**
	Sig. (2-tailed)	.065		.000
	N	86	86	86
XT22	Pearson Correlation	.802**	.838**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	86	86	86

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

Correlations

		X231	X232	XT23
X231	Pearson Correlation	1	.533**	.929**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000
	N	86	86	86
X232	Pearson Correlation	.533**	1	.808**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000
	N	86	86	86
XT23	Pearson Correlation	.929**	.808**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	86	86	86

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

Correlations

		X241	X242	XT24
X241	Pearson Correlation	1	.164	.883**
	Sig. (2-tailed)		.394	.000
	N	86	86	86
X242	Pearson Correlation	.164	1	.609**
	Sig. (2-tailed)	.394		.000
	N	86	86	86
XT24	Pearson Correlation	.883**	.609**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	86	86	86

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

Correlations

		X251	X252	XT25
X251	Pearson Correlation	1	-.051	.556**
	Sig. (2-tailed)		.791	.002
	N	86	86	86
X252	Pearson Correlation	-.051	1	.801**
	Sig. (2-tailed)	.791		.000
	N	86	86	86
XT25	Pearson Correlation	.556**	.801**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	
	N	86	86	86

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

Correlations

		X261	X262	XT26
X261	Pearson Correlation	1	.556**	.812**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000
	N	86	86	86
X262	Pearson Correlation	.556**	1	.937**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000
	N	86	86	86
XT26	Pearson Correlation	.812**	.937**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	86	86	86

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

Correlations

		X271	X272	XT27
X271	Pearson Correlation	1	-.051	.801**
	Sig. (2-tailed)		.791	.000
	N	86	86	86
X272	Pearson Correlation	-.051	1	.556**
	Sig. (2-tailed)	.791		.002
	N	86	86	86
XT27	Pearson Correlation	.801**	.556**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	
	N	86	86	86

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

Correlations

		X281	X282	XT28
X281	Pearson Correlation	1	.197	.878**
	Sig. (2-tailed)		.306	.000
	N	86	86	86
X282	Pearson Correlation	.197	1	.643**
	Sig. (2-tailed)	.306		.000
	N	86	86	86
XT28	Pearson Correlation	.878**	.643**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	86	86	86

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

Correlations

		X291	X292	XT29
X291	Pearson Correlation	1	-.092	.744**
	Sig. (2-tailed)		.633	.000
	N	86	86	86
X292	Pearson Correlation	-.092	1	.596**
	Sig. (2-tailed)	.633		.001
	N	86	86	86
XT29	Pearson Correlation	.744**	.596**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	
	N	86	86	86

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

Correlations

		X2101	X2102	XT210
X2101	Pearson Correlation	1	-.115	.665**
	Sig. (2-tailed)		.551	.000
	N	86	86	86
X2102	Pearson Correlation	-.115	1	.665**
	Sig. (2-tailed)	.551		.000
	N	86	86	86
XT210	Pearson Correlation	.665**	.665**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	86	86	86

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

LAMPIRAN 5. HASIL UJI VALIDITAS (KUISIUNER 2)

Correlations

		X111	X112	XT1
X111	Pearson Correlation	1	-.051	.801**
	Sig. (2-tailed)		.791	.000
	N	86	86	86
X112	Pearson Correlation	-.051	1	.556**
	Sig. (2-tailed)	.791		.002
	N	86	86	86
XT1	Pearson Correlation	.801**	.556**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	
	N	86	86	86

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

Correlations

		X121	X122	XT2
X121	Pearson Correlation	1	.354	.857**
	Sig. (2-tailed)		.059	.000
	N	86	86	86
X122	Pearson Correlation	.354	1	.785**
	Sig. (2-tailed)	.059		.000
	N	86	86	86
XT2	Pearson Correlation	.857**	.785**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	86	86	86

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

Correlations

		X131	X132	XT3
X131	Pearson Correlation	1	.288	.864**
	Sig. (2-tailed)		.133	.000
	N	86	86	86
X132	Pearson Correlation	.288	1	.729**
	Sig. (2-tailed)	.133		.000
	N	86	86	86
XT3	Pearson Correlation	.864**	.729**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	86	86	86

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

Correlations

		X141	X142	XTT4
X141	Pearson Correlation	1	.286	.729**
	Sig. (2-tailed)		.133	.000
	N	86	86	86
X142	Pearson Correlation	.286	1	.864**
	Sig. (2-tailed)	.133		.000
	N	86	86	86
XTT4	Pearson Correlation	.729**	.864**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	86	86	86

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

Correlations

		X151	X152	XT5
X151	Pearson Correlation	1	-.064	.849**
	Sig. (2-tailed)		.741	.000
	N	86	86	86
X152	Pearson Correlation	-.064	1	.472**
	Sig. (2-tailed)	.741		.010
	N	86	86	86
XT5	Pearson Correlation	.849**	.472**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	
	N	86	86	86

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

Correlations

		X161	X162	XT6
X161	Pearson Correlation	1	.354	.785**
	Sig. (2-tailed)		.059	.000
	N	86	86	86
X162	Pearson Correlation	.354	1	.857**
	Sig. (2-tailed)	.059		.000
	N	86	86	86
XT6	Pearson Correlation	.785**	.857**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	86	86	86

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

Correlations

		X171	X172	XT7
X171	Pearson Correlation	1	.197	.878**
	Sig. (2-tailed)		.306	.000
	N	86	86	86
X172	Pearson Correlation	.197	1	.643**
	Sig. (2-tailed)	.306		.000
	N	86	86	86
XT7	Pearson Correlation	.878**	.643**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	86	86	86

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

Correlations

		X171	X172	XT7
X171	Pearson Correlation	1	.197	.878**
	Sig. (2-tailed)		.306	.000
	N	86	86	86
X172	Pearson Correlation	.197	1	.643**
	Sig. (2-tailed)	.306		.000
	N	86	86	86
XT7	Pearson Correlation	.878**	.643**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	86	86	86

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

Correlations

		X181	X182	XT8
X181	Pearson Correlation	1	.286	.864**
	Sig. (2-tailed)		.133	.000
	N	86	86	86
X182	Pearson Correlation	.286	1	.729**
	Sig. (2-tailed)	.133		.000
	N	86	86	86
XT8	Pearson Correlation	.864**	.729**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	86	86	86

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

Correlations

		X191	X192	XT9
X191	Pearson Correlation	1	.354	.785**
	Sig. (2-tailed)		.059	.000
	N	86	86	86
X192	Pearson Correlation	.354	1	.857**
	Sig. (2-tailed)	.059		.000
	N	86	86	86
XT9	Pearson Correlation	.785**	.857**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	86	86	86

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

Correlations

		X1101	X1102	XT10
X1101	Pearson Correlation	1	.521**	.889**
	Sig. (2-tailed)		.004	.000
	N	86	86	86
X1102	Pearson Correlation	.521**	1	.854**
	Sig. (2-tailed)	.004		.000
	N	86	86	86
XT10	Pearson Correlation	.889**	.854**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	86	86	86

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

Correlations

		X1111	X1112	XT11
X1111	Pearson Correlation	1	-.076	.876**
	Sig. (2-tailed)		.697	.000
	N	86	86	86
X1112	Pearson Correlation	-.076	1	.414*
	Sig. (2-tailed)	.697		.026
	N	86	86	86
XT11	Pearson Correlation	.876**	.414*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.026	
	N	86	86	86

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

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

Correlations

		X1121	X1122	XT12
X1121	Pearson Correlation	1	.521**	.854**
	Sig. (2-tailed)		.004	.000
	N	86	86	86
X1122	Pearson Correlation	.521**	1	.889**
	Sig. (2-tailed)	.004		.000
	N	86	86	86
XT12	Pearson Correlation	.854**	.889**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	86	86	86

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

Correlations

		X1131	X1132	XT13
X1131	Pearson Correlation	1	.553**	.887**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000
	N	86	86	86
X1132	Pearson Correlation	.553**	1	.876**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000
	N	86	86	86
XT13	Pearson Correlation	.887**	.876**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	86	86	86

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

Correlations

		X1141	X1142	XT14
X1141	Pearson Correlation	1	.218	.797**
	Sig. (2-tailed)		.257	.000
	N	86	86	86
X1142	Pearson Correlation	.218	1	.762**
	Sig. (2-tailed)	.257		.000
	N	86	86	86
XT14	Pearson Correlation	.797**	.762**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	86	86	86

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

Correlations

		X1151	X1152	XT15
X1151	Pearson Correlation	1	.192	.739**
	Sig. (2-tailed)		.317	.000
	N	86	86	86
X1152	Pearson Correlation	.192	1	.804**
	Sig. (2-tailed)	.317		.000
	N	86	86	86
XT15	Pearson Correlation	.739**	.804**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	86	86	86

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

Correlations

		X1161	X1162	XT16
X1161	Pearson Correlation	1	.130	.752**
	Sig. (2-tailed)		.501	.000
	N	86	86	86
X1162	Pearson Correlation	.130	1	.752**
	Sig. (2-tailed)	.501		.000
	N	86	86	86
XT16	Pearson Correlation	.752**	.752**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	86	86	86

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

Correlations

		X1171	X1172	XT17
X1171	Pearson Correlation	1	.354	.857**
	Sig. (2-tailed)		.059	.000
	N	86	86	86
X1172	Pearson Correlation	.354	1	.785**
	Sig. (2-tailed)	.059		.000
	N	86	86	86
XT17	Pearson Correlation	.857**	.785**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	86	86	86

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

Correlations

		X1181	X1182	XT18
X1181	Pearson Correlation	1	.694**	.891**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	86	86	86
X1182	Pearson Correlation	.694**	1	.945**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	86	86	86
XT18	Pearson Correlation	.891**	.945**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	86	86	86

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

Correlations

		X1191	X1192	XT19
X1191	Pearson Correlation	1	-.064	.849**
	Sig. (2-tailed)		.741	.000
	N	86	86	86
X1192	Pearson Correlation	-.064	1	.472**
	Sig. (2-tailed)	.741		.010
	N	86	86	86
XT19	Pearson Correlation	.849**	.472**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	
	N	86	86	86

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

Correlations

		X1201	X1202	XT20
X1201	Pearson Correlation	1	.106	.822**
	Sig. (2-tailed)		.584	.000
	N	86	86	86
X1202	Pearson Correlation	.106	1	.653**
	Sig. (2-tailed)	.584		.000
	N	86	86	86
XT20	Pearson Correlation	.822**	.653**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	86	86	86

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

LAMPIRAN 6. HASIL UJI RELIABILITAS (KUISIUNER 1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.321
		N of Items	2 ^a
	Part 2	Value	1.000
N of Items		1 ^a	
		Total N of Items	3
Correlation Between Forms			.411
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.583
	Unequal Length		.603
Guttman Split-Half Coefficient			.497

a. The items are: X111, X112.

b. The items are: X112, X113.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	-.313
		N of Items	2 ^b
	Part 2	Value	1.000
N of Items		1 ^c	
		Total N of Items	3
Correlation Between Forms			.596
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.747
	Unequal Length		.764
Guttman Split-Half Coefficient			.743

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

b. The items are: X121, X122.

c. The items are: X122, X123.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.328
		N of Items	2 ^a
	Part 2	Value	1.000
N of Items		1 ^b	
Total N of Items			3
Correlation Between Forms			.642
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.720
	Unequal Length		.746
Guttman Split-Half Coefficient			.735

a. The items are: X131, X132.

b. The items are: X132, X133.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
	Part 2	Value	1.000
N of Items		1 ^b	
Total N of Items			2
Correlation Between Forms			.414
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.586
	Unequal Length		.586
Guttman Split-Half Coefficient			.490

a. The items are: X141

b. The items are: X142

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.317
		N of Items	2 ^a
	Part 2	Value	1.000
N of Items		1 ^b	
Total N of Items			3
Correlation Between Forms			.619
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.712
	Unequal Length		.724
Guttman Split-Half Coefficient			.718

a. The items are: X151, X152.

b. The items are: X152, X153.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.283
		N of Items	1 ^a
	Part 2	Value	1.000
		N of Items	1 ^b
		Total N of Items	2
Correlation Between Forms			.751
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.845
		Unequal Length	.867
Guttman Split-Half Coefficient			.803

a. The items are: X161

b. The items are: X162

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.429
		N of Items	2 ^a
	Part 2	Value	1.000
		N of Items	1 ^b
		Total N of Items	3
Correlation Between Forms			.558
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.716
		Unequal Length	.735
Guttman Split-Half Coefficient			.670

a. The items are: X171, X172.

b. The items are: X172, X173.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.353
		N of Items	1 ^a
	Part 2	Value	1.000
		N of Items	1 ^b
		Total N of Items	2
Correlation Between Forms			.603
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.782
		Unequal Length	.782
Guttman Split-Half Coefficient			.758

a. The items are: X181

b. The items are: X182

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	-.160 ^a
		N of Items	2 ^b
	Part 2	Value	1.000
		N of Items	1 ^c
Total N of Items			3
Correlation Between Forms			.680
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.810
	Unequal Length		.825
Guttman Split-Half Coefficient			.787

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

b. The items are: X191, X192.

c. The items are: X192, X193.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.358
		N of Items	2 ^a
	Part 2	Value	1.000
		N of Items	1 ^b
Total N of Items			3
Correlation Between Forms			.513
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.678
	Unequal Length		.698
Guttman Split-Half Coefficient			.626

a. The items are: X1101, X1102.

b. The items are: X1102, X1103.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
	Part 2	Value	1.000
		N of Items	1 ^b
Total N of Items			2
Correlation Between Forms			.338
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.505
	Unequal Length		.505
Guttman Split-Half Coefficient			.484

a. The items are: X211

b. The items are: X212

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
	Part 2	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
		Total N of Items	2
Correlation Between Forms			.347
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.515
		Unequal Length	.515
Guttman Split-Half Coefficient			.514

a. The items are: X221

b. The items are: X222

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
	Part 2	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
		Total N of Items	2
Correlation Between Forms			.533
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.695
		Unequal Length	.695
Guttman Split-Half Coefficient			.648

a. The items are: X231

b. The items are: X232

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
	Part 2	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
		Total N of Items	2
Correlation Between Forms			.449
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.583
		Unequal Length	.583
Guttman Split-Half Coefficient			.521

a. The items are: X241

b. The items are: X242

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
	Part 2	Value	1.000
		N of Items	1 ^b
Total N of Items		2	
Correlation Between Forms			.514
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.608
	Unequal Length		.610
Guttman Split-Half Coefficient			.603

a. The items are: X251

b. The items are: X252

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
	Part 2	Value	1.000
		N of Items	1 ^b
Total N of Items		2	
Correlation Between Forms			.556
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.715
	Unequal Length		.715
Guttman Split-Half Coefficient			.658

a. The items are: X261

b. The items are: X262

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
	Part 2	Value	1.000
		N of Items	1 ^b
Total N of Items		2	
Correlation Between Forms			.514
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.608
	Unequal Length		.610
Guttman Split-Half Coefficient			.603

a. The items are: X271

b. The items are: X272

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
	Part 2	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
		Total N of Items	2
Correlation Between Forms			.197
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.329
		Unequal Length	.329
Guttman Split-Half Coefficient			.301

a. The items are: X281

b. The items are: X282

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
	Part 2	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
		Total N of Items	2
Correlation Between Forms			.392
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.504
		Unequal Length	.509
Guttman Split-Half Coefficient			.500

a. The items are: X291

b. The items are: X292

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
	Part 2	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
		Total N of Items	2
Correlation Between Forms			.415
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.561
		Unequal Length	.569
Guttman Split-Half Coefficient			.461

a. The items are: X2101

b. The items are: X2102

LAMPIRAN 7. HASIL UJI RELIABILITAS (KUISIUNER 2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.358
		N of Items	1 ^a
	Part 2	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
		Total N of Items	2
Correlation Between Forms			.751
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.845
	Unequal Length		.867
Guttman Split-Half Coefficient			.803

a. The items are: X111

b. The items are: X112

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
	Part 2	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
		Total N of Items	2
Correlation Between Forms			.354
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.523
	Unequal Length		.523
Guttman Split-Half Coefficient			.517

a. The items are: X121

b. The items are: X122

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
	Part 2	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
		Total N of Items	2
Correlation Between Forms			.286
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.445
		Unequal Length	.445
Guttman Split-Half Coefficient			.429

a. The items are: X131

b. The items are: X132

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
	Part 2	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
		Total N of Items	2
Correlation Between Forms			.286
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.445
		Unequal Length	.445
Guttman Split-Half Coefficient			.429

a. The items are: X141

b. The items are: X142

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
	Part 2	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
		Total N of Items	2
Correlation Between Forms			.419
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.537
		Unequal Length	.564
Guttman Split-Half Coefficient			.520

a. The items are: X151

b. The items are: X152

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
	Part 2	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
		Total N of Items	2
Correlation Between Forms			.354
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.523
		Unequal Length	.523
Guttman Split-Half Coefficient			.517

a. The items are: X161

b. The items are: X162

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
	Part 2	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
		Total N of Items	2
Correlation Between Forms			.297
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.429
		Unequal Length	.429
Guttman Split-Half Coefficient			.401

a. The items are: X171

b. The items are: X172

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
	Part 2	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
		Total N of Items	2
Correlation Between Forms			.286
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.445
		Unequal Length	.445
Guttman Split-Half Coefficient			.429

a. The items are: X181

b. The items are: X182

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
	Part 2	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
		Total N of Items	2
Correlation Between Forms			.354
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.523
		Unequal Length	.523
Guttman Split-Half Coefficient			.517

a. The items are: X191

b. The items are: X192

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
	Part 2	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
		Total N of Items	2
Correlation Between Forms			.521
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.685
		Unequal Length	.685
Guttman Split-Half Coefficient			.681

a. The items are: X1101

b. The items are: X1102

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
	Part 2	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
		Total N of Items	2
Correlation Between Forms			.376
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.464
		Unequal Length	.464
Guttman Split-Half Coefficient			.433

a. The items are: X1111

b. The items are: X1112

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
	Part 2	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
		Total N of Items	2
Correlation Between Forms			.521
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.685
		Unequal Length	.685
Guttman Split-Half Coefficient			.681

a. The items are: X1121

b. The items are: X1122

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
	Part 2	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
		Total N of Items	2
Correlation Between Forms			.553
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.712
		Unequal Length	.712
Guttman Split-Half Coefficient			.712

a. The items are: X1131

b. The items are: X1132

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
	Part 2	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
		Total N of Items	2
Correlation Between Forms			.418
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.574
		Unequal Length	.574
Guttman Split-Half Coefficient			.567

a. The items are: X1141

b. The items are: X1142

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
	Part 2	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
		Total N of Items	2
Correlation Between Forms			.392
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.423
		Unequal Length	.423
Guttman Split-Half Coefficient			.421

a. The items are: X1151

b. The items are: X1152

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
	Part 2	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
		Total N of Items	2
Correlation Between Forms			.330
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.430
		Unequal Length	.430
Guttman Split-Half Coefficient			.430

a. The items are: X1161

b. The items are: X1162

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
	Part 2	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
		Total N of Items	2
Correlation Between Forms			.354
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.523
		Unequal Length	.523
Guttman Split-Half Coefficient			.517

a. The items are: X1171

b. The items are: X1172

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
	Part 2	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
		Total N of Items	2
Correlation Between Forms			.694
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.820
		Unequal Length	.820
Guttman Split-Half Coefficient			.794

a. The items are: X1181

b. The items are: X1182

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
	Part 2	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
		Total N of Items	2
Correlation Between Forms			.364
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.437
		Unequal Length	.421
Guttman Split-Half Coefficient			.420

a. The items are: X1191

b. The items are: X1192

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
	Part 2	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
		Total N of Items	2
Correlation Between Forms			.406
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.592
		Unequal Length	.592
Guttman Split-Half Coefficient			.585

a. The items are: X1201

b. The items are: X1202

LAMPIRAN 8. ANALISIS DESKRIPTIF (KUISIUNER 1)

FREQUENCIES VARIABLES=X111 X112 X113 X121 X122 X123 X131 X132 X133 X141 X
 142 X151 X152 X153 X161 X162 X171 X172 X173 X181 X182 X191
 X192 X193 X1101 X1102 X1103

/ORDER=ANALYSIS.

X111

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	9	10.3	10.3	10.3
	1	77	89.7	89.7	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X112

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	10	13.8	13.8	13.8
	1	76	86.2	86.2	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X113

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	6	6.9	6.9	6.9
	1	80	93.1	93.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X121

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	9	10.3	10.3	10.3
	1	77	89.7	89.7	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X122

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	6	6.9	6.9	6.9
	1	80	93.1	93.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X123

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	21	24.1	24.1	24.1
	1	65	75.9	75.9	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X131

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	3	3.4	3.4	3.4
	1	83	96.6	96.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X132

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	3	3.4	3.4	3.4
	1	83	96.6	96.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X133

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	6	6.9	6.9	10.3
	1	80	93.1	93.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X141

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	15	17.2	17.2	17.2
	1	71	82.8	82.8	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X142

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	6	6.9	6.9	3.4
	1	80	93.1	93.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X151

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	9	10.3	10.3	10.3
	1	77	89.7	89.7	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X152

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	5	5.8	6.9	6.9
	1	81	94.2	93.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X153

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	9	10.3	10.3	10.3
	1	77	89.7	89.7	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X161

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	6	6.9	6.9	6.9
	1	80	93.1	93.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X162

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	3	3.4	3.4	3.4
	1	83	96.6	96.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X171

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	6	13.8	13.8	13.8
	1	80	86.2	86.2	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X172

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	9	6.9	6.9	6.9
	1	77	93.1	93.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X173

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	9	10.3	10.3	10.3
	1	77	89.7	89.7	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X181

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	6	6.9	6.9	6.9
	1	80	93.1	93.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X182

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	14	17.2	17.2	17.2
	1	72	82.8	82.8	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X191

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	6	6.9	6.9	6.9
	1	80	93.1	93.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X192

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	6	6.9	6.9	6.9
	1	80	93.1	93.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X193

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	6	6.9	6.9	6.9
	1	80	93.1	93.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X1101

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	6	6.9	6.9	6.9
	1	80	93.1	93.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X1102

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	14	17.2	17.2	17.2
	1	72	82.8	82.8	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X1103

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	9	10.3	10.3	10.3
	1	77	89.7	89.7	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=X211 X212 X221 X222 X231 X232 X241 X242 X251 X252 X261 X262 X271 X272 X281 X282 X291 X292 X2101 X2102

/ORDER=ANALYSIS.

X211

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	9	10.3	10.3	10.3
1	77	89.7	89.7	100.0
Total	86	100.0	100.0	

X212

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	20	24.1	24.1	24.1
1	66	75.9	75.9	100.0
Total	86	100.0	100.0	

X221

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	12	13.8	13.8	13.8
1	74	86.2	86.2	100.0
Total	86	100.0	100.0	

X222

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	15	17.2	17.2	17.2
1	71	82.8	82.8	100.0
Total	86	100.0	100.0	

X231

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	18	20.7	20.7	20.7
1	68	79.3	79.3	100.0
Total	86	100.0	100.0	

X232

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	6	6.9	6.9	6.9
1	80	93.1	93.1	100.0
Total	86	100.0	100.0	

X241

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	21	24.1	24.1	24.1
	1	65	75.9	75.9	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X242

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	6	6.9	6.9	6.9
	1	80	93.1	93.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X251

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	3	3.4	3.4	3.4
	1	83	96.6	96.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X252

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	6	6.9	6.9	6.9
	1	80	93.1	93.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X261

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	3	3.4	3.4	3.4
	1	83	96.6	96.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X262

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	9	10.3	10.3	10.3
	1	77	89.7	89.7	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X271

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	6	6.9	6.9	6.9
	1	80	93.1	93.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X272

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	3	3.4	3.4	3.4
	1	83	96.6	96.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X281

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	18	20.7	20.7	20.7
	1	68	79.3	79.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X282

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	6	6.9	6.9	6.9
	1	80	93.1	93.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X291

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	9	10.3	10.3	10.3
	1	77	89.7	89.7	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X292

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	6	6.9	6.9	6.9
	1	80	93.1	93.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X2101

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	9	10.3	10.3	10.3
1	77	89.7	89.7	100.0
Total	86	100.0	100.0	

X2102

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	9	10.3	10.3	10.3
1	77	89.7	89.7	100.0
Total	86	100.0	100.0	

LAMPIRAN 9. ANALISIS KORELASI (KUISIUNER 2)

Correlations

		X111	X112	Y11
X111	Pearson Correlation	1	-.051	.801**
	Sig. (2-tailed)		.791	.000
	N	86	86	86
X112	Pearson Correlation	-.051	1	.556**
	Sig. (2-tailed)	.791		.002
	N	86	86	86
Y11	Pearson Correlation	.801**	.556**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	
	N	86	86	86

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

Correlations

		X121	X122	Y12
X121	Pearson Correlation	1	.354	.521**
	Sig. (2-tailed)		.059	.004
	N	86	86	86
X122	Pearson Correlation	.354	1	.680**
	Sig. (2-tailed)	.059		.000
	N	86	86	86
Y12	Pearson Correlation	.521**	.680**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	
	N	86	86	86

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

Correlations

		X131	X132	Y13
X131	Pearson Correlation	1	.286	.612**
	Sig. (2-tailed)		.133	.000
	N	86	86	86
X132	Pearson Correlation	.286	1	.596**
	Sig. (2-tailed)	.133		.001
	N	86	86	86
Y13	Pearson Correlation	.612**	.596**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	
	N	86	86	86

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

Correlations

		X141	X142	Y14
X141	Pearson Correlation	1	.286	.596**
	Sig. (2-tailed)		.133	.001
	N	86	86	86
X142	Pearson Correlation	.286	1	.612**
	Sig. (2-tailed)	.133		.000
	N	86	86	86
Y14	Pearson Correlation	.596**	.612**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	
	N	86	86	86

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

Correlations

		X151	X152	Y15
X151	Pearson Correlation	1	-.064	.628**
	Sig. (2-tailed)		.741	.000
	N	86	86	86
X152	Pearson Correlation	-.064	1	.556**
	Sig. (2-tailed)	.741		.002
	N	86	86	86
Y15	Pearson Correlation	.628**	.556**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	
	N	86	86	86

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

Correlations

		X161	X162	Y16
X161	Pearson Correlation	1	.354	.463*
	Sig. (2-tailed)		.059	.011
	N	86	86	86
X162	Pearson Correlation	.354	1	.801**
	Sig. (2-tailed)	.059		.000
	N	86	86	86
Y16	Pearson Correlation	.463*	.801**	1
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	
	N	86	86	86

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

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

Correlations

		X171	X172	Y17
X171	Pearson Correlation	1	.197	.536**
	Sig. (2-tailed)		.306	.003
	N	86	86	86
X172	Pearson Correlation	.197	1	.680**
	Sig. (2-tailed)	.306		.000
	N	86	86	86
Y17	Pearson Correlation	.536**	.680**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	
	N	86	86	86

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

Correlations

		X181	X182	Y18
X181	Pearson Correlation	1	.286	.710**
	Sig. (2-tailed)		.133	.000
	N	86	86	86
X182	Pearson Correlation	.286	1	.680**
	Sig. (2-tailed)	.133		.000
	N	86	86	86
Y18	Pearson Correlation	.710**	.680**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	86	86	86

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

Correlations

		X191	X192	Y19
X191	Pearson Correlation	1	.354	.596**
	Sig. (2-tailed)		.059	.001
	N	86	86	86
X192	Pearson Correlation	.354	1	.744**
	Sig. (2-tailed)	.059		.000
	N	86	86	86
Y19	Pearson Correlation	.596**	.744**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	
	N	86	86	86

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

Correlations

		X1101	X1102	Y110
X1101	Pearson Correlation	1	.521**	.612**
	Sig. (2-tailed)		.004	.000
	N	86	86	86
X1102	Pearson Correlation	.521**	1	.444*
	Sig. (2-tailed)	.004		.016
	N	86	86	86
Y110	Pearson Correlation	.612**	.444*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.016	
	N	86	86	86

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

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

Correlations

		X1111	X1112	Y111
X1111	Pearson Correlation	1	-.076	.521**
	Sig. (2-tailed)		.697	.004
	N	86	86	86
X1112	Pearson Correlation	-.076	1	.556**
	Sig. (2-tailed)	.697		.002
	N	86	86	86
Y111	Pearson Correlation	.521**	.556**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.002	
	N	86	86	86

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

Correlations

		X1121	X1122	Y112
X1121	Pearson Correlation	1	.521**	.506**
	Sig. (2-tailed)		.004	.005
	N	86	86	86
X1122	Pearson Correlation	.521**	1	.596**
	Sig. (2-tailed)	.004		.001
	N	86	86	86
Y112	Pearson Correlation	.506**	.596**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	
	N	86	86	86

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

Correlations

		X1131	X1132	Y113
X1131	Pearson Correlation	1	.553 ^{**}	.553 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.002	.002
	N	86	86	86
X1132	Pearson Correlation	.553 ^{**}	1	.623 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.002		.000
	N	86	86	86
Y113	Pearson Correlation	.553 ^{**}	.623 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	
	N	86	86	86

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

Correlations

		X1141	X1142	Y114
X1141	Pearson Correlation	1	.218	.637 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.257	.000
	N	86	86	86
X1142	Pearson Correlation	.218	1	.535 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.257		.003
	N	86	86	86
Y114	Pearson Correlation	.637 ^{**}	.535 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	
	N	86	86	86

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

Correlations

		X1151	X1152	Y115
X1151	Pearson Correlation	1	.192	.444 [*]
	Sig. (2-tailed)		.317	.016
	N	86	86	86
X1152	Pearson Correlation	.192	1	.612 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.317		.000
	N	86	86	86
Y115	Pearson Correlation	.444 [*]	.612 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.016	.000	
	N	86	86	86

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

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

Correlations

		X1161	X1162	Y116
X1161	Pearson Correlation	1	.130	.512**
	Sig. (2-tailed)	.	.501	.005
	N	86	86	86
X1162	Pearson Correlation	.130	1	.512**
	Sig. (2-tailed)	.501	.	.005
	N	86	86	86
Y116	Pearson Correlation	.512**	.512**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.
	N	86	86	86

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

Correlations

		X171	X172	Y17
X171	Pearson Correlation	1	.197	.536**
	Sig. (2-tailed)	.	.306	.003
	N	86	86	86
X172	Pearson Correlation	.197	1	.680**
	Sig. (2-tailed)	.306	.	.000
	N	86	86	86
Y17	Pearson Correlation	.536**	.680**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.
	N	86	86	86

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

Correlations

		X1181	X1182	Y118
X1181	Pearson Correlation	1	.694**	.556**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.002
	N	86	86	86
X1182	Pearson Correlation	.694**	1	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
	N	86	86	86
Y118	Pearson Correlation	.556**	.801**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.
	N	86	86	86

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

Correlations

		X1191	X1192	Y119
X1191	Pearson Correlation	1	-.064	.849**
	Sig. (2-tailed)		.741	.000
	N	86	86	86
X1192	Pearson Correlation	-.064	1	.472**
	Sig. (2-tailed)	.741		.010
	N	86	86	86
Y119	Pearson Correlation	.849**	.472**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	
	N	86	86	86

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

Correlations

		X1201	X1202	Y120
X1201	Pearson Correlation	1	.106	.707**
	Sig. (2-tailed)		.584	.000
	N	86	86	86
X1202	Pearson Correlation	.106	1	.602**
	Sig. (2-tailed)	.584		.001
	N	86	86	86
Y120	Pearson Correlation	.707**	.602**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	
	N	86	86	86

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