

**HUBUNGAN KETELADANAN PEMIMPIN DENGAN ETOS KERJA  
PENGURUS IKATAN PELAJAR NAHDLATUL ULAMA' (IPNU)  
ANAK CABANG (ANCAB) SEDATI SIDOARJO**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Menyelesaikan  
Program Sarjana Sosial Islam (S.Sos.I)



Oleh :

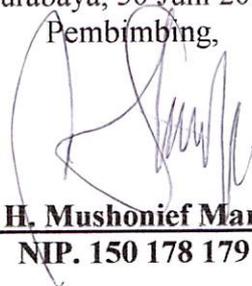
**M. BADRUS SHOLEH**  
NIM : BO.4300161

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA  
FAKULTAS DAKWAH  
JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH  
2005**

## **PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI**

Skripsi oleh M. Badrus Sholeh ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 30 Juni 2005  
Pembimbing,



**Drs. H. Mushonief Marsholy**  
**NIP. 150 178 179**

## PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

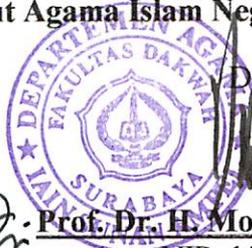
Skripsi oleh M. Badrus Sholeh ini telah dipertahankan didepan Tim Penguji Skripsi

Surabaya, 6 Agustus 2005

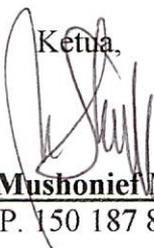
Mengesahkan,

**Fakultas Dakwah  
Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya**

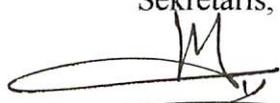
Dekan,

  
  
Prof. Dr. H. Moch. Ali Aziz, M. Ag  
NIP. 150 216 541

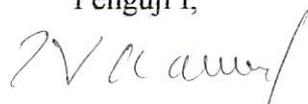
Ketua,

  
Drs. H. Mushonief Marsholi  
NIP. 150 187 865

Sekretaris,

  
Drs. M. Taqwim Suji  
NIP. 150 190 295

Penguji I,

  
Drs. H. Isa Anshori, M.Si  
NIP. 150 259 422

Penguji II,

  
Drs. Ah. Ali Arifin, M.M  
NIP. 150 178 179

## MOTTO

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ  
وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا. (الاحزاب : )

*“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”.*

**Sumber:** Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, 1985, h. 760

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

Kedua Orang Tuaku yang telah mendidikku,  
hingga aku mengerti hidup ini sesungguhnya.

Kakak-kakakku,  
(Mbak Ulik, Mbak Fitri, Mbak Amil dan Mbak Neni)  
Adik-adikku,  
(Fahmi, Najib, Ninik, dan Nurul)  
yang telah memberikan motivasi dan dukungannya.

Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan  
dan mengajarkan ilmu pengetahuan.

Serta seseorang yang selalu memotivasi  
dan meluangkan waktunya dengan ikhlas dan tulus.

Sahabat-sahabatku,  
(Mukhsin, Supriyanto, Arif, Umi Kulsum, Ubaidillah, Andik, Mahfud)  
Kawan-kawanku Jurusan Manajemen Dakwah,  
Serta kawan-kawanku Fakultas Dakwah Angkatan 2000,  
yang tidak dapat aku sebutkan satu persatu,  
terima kasih telah memberikan dukungannya.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan seru sekalian alam yang telah memberi taufiq dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Hubungan Keteladanan Pemimpin dengan Etos Kerja Pengurus IPNU Ancab Sedati Sidoarjo".

Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, serta keluarganya, para sahabat dan pengikutnya.

Ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya penulis sampaikan kepada yang terhormat:

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta, yang telah memberikan kasih sayangnya, do'a dan tetesan air matanya serta apa yang dimilikinya demi kebahagiaan hidupku dan selalu memberi motivasi sehingga mampu mengantarkan penulis meraih gelar Sarjana Strata 1 (S-1)
2. Bapak Prof. DR. Ali Aziz, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya.
3. Bapak Drs. H.M. Nadim Zuhdi, MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya.
4. Bapak Drs. H. Mushonief Marsholy, selaku Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan serta pengarahan kepada penulis dengan penuh kesadaran dan ketelitian.

5. Pihak Pengurus IPNU Ancab Sedati Sidoarjo, khususnya Ketua IPNU Ancab Sedati Sidoarjo yang telah bersedia membantu serta meluangkan waktunya untuk memberikan informasi serta data-data yang diperlukan oleh peneliti, sehingga penelitian ini bisa selesai.
6. Kakak-kakakku, adik-adikku serta keluargaku yang selalu memberikan dukungan dan membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.
7. Teman-temanku ARMADA-G 2000 serta sahabat-sahabatku seantero IAIN Sunan Ampel Surabaya yang tak dapat kusebutkan satu persatu dalam kesempatan ini, yang telah memberikan bantuan sangat berarti dalam upaya penyelesaian skripsi ini.

Semoga amal baik yang telah diberikan tersebut dapat diterima disisi Allah SWT, dan mendapatkan balasan yang setimpal dari-Nya. Dan harapan penulis semoga hasil karya ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan para pembaca pada umumnya.

Akhirnya dengan penuh kesadaran penulis mengharapkan adanya saran yang membangun dari seluruh pihak atas kurang sempurnanya hasil karya ini, demi langkah-langkah selanjutnya.

Surabaya, Juli 2005

Penulis

## ABSTRAKSI

M. Badrus Sholeh 2005 : *Hubungan Keteladanan Pemimpin dengan Etos Kerja Pengurus IPNU Ancab Sedati Sidoarjo.*

Masalah yang diteliti dalam Skripsi ini adalah (1) Bagaimanakah tingkat keteladanan pemimpin IPNU Anak Cabang Sedati Sidoarjo. (2) Bagaimanakah tingkat etos kerja pengurus IPNU Anak Cabang Sedati Sidoarjo. (3) Adakah hubungan keteladanan pemimpin dengan etos kerja pengurus IPNU Anak Cabang Sedati Sidoarjo.

Dalam menjawab rumusan masalah tersebut peneliti menggunakan penelitian korelasi yang bersifat kuantitatif. Dalam hal ini yang menjadi obyek penelitian adalah Pengurus IPNU Ancab Sedati Sidoarjo periode 2003 – 2005 dengan jumlah populasi 46 orang. Penelitian ini menggunakan metode angket, pengamatan, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisa data dengan analisis data statistik dengan menggunakan rumus product moment.

Dan dari interpretasi nilai mean/ rata-rata diperoleh keteladanan  $M_x = 23,74$  dan etos kerja  $M_y = 19,82$  yang berada antara nilai 10 – 28 yang berarti keteladanan pemimpin dan etos kerja pengurus dalam taraf sedang/ cukup. Dari analisis data telah diketahui hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis kerja ( $H_a$ ) diterima, yang diperoleh hasil nilai  $r_{xy} = 0,50$  yang berada diantara nilai 0,40 – 0,70 yang interpretasinya antara variabel X (keteladanan) dengan variabel Y (etos kerja) terdapat hubungan dengan tingkat hubungan yang cukup/ sedang.



HALAMAN JUDUL .....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI .....	iii
MOTTO.....	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
ABSTRAKSI.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii

B A B 1 : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	4
E. Variabel Penelitian dan Devinisi Operasional .....	5
F. Indikator Variabel .....	8
G. Hipotesis .....	9
H. Landasan Teori dan Kepustakaan .....	10
I. Pengukuran .....	12
J. Metode Penelitian .....	12
K. Sistematika Pembahasan.....	20

## B A B II : KAJIAN KFPUSTAKAAN

A. Keteladanan Pemimpin.....	21
1. Pengertian keteladanan pemimpin .....	21
2. Tugas pemimpin.....	22
3. Ruang lingkup keteladanan pemimpin.. ..	27
B. Etos Kerja.....	27
1. Pengertian etos kerja.....	27
2. Karakter etos kerja muslim .....	29
C. Hubungan keteladanan Pemimpin dengan Etos Kerja Pengurus.....	31
D. Kepustakaan .....	34

## B A B III : DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. Sekilas tentang IPNU .....	36
1. Nama IPNU.....	36
2. Kedudukan organisasi IPNU.....	37
3. Sifat dan fungsi IPNU .....	37
4. Tujuan dan usaha organisasi IPNU .....	38
5. Lambang organisasi IPNU.....	38
6. Keuangan organisasi IPNU .....	39
7. Sikap dan nilai IPNU .....	39
B. Struktur Organisasi dan Pembagian Kerja IPNU.....	40
C. Susunan Pengurus PAC. IPNU Sedati .....	41

B A B IV : PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

A. Penyajian Data .....	50
B. Analisis Data .....	55
C. Pengujian Hipotesis .....	59

B A B V : PENUTUP

A. Kesimpulan .....	61
B. Rekomendasi .....	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel I	.....	8
Tabel II	.....	9
Tabel III	.....	19
Tabel IV	.....	46
Tabel V	.....	48
Tabel VI	.....	49
Tabel VII	.....	51
Tabel VIII	.....	52
Tabel IX	.....	54
Tabel X	.....	56
Tabel XI	.....	58

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manusia memegang peranan penting dalam setiap kegiatan. Demikian pula dalam sebuah organisasi, pemimpin merupakan faktor penting dalam meningkatkan organisasi, sehingga berhasil tidaknya suatu organisasi tergantung pada kualitas mutu kepemimpinan yang dimiliki oleh orang yang diserahi tugas dalam organisasi. Sebab pemimpin memiliki pengaruh besar terhadap suksesnya organisasi.

Kata-kata “Pimpin” mengandung beberapa arti yang erat kaitannya dengan pengertian “Memelopori berjalan di muka, menuntun, membimbing, mendorong, mengambil langkah/ prakarsa pertama, bergerak lebih awal, berbuat lebih dahulu memberi contoh, menggerakkan orang lain melalui pengaruh” dan sebagainya.<sup>1</sup> Seorang pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai satu sasaran tertentu. Jadi pemimpin itu harus memiliki satu atau beberapa kelebihan, sehingga dia mendapat pengakuan dan respek dari pengikutnya, serta dipatuhi segala perintahnya.

---

<sup>1</sup> K. Permadi, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta : Rineka cipta, 1996), h. 9.

Diharap pemimpin itu berbudi luhur dan memiliki sifa-sifat yang utama. Sehingga dia bisa membawa anak buahnya pada keselamatan dan kesejahteraan.

Dalam kehidupan ini setiap orang akan menjadi pemimpin baik bagi dirinya sendiri, keluarga, masyarakat, agama, atau negara dan setiap orang pasti memiliki "Fatherly Figure" yakni seorang yang dihormati, disegani, seorang tokoh atau seorang idola. Singkatnya seorang yang dinilai pantas dijadikan sebagai panutan dan teladan dalam sikap, tindak tanduk dan perilaku. Dan seorang pemimpin merupakan panutan bagi bawahannya. Efektifitas kepemimpinan seseorang akan lebih besar lagi apabila keteladannya tidak hanya tercermin dalam kehidupan organisasional, akan tetapi juga dalam kehidupan pribadinya, seperti kehidupan keluarga yang harmonis, gaya hidup yang sesuai dengan kemampuan dengan memperhitungkan keadaan lingkungan dan kepekaan terhadap kondisi sosial sekitarnya.

Keteladanan sangat penting karena para bawahan sesungguhnya menggunakan kriteria yang sangat sederhana, tetapi mempunyai makna yang mendalam. Keteladanan berarti melakukan apa yang harus dilakukan dan tidak melakukan hal-hal yang tidak boleh dilakukan, baik karena keterikatan kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku maupun karena limitasi yang ditentukan oleh nilai-nilai moral, etika, dan sosial.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Sondang P. Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1994), h. 104.

Salah satu organisasi Islam yang berada di Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo yaitu Ikatan Pelajar Putra Nahdlatul Ulama (IPNU) yang berada di bawah naungan L.P. Ma'arif. IPNU berdiri pada tanggal, 24 Februari 1954 bertepatan dengan tanggal 20 Jumadil Akhir 1373 Hijriyah di Semarang. Organisasi tersebut lahir karena belum ada organisasi yang mewadahi komunitas pelajar dan santri, khususnya dikalangan anak-anak muda NU. Dan tujuan organisasi IPNU adalah terbentuknya putra-putra Bangsa yang bertakwa pada Allah SWT, berilmu, berakhlak mulia dan bertanggung jawab atas tegak dan terlaksananya syari'at Islam menurut faham Ahlissunah Wal Jama'ah dalam kehidupan masyarakat Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan UUD'45.

IPNU sangat berperan dalam membentuk kader-kader muda yang berkualitas di masa depan dan calon kader-kader tersebut dapat dibina melalui pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan dan mereka juga dapat belajar dari para atasan atau pemimpin mereka.

Dan figure pemimpin IPNU Ancab Sedati merupakan panutan bagi para pengurus bawahan dan juga merupakan contoh bagi para pimpinan ranting-ranting (desa bawahan) supaya mereka dapat termotivasi untuk meningkatkan etos kerja mereka. Karena organisasi IPNU merupakan organisasi pelajar Islam, maka dalam menjalankan pekerjaan etika/ etos kerja mereka harus mereka perhatikan. Dalam hal ini merupakan salah satu factor yang menarik untuk diteliti yaitu : "Hubungan Keteladanan Pemimpin dengan Etos Kerja Pengurus IPNU Anak Cabang Sedati Sidoarjo".

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Bagaimanakah tingkat keteladanan pemimpin IPNU Anak Cabang Sedati Sidoarjo ?
- b. Bagaimanakah tingkat etos kerja pengurus IPNU Anak Cabang Sedati Sidoarjo ?
- c. Adakah hubungan keteladanan pemimpin dengan etos kerja pengurus IPNU Anak Cabang Sedati Sidoarjo ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui tingkat keteladanan pemimpin IPNU Anak Cabang Sedati Sidoarjo.
- b. Untuk mengetahui etos kerja pengurus IPNU di Anak Cabang Sedati Sidoarjo.
- c. Untuk mengetahui hubungan antara eteladanan pemimpin dengan etos kerja pengurus IPNU Anak Cabang Sedati Sidoarjo.

## **D. Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

### **a. Secara Teoritis**

Dengan adanya penelitian ini, diharap dapat menjadi sumbangan terhadap pengembangan penelitian di bidang manajemen khususnya tentang hubungan keteladanan pemimpin dengan etos kerja.

b. Secara praktis

Diharap dapat memberikan masukan pada organisasi IPNU baik itu pemimpin atau pengurus. Dan bagi peneliti dapat bermanfaat sebagai sarana melatih diri dalam mencari dan menganalisa permasalahan.

**E. Variabel Penelitian dan Devinisi Operasional**

**a. Variabel**

- Variabel bebas (independen variabel) adalah variabel yang diduga sebagai penyebab atau pendahulu dari variabel lain.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Keteladanan Pemimpin ( X ).

- Variabel terikat (dependen variabel) adalah variabel yang diduga sebagai akibat atau yang dipengaruhi oleh variabel sebelumnya (yang mendahuluinya).<sup>3</sup>

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Etos Kerja Pengurus (Y).

**b. Definisi konsep dan definisi operasional**

- Definisi konsep.

Peneliti akan memberikan definisi konsep dari variable-variabel penelitian yaitu “ Keteladanan pemimpin dan etos kerja pengurus”.

---

<sup>3</sup> Jalaludin. Rahmat, *Metode Penelitian Komunikasi*, (Bandung : Remaja Rosda Karya, 1999), h. 12.

Keteladanan adalah : Melakukan apa yang harus dilakukan dan tidak melakukan hal-hal yang tidak boleh dilakukan, baik karena keterikatan kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku maupun karena limitasi yang dilakukan oleh nilai-nilai moral, etika dan social.<sup>4</sup>

Sedangkan pemimpin adalah seseorang yang mempengaruhi orang lain melalui proses komunikasi, sehingga menyebabkan orang lain itu bertindak untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>5</sup>

Dari kedua pengertian diatas, penulis dapat memahami bahwa keteladanan pemimpin adalah suatu perilaku atau perbuatan positif seorang pemimpin yang layak untuk ditiru dalam proses mempengaruhi dan menggerakkan orang lain agar bertindak untuk mencapai suatu tujuan secara sadar.

Dalam hal ini penulis tidak membahas tentang asal-usul timbulnya karakter positif tersebut, apakah timbul dari pembawahan sejak lahir (Traits Theory) atau hasil dari proses pembelajaran dan pelatihan (Behavioral Theory). Keberadaan perilaku tersebut memang benar-benar ada secara aktualitas. Karena menyangkut peran dan fungsi pimpinan dalam suatu organisasi, maka keteladanan tersebut mencakup: kesetiaan kepada organisasi, dedikasi kepada tugas, disiplin kerja, landasan moral dan etika yang digunakan, kejujuran, perhatian kepada kepentingan dan kebutuhan

---

<sup>4</sup> Sondang P. Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, h. 105.

<sup>5</sup> Komarudin, *Ensiklopedia Manajemen*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1994), h. 475.

bawahan dan berbagai nilai-nilai hidup lainnya yang bersifat positif.<sup>6</sup> Sedangkan etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Etos kerja juga dapat diartikan sebagai totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberi makna pada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (high performance).<sup>7</sup> Dari pengertian di atas dapat digarisbawahi tentang kepribadian dan meraih amal yang optimal. Bahwa kepribadian erat kaitannya dengan nilai kejiwaan dan meraih amal yang optimal erat kaitannya dengan hasil kerja yang berkualitas dari hal itu, penulis memandang bahwa etos kerja merupakan batin yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya secara optimal (professional) untuk memperoleh hasil yang berkualitas. Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa etos kerja pengurus/ bawahan merupakan kepribadian atau semangat kerja positif yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal dengan menghasilkan sesuatu yang berkualitas.

- Definisi operasional.

Keteladanan pemimpin merupakan karakter atau perilaku yang positif ketua IPNU Ancab Sedati yang layak untuk ditiru bawahannya yang

---

<sup>6</sup> Sondang P. Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, h. 105.

<sup>7</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi 2. (Jakarta : Balai Pustaka, tt), h. 27.

meliputi : kesetiannya kepada organisasi, dedikasinya kepada tugas, disiplin kerja, landasan moral dan etika yang digunakan dan kejujuran.

Sedangkan etos kerja pengurus/ bawahan adalah semangat kerja para bawahan : wakil ketua, bendahara, wakil bendahara, sekretaris, wakil sekretaris, dan seksi-seksi, etos kerja yang meliputi : kedisiplinan kerja, kemandirian, semangat mengerjakan tugas, kejujuran dan semangat perubahan.

#### F. Indikator Variabel

TABEL I

Indikator untuk variabel X (keteladanan pemimpin).

Sub Variabel	Indikator Variabel	No Pertanyaan
Kesetiaan pada organisasi	- Rela berkorban waktu, tenaga dan harta untuk organisasi	1
	- melakukan kademisasi pada bawahan	2
Dedikasi kepada tugas	- bertanggung jawab	3
	- sabar dalam menghadapi segala kesulitan	4
Disiplin kerja	- tidak suka menunda penyelesaian pekerjaan	5
Kesetiaan pada bawahan	- tidak mudah menyalahkan bawahan	6
	- suka bermusyawarah	7
Kejujuran	- ucapannya konsisten dengan perbuatannya	8
	- tidak memakai fasilitas organisasi untuk kepentingan pribadi	9
Landasan moral dan etika	- ramah dan sopan pada bawahan	10

TABEL II  
Indikator untuk variabel Y (etos kerja)

Sub Variabel	Indikator Variabel	No Pertanyaan
Disiplin	- Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	1
	- Rapi dalam bekerja	2
Mandiri	- Dapat menyelesaikan tugas secara tuntas	3
	- Memiliki kreatifitas dalam bekerja	4
Jujur	- Perkataannya dapat dipercaya	5
	- Tidak menipu anggaraan kerja	6
Bersemangat untuk maju	- Dapat bekerjasama dengan orang lain	7
	- Menerima saran dan kritik dari orang lain	8
	- Keikhlasan dalam bekerja	9

### G. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya diuji secara empiris.<sup>8</sup> Hipotesis merupakan suatu pertanyaan yang penting kedudukannya dalam penelitian. Oleh karena itu peneliti dituntut untuk dapat merumuskan hipotesis secara jelas. Adapun tentang benar tidaknya nanti akan diuji dan dibuktikan melalui sejumlah data empiris dari hasil penelitian.

Hipotesis penelitian:

Ha : Adanya hubungan keteladanan pemimpin dengan etos kerja pengurus IPNU Ancab Sedati Sidoarjo.

<sup>8</sup> M. Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988), h. 182.

Ho : Tidak adanya hubungan antara keteladanan pemimpin dengan etos kerja pengurus IPNU Ancab Sedati Sidoarjo.

## H. Landasan Teori dan Kepustakaan

### Landasan teori

Seorang pemimpin adalah seorang yang mempengaruhi orang lain melalui proses komunikasi sehingga menyebabkan orang lain bertindak untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>9</sup> Dengan kata lain pemimpin merupakan penggerak orang lain dan pemimpin juga merupakan orang yang memiliki pengaruh dihadapan bawahannya dan pemimpin juga orang yang mempunyai tujuan pasti.

Dalam mempengaruhi orang lain terlebih dahulu pemimpin memperbaiki kepribadiannya, artinya sebelum menyuruh orang lain untuk bertindak positif, maka ia harus membiasakan dengan hal-hal yang positif tersebut. Sebagaimana terdapat dalam firman Allah, surat As-Shaf, ayat 2-3:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ (٢) كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ

تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ (٣) . (الصف : ٢-٣)

*Artinya : “ Hai orang-orang yang beriman, mengapa kamu mengatakan apa yang tidak kamu perbuat?. Amat besar kebencian di sisi Allah bahwa kamu mengatakan apa-apa yang tiada kamu kerjakan.”<sup>10</sup>*

<sup>9</sup> Komarudin, *Ensiklopedia Manajemen*, h.475.

Dari uraian di atas, dapat kita ambil inti sarinya, bahwa keteladanan seorang pemimpin dalam proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi dapat diwujudkan dalam setiap perbuatannya, bukan hanya dengan perkataannya belaka. Dengan kata lain untuk berhasil menjadi seorang pemimpin harus menjadi teladan, sebagaimana salah satu filosofi dalam ajaran agama Hindu tentang pelaksanaan menjadi pemimpin, yang terdapat dalam “Panca Stiti Dharmeng Prabhu”, yaitu “Ing Arsa Asung Tulodo”, yang artinya di depan anak buah kita perlu memberikan contoh/ teladan.<sup>11</sup>

Dalam mengaplikasikan keteladanan tersebut, pemimpin organisasi dapat memproyeksikan dalam bentuk : kesetiaan kepada organisasi, dedikasi kepada tugas, disiplin kerja, landasan moral dan etika yang digunakan, kejujuran, perhatian kepada kepentingan dan kebutuhan para bawahan dan berbagai nilai-nilai hidup lainnya yang bersifat positif.<sup>12</sup>

Selain pemimpin, bawahan juga sama pentingnya dalam organisasi, oleh karenanya bukan hanya pemimpin yang dituntut memiliki kredibilitas yang memadai, tapi juga para bawahan. Dan yang mendapat sorotan penting dari seorang bawahan selaku pelaksana.

Performance kerja dan kualitas hasil kerja bawahan merupakan kesan/ penampakan dari etos kerja mereka, sehingga etos kerja bawahan baik, peluang

---

<sup>11</sup> K. Permadi, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Manajemen*, h. 26.

<sup>12</sup> Sondang P. Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, hh. 100 – 105.

keberhasilan pencapaian tujuan lebih besar karena kualitas kerja masing-masing tergabung dalam kualitas kerja organisasi.

## I. Pengukuran

Pengukuran adalah penetapan atau pemberian angka terhadap objek atau fenomena menurut aturan tertentu.<sup>13</sup>

Pengukuran dimaksud untuk menentukan data-data apa yang ingin diperoleh dari indikator variabel yang telah ditetapkan.

Adapun skala pengukuran yang dipakai adalah skala Guttman, yaitu skala pengukuran yang diperoleh dari jawaban responden terhadap permasalahan yang ditanyakan dengan memperoleh jawaban yang tegas, ya-tidak, benar-salah, pernah-tidak pernah. Skala guttman selain dapat dibuat dalam bentuk pilihan ganda juga dapat dibuat dalam bentuk checklist.<sup>14</sup> Dengan pemberian skor :

Ya	: 3
Kadang-kadang	: 2
Tidak	: 1

## J. Metode Penelitian

### a. Pendekatan dan jenis penelitian.

Pendekatan yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan Kuantitatif yaitu prosedur pemecahan masalah dengan menggunakan data

<sup>13</sup> M. Nazir, *Metode Penelitian*, h. 154.

<sup>14</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung : Al-Fabeta, 1997), hh. 71-78.

berupa angket atau jumlah dengan berbagai frekuensi, nilai rata-rata, penyimpangan dari nilai buku, presentase, nilai maksimum dan lain-lain, data tersebut merupakan bukti yang dibulatkan untuk menguji hipotesis dengan menunjukkan perbedaan, perbandingan, tingkatan, hubungan dan lain-lain. Pengolahan data tersebut dengan menggunakan rumus statistika dengan jenis penelitian korelatif. Dalam penelitian korelatif yang merupakan kelanjutan dari metode deskriptif, dimana dengan metode deskriptif kita menghimpun data, menyusun secara sistematis dan cermat, hanya tidak menjelaskan hubungan diantara variabel, tidak menguji hipotesis. Sedang penelitian korelasi bertujuan untuk menjelaskan hubungan diantara variabel, menguji hipotesis dan meneliti sejauh mana variasi satu vaktor berkaitan dengan variasi pada faktor lain.<sup>15</sup> Dan dalam penelitian korelasi digunakan untuk mengetahui adanya hubungan antara keteladanan pemimpin dengan etos kerja pengurus.

#### **b. Populasi dan sampel.**

Populasi disini adalah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu ditarik kesimpulan.<sup>16</sup>

Variabel dalam penelitian ini adalah keteladanan pemimpin dan etos kerja pengurus, dengan demikian subyek penelitian untuk variabel pertama

---

<sup>15</sup> Jalaluddin. Rahmat, *Metode Penelitian Komunikasi*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1999)h. 27.

<sup>16</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi*, h.57.

(keteladanan pemimpin) adalah Ketua IPNU Ancab Sedati periode 2003 - 2005 dan subyek penelitian untuk variabel kedua adalah para pengurus IPNU Ancab Sedati periode 2003 - 2005. Dan yang menjadi responden dari variabel tersebut adalah pengurus IPNU Ancab Sedati periode 2003 - 2005 yang meliputi ; wakil ketua I dan II, sekretaris, wakil sekretaris, bendahara, wakil bendahara, departemen-departemen/ seksi-seksi ; departemen pendidikan dan pembinaan kader, departemen dakwah dan pengembangan lingkungan, departemen penelitian dan pengabdian masyarakat, departemen pengembangan minat dan bakat, departemen hubungan masyarakat dan lembaga ekonomi dan informasi komunikasi, yang berjumlah 46 orang pengurus. Maka penelitian ini menggunakan penelitian populasi dan tidak menggunakan sample, karena yang diambil sebagai responden adalah seluruh jumlah populasi yaitu 46 orang pengurus pengurus IPNU Ancab Sedati Sidoarjo periode 2003 - 2005.

### **c. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah suatu proses pengadaan data primer untuk keperluan dalam penelitian. Pengumpulan data merupakan langkah yang penting dalam metode ilmiah.

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah :

### 1. Questionnaire (angket pertanyaan).

Questionnaire adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah atau bidang yang diteliti.<sup>17</sup>

Adapun obyek dalam pemberian angket adalah seluruh jumlah populasi 41 orang pengurus IPNU Ancab Sedati Sidoarjo. Data yang ingin dicari adalah tanggapan responden mengenai hubungan keteladanan pemimpin dengan etos kerja pengurus IPNU.

### 2. Observation (pengamatan)

Observasi atau pengamatan adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis tentang gejala-gejala yang diselidiki.<sup>18</sup>

Observasi dilakukan bila belum banyak keterangan yang dimiliki tentang masalah yang diselidiki. Dari hasil observasi dapat diperoleh gambaran yang jelas tentang masalah dan petunjuk dalam pemecahan.<sup>19</sup>

Adapun rencana obyek yang diamati adalah :

- Situasi di kantor IPNU Ancab Sedati Sidoarjo.
- Mengamati dalam kegiatan yang dilakukan IPNU Ancab Sedati Sidoarjo.

---

<sup>17</sup> Cholid. Narbuko dan Abu Ahmadi, *Metode Penelitian*, Cet. II ( Jakarta: Bumi Aksara, 2001), h. 76.

<sup>18</sup> Cholid. Narbuko dan Abu Ahmadi, *Metode Penelitian*, h.70.

<sup>19</sup> S.Nasution, *Metode Research*, Edisi. I, (Jakarta : Bumi Aksara, 1996), h.106.

### 3. Wawancara ( Interview )

Wawancara adalah suatu bentuk komunikasi verbal semacam percakapan yang bertujuan memperoleh informasi. Dalam wawancara pertanyaan dan jawaban diberikan secara verbal. Komunikasi ini dapat dilakukan dalam keadaan saling berhadapan, atau melalui telepon. Wawancara sering dilakukan antara dua orang atau sekaligus dua orang atau lebih.<sup>20</sup>

Adapun yang menjadi obyek wawancara atau interview adalah ketua IPNU Ancab Sedati dan dewan pembina IPNU Ancab Sedati dengan metode atau menggunakan pedoman wawancara yang ingin diketahui adalah:

- sejarah berdirinya IPNU dan terutama IPNU Ancab Sedati.

### 4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, notulen rapat, agenda dan sebagainya.<sup>21</sup>

Dalam hal ini peneliti menggunakan alat atau instrumen berupa Check list, perangkat sistematika dari data analisis. Adapun dokumen yang dicari adalah:

---

<sup>20</sup> S. Nasution, *Metode Research*, h.113.

<sup>21</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cet. 12, Revisi V,( Jakarta : Rineka Cipta, 2002), h. 206.

- Data yang berhubungan dengan program kerja pengurus IPNU Ancab Sedati Sidoarjo.
- Struktur dan uraian tugas IPNU Ancab Sedati Sidoarjo.
- Jumlah pengurus IPNU Ancab Sedati Sidoarjo.

#### d. Analisis data

Analisis data digunakan untuk menganalisa data yang terkumpul dalam rangka menguji hipotesa dan memperoleh kesimpulan maka diperlukan teknik analisa data yang bersifat kuantitatif dan statistik.

Analisis data kuantitatif ;

1. Editing adalah pemeriksaan kembali semua yang diperoleh terutama dari segi kelengkapan, kejelasan makna, kesesuaian dan keselarasan satu dengan yang lainnya.
2. Coding adalah pemberian kode (dengan huruf/ angka) pada kelompok data, jawaban-jawaban yang beragam digolongkan menurut macamnya kedalam kategori – kategori kemudian tiap-tiap kategori diberi kode.
3. Tabulating adalah merumuskan data kedalam bentuk tabel/ grafik dianalisa dengan metode analisa data statistik.

Adapun yang dimaksud data statistik adalah tehnik analisa yang digunakan untuk menganalisa data-data yang dibentuk dengan angka-angka.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Hermawan warsito, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Jakarta : Gramedia Utama, 1992), h. 87.

Teknik ini untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara keteladanan pemimpin dengan etos kerja pengurus IPNU Ancab Sedati Sidoarjo, dengan rumus :

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

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara gejala X dan Y

$\sum xy$  = Jumlah hasil kali antara variabel X dan Y

$\sum x^2$  = Jumlah deviasi skor X setelah terlebih dahulu dikuadratkan

$\sum y^2$  = Jumlah deviasi skor Y setelah terlebih dahulu dikuadratkan

Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau tidak dengan menggunakan uji signifikansi korelasi product moment secara praktis yang tidak perlu dihitung, tetapi langsung dikonsultasikan pada tabel r product bila r dihitung lebih kecil daripada variabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, tetapi sebaliknya r lebih besar dari r tabel maka  $H_a$  diterima. Sedang untuk mengetahui sejauh mana hubungan tersebut dengan tabel koefisien korelasi dengan nilai “ r “. <sup>23</sup>

<sup>23</sup> Anas Sudijono, *Pengantar Statistika Pendidikan*, ( Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997), h. 193.

TABEL III

Besarnya "r" product	Interpretasi
0,00 – 0,20	Antara variabel X dan Y memang terdapat korelasi akan tetapi korelasi itu sangat lemah/ sangat rendah sehingga korelasi itu diabaikan ( dianggap tidak ada korelasi antara X dan Y ).
0,20 – 0,40	Antara X dan Y terdapat korelasi yang lemah/ rendah.
0,40 – 0,70	Antara X dan Y terdapat korelasi yang sedang/ cukup.
0,70 – 0,90	Antara X dan Y terdapat korelasi yang kuat/ tinggi.
0,90 – 1,00	Antara X dan Y terdapat korelasi yang sangat kuat dan sangat tinggi.

## **K. Sistematika Pembahasan**

Untuk lebih mempermudah dalam pembahasan penelitian ini, maka peneliti akan menjelaskan tentang sistematika pembahasan dalam penelitian yang terdiri dari:

**BAB I** : Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, indikator variabel, hipotesis, landasan teori, pengukuran, metode penelitian, sistematika pembahasan.

**BAB II** : Kajian kepustakaan yang terdiri dari : Konseptual keteladanan pemimpin, Sifat-sifat pemimpin, Ruang lingkup keteladanan pemimpin, Etos kerja bawahan, dan hubungan keteladanan pemimpin dengan etos kerja bawahan. Kepustakaan.

**BAB III** : Deskripsi lokasi penelitian : sejarah berdirinya IPNU, struktur organisasi dan pembagian tugas, program kerja, fasilitas IPNU Anak Cabang Sedati Sidoarjo.

**BAB IV** : Penyajian data tentang keteladanan pemimpin dan etos kerja pengurus, analisis data dan pengujian hipotesis.

**BAB V** : Penutup yang berisi kesimpulan dan rekomendasi

## BAB II

### KAJIAN KEPUSTAKAAN

#### A. Keteladanan Pemimpin

##### 1. Pengertian keteladanan pemimpin

Keteladanan secara etimologi adalah melakukan apa yang harus dilakukan dan tidak melakukan hal-hal yang tidak boleh dilakukan, baik karena keterikatan kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku maupun karena limitasi yang ditentukan oleh nilai-nilai, moral, etika dan social.<sup>1</sup>

Apabila kata taladan tersebut dirangkai memakai dengan kata pemimpin maka akan timbul pengertian baru. Namun kita harus memahami pengertian pemimpin. Sehubungan dengan pengertian pemimpin, banyak ilmuwan yang mengemukakan pendapat, diantaranya:

- Drs. Moekijat, yang dikutip oleh Permadi, dalam pemimpin terdapat tiga kategori:
  1. Seorang pemimpin adalah seorang yang membimbing dan mengarahkan atau menjuruskan orang lain.
  2. Seorang pemimpin adalah seorang yang dapat menggerakkan orang lain untuk mengikuti jejaknya.
  3. Seorang pemimpin adalah seorang yang berhasil menimbulkan perasaan ikut serta, perasaan ikut bertanggung jawab kepada orang-

---

<sup>1</sup> Sondang. P.Siagian. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. ( Jakarta: Rineka Cipta, 1994), h.104.

orang bawahannya terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan di bawah pimpinannya.<sup>2</sup>

- Pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk melakukan usaha bersama mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran tertentu.<sup>3</sup>

Dari uraian di atas bahwa pemimpin adalah seseorang yang mempengaruhi orang lain sehingga menyebabkan kesadaran orang lain tersebut tergerak untuk melakukan tindakan yang mengarah tercapainya satu tujuan.

Jadi keteladanan pemimpin adalah seluruh perilaku dan perbuatan positif seseorang yang diarahkan untuk mempengaruhi orang lain agar orang lain tersebut secara sadar dan tidak berat hati untuk bertindak mengerjakan sesuatu demi mencapai satu tujuan.

## 2. Tugas pemimpin.

Menurut Sondang P. Siagian, ciri-ciri pemimpin yang ideal (Traits Theory)

adalah:

1. Pengetahuan umum yang luas,
2. Kemampuan untuk bertumbuh dan berkembang,
3. Sifat inkuisitif,
4. Kemampuan analitik,
5. Daya ingat yang kuat,
6. Kapasitas integrative,

---

<sup>2</sup> K. Pennadi, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1996), h.10.

7. Keterampilan berkomunikasi secara efektif,
8. Keterampilan mendidik,
9. Rasionalitas,
10. Objektivitas,
11. Pragmatisme,
12. Kemampuan menentukan skala prioritas,
13. Kemampuan membedakan yang urgen dan yang penting,
14. Rasa tepat waktu,
15. Rasa kohesi yang tinggi,
16. Naluri relevansi,
17. Keteladanan,
18. Kesiediaan menjadi pendengar yang baik,
19. Adaptabilitas,
20. Fleksibilitas,
21. Ketegasan,
22. Keberanian,
23. Orientasi masa depan,
24. Sikap yang antisipatif.<sup>4</sup>

Sedangkan menurut ajaran agama hindu yang diterangkan dalam Catur Kotamaning Nrepati yakni empat sifat utama bagi seorang pemimpin yaitu :

1. Inna Wisesa Budha

Seorang pemimpin hendaknya memiliki ilmu pengetahuan yang luhur dan suci, baik pengetahuan tentang agama maupun ilmu pengetahuan umum.

---

<sup>3</sup> Kartini. Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1994),h.34.

<sup>4</sup> Sondang. P.Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, hh. 75-76.

2. Kaprahahitaning Parja

Mempunyai perasaan belas kasihan kepada rakyat/ bawahan dan berusaha untuk mengadakan perbaikan umum.

3. Kawiryan

Mempunyai keberanian untuk menegakkan kebenaran dan keadilan dengan prinsip berani karena benar, takut karena salah.

4. Wibawa

Memiliki kewibawaan terhadap anak buah, sehingga segala perintah dapat dilaksanakan.<sup>5</sup>

Sedangkan seorang pemimpin itu harus memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan merupakan kriteria utama dalam menilai efektivitas kepemimpinan seseorang, berarti ada kriteria lain yang dapat dan biasanya digunakan. Berbagai kriteria itu berkisar pada kemampuan seorang pemimpin menjalankan berbagai fungsi-fungsi kepemimpinan. Lima fungsi-fungsi kepemimpinan yang dibahas secara singkat adalah:

1. Pimpinan selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan,
2. Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi,
3. Pemimpin selaku komunikator yang efektif,
4. Mediator yang andal, khususnya dalam hubungan ke dalam, terutama dalam menangani situasi konflik,
5. Pimpinan selaku integrator yang efektif, rasional, obyektif dan netral.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> K. Permadi, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Manajemen*, h. 27.

<sup>6</sup> Sondang P. Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, h. 48.

Adapun kualifikasi untuk menjadi seorang pemimpin yang baik menurut Al-Qur'an:

- Seorang pemimpin harus beriman dan bertaqwa (Surat Al-Maa-idah ayat; 51):

يا ايها الذين امنوا لا تتخذوا لليهود والنصرى اولياء بعضهم اولياء بعض ومن يتولهم منكم فانه منهم ان الله لا يهدي القوم الظالمين.

(المائدة: ٥١)

*“ Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengambil orang-orang Yahudi dan Nasrani menjadi wali (mu); sebahagian mereka adalah wali bagi sebahagian yang lain. Barang siapa diantara kamu mengambil mereka menjadi wali, maka sesungguhnya orang itu termasuk golongan mereka. Sesungguhnya Aliah tidak memberi petunjuk kepada orang-orang yang zalim.”<sup>7</sup>*

- Seorang pemimpin harus memiliki kekuatan sehat fisik (Surat Al-Baqarah ayat;247):

وقال لهم نبيهم ان الله قد بعث لكم طالوت ملكا قالوا انى يكون له الملك علينا ونحن احق بالملك منه ولم يؤت سعة من المال قال ان الله اصطفاه عليكم وزاده بسطة فى العلم والجسم والله يؤتى ملكه من يشاء

والله واسع عليم . (البقرة: ٢٤٧)

<sup>7</sup> Departemen Agama. RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, (Semarang: Toha Putra, 1992), h. 169

“ Nabi mereka mengatakan kepada mereka:” Sesungguhnya Allah telah mengangkat Thalut menjadi rajamu”. Mereka menjawab:” Bagaimana Thalut memerintah kami, padahal kami lebih berhak mengendalikan pemerintahan dari padanya, sedangkan diapun tidak diberi kekayaan yang cukup banyak ?”Nabi (mereka) berkata :” Sesungguhnya Allah telah memilihnya menjadi rajamu dan mengemukakan ilmunya yang luas dan tubuh yang perkasa”. Allah memberikan pemerintahan kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan Allah Maha luas pemberian-Nya lagi Maha mengetahui.<sup>8</sup>

- Seorang pemimpin harus bersifat adil dan jujur (Surat An-Nisa' ayat; 58)

ان الله يا مريم ان تؤد ال الامنت الى اهلها و اذا حكمت بين الناس  
ان تحكموا بالعدل ان الله نعماء يعضكم به ان الله ذنان سميعا بصيرا.

(النساء: ٥٨)

“ Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha mendengar lagi Maha melihat”.<sup>9</sup>

- Seorang pemimpin harus teguh pendiriannya (Surat Al-Ahqaaf ayat; 13)

ان الذين قالوا ربنا الله ثم اسقموا افلا خوف عليهم و لا هم تحزنون.

(الاحقاف: ١٣)

<sup>8</sup> Departemen agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, h. 60.

<sup>9</sup> Departemen agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, h. 128.

*“ Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: ”tuhan kami ialah Allah”, kemudian mereka tetap istiqomah maka tidak ada kekhawatiran terhadap mereka dan mereka tiada (pula) berdukacita ”.*<sup>10</sup>

Dari sekian kualifikasi yang ditentukan semuanya mengarah pada sifat-sifat ideal manusia, hal tersebut mengimplikasikan bahwa pemimpin merupakan manusia yang bersifat ideal, maksudnya sebagian dari sifat ideal tersebut harus dimiliki pemimpin.

### 3. Ruang lingkup keteladanan pemimpin

Seorang pemimpin harus mampu memproyeksikan kepribadian yang demikian yang tercermin, antara lain dalam bentuk: kesetiaan kepada organisasi, kesetiaan kepada bawahan, dedikasi kepada tugas, disiplin kerja, landasan moral dan etika yang digunakan, kejujuran, perhatian kepada kepentingan dan kebutuhan bawahan dan berbagai nilai-nilai hidup lainnya yang bersifat positif.<sup>11</sup>

## B. Etos Kerja.

### 1. Pengertian etos kerja

Etos yang berasal dari kata Yunani yang dapat mempunyai arti sebagai sesuatu yang diyakini, cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai bekerja.

<sup>10</sup> Departemen agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, h. 824.

<sup>11</sup> Sondang. P.Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, h. 104.

Dan dari kata tersebut lahirlah “Ethic” yaitu pedoman moral dan perilaku, atau dikenal pula etiket yang artinya sopan santun.<sup>12</sup>

Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Selain itu, etos kerja dapat diartikan sebagai totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (high performance).

Sedang etos kerja menurut pandangan Islam atau etos kerja muslim dapat di definisikan sebagai cara pandang yang diyakini seorang muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampilkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal soleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang luhur.<sup>13</sup>

Dari pengertian di atas, perlu digaris bawahi yaitu kepribadian yang erat hubungannya dengan nilai kejiwaan dan meraih amal yang optimal, erat hubungannya dengan hasil kerja yang berkualitas. Dari hal itu peneliti dapat menyimpulkan bahwa etos kerja merupakan kekuatan batin yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan secara optimal (professional) untuk dapat memperoleh hasil yang berkualitas.

Karena orientasinya adalah hasil yang berkualitas, tentu semangat batin atau kekuatan jiwa tersebut merupakan nilai-nilai kejiwaan yang bersifat

---

<sup>12</sup> Toto. Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf, 1995), h.25.

<sup>13</sup> Toto. Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, h. 28.

positif dan nilai-nilai kejiwaan positif tersebut dapat tergambar dari performan kerja dan kualitas kerja. Dan performan kerja tersebut merupakan kualitas etos kerja yang dimiliki seseorang.

## 2. Karakter etos kerja muslim.

Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada satu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu merupakan bentuk ibadah, suatu panggilan dan perintah Allah yang akan memuliakan dirinya, memanusiation dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan (Khoiro Ummah), diantaranya :

1. Memiliki jiwa kepemimpinan (leadership)
2. Selalu berhitung
3. Menghargai waktu
4. Dia tidak pernah merasa puas berbuat kebaikan (positive improvements)
5. Hidup berhemat dan efisien
6. Memiliki jiwa wiraswasta (enterpreneurship)
7. Memiliki insting bertanding danbersaing
8. Keinginan untuk mandiri (independent)
9. Haus untuk memiliki sifat keilmuan
10. Berwawasan makro – universal
11. Memperhatikan kesehatan dan gizi
12. Ulet, pantang menyerah
13. Berorientasi pada produktifitas
14. Memperkaya jaringan silaturrahim<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Toto. Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, hh. 29-59.

Selain pendapat diatas, kami juga dapat menemukan karakter seseorang yang beretos kerja dari pendapat Dr. K.H. Didin Hafidhuddin, yaitu tentang kepribadian muslim, bahwa sifat (Shiddiq, Istiqomah, Fathonah, Amanah dan Tabligh) adalah sifat dan perilaku yang terpuji yang harus menjadi bagian utama dari pribadi dan kepribadian muslim (syakhsiyah islamiyah).<sup>15</sup>

Dari pendapat tersebut diatas dapat ditemukan karakter seseorang yang beretos kerja. Jika diuraikan satu persatu :

- Shiddiq, yaitu jujur dan kejujuran itu dapat ditampilkan dengan ketepatan waktu, janji, pelaporan, pelayanan, mengakui kekurangan yang ada pada dirinya dan tidak melakukan kebohongan serta penipuan.
- Istiqomah, yaitu konsisten meskipun dalam menghadapi berbagai godaan dan tantangan yang ditampilkan dalam keteguhan, kesabaran dan keuletan.
- Fathonah, yaitu mengerti yang proyeksikan dengan kreatifitas dan kemampuan inovasi.
- Amanah, yaitu bertanggung jawab, yang ditampilkan dalam keterbukaan, kejujuran.
- Tabligh, yaitu mengajak, yang ditampilkan dalam kerjasama, keberanian menyampaikan sesuatu kebenaran secara objektif.

Dari uraian tentang karakter dari etos kerja diatas, kiranya sudah cukup mewakili karakter lain yang belum penulis sebut. Namun secara garis besar

---

<sup>15</sup> Didin. Hafidudin, *Membentuk Pribadi Qur'ani*, (Jakarta: Harakah, 2002), h.205.

karakter-karakter tersebut merupakan kumpulan dari nilai-nilai kejiwaan yang sifatnya membangun dan mendorong orang untuk bekerja dengan baik untuk dapat menghasilkan sesuatu yang berkualitas.

### C. Hubungan Keteladanan Pemimpin dengan Etos Kerja Pengurus.

Dalam hal ini penulis mencoba untuk memaparkan faktatentang hubungan keteladanan pemimpin dengan etos kerja pengurus atau para bawahan. Sebagai seorang muslim yang meyakini kebenaran Al-Qur'an dan itu merupakan kewajiban. Dalam salah satu ayatnya menyebutkan, surat Al-Ahzab ayat : 21.

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ  
الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا. (الأحزاب : ٢١)

*"sesungguhnya telah ada pada (diri) Rosulullah itu suri tauladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah".<sup>16</sup>*

Dari ayat tersebut peneliti mengambil contoh kepemimpinan Rosulullah SAW sebagai bukti akan keberadaan hubungan keteledanan pemimpin dengan etos kerja.

Perjalanan kepemimpinan Rosullullah tidak gampang dan tidak selalu menuai keberhasilan yang cemerlang namun jika dibandingkan antara kegagalan dan

<sup>16</sup> Departemen agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, h. 760.

keberhasilan masih lebih besar keberhasilan yang diperoleh, yaitu menjadikan Islam jaya dan kuat. Fakta-fakta yang berkaitan dengan itu dapat kita temukan dalam kepemimpinan Rosullullah ditengah kaum muslimin.terutama ketika beliau memimpin kaum muslimin dalam 28 kali *ghuzwah* (operasi militer) melawan kaum musrikin yang memusuhi dan ingin menghancurkan Islam. Keberhasitan yang diperoleh Rosullullah beserta pasukan nya karena dua sebab:

1. Karena pertolongan allah,
2. Karena segi-segi kemiliteran.<sup>17</sup>

Dari hal tersebut peneliti hanya menguraikan segi-segi kemiliteran, karena faktor pertolongan Allah tidak dapat dianalisa oleh penelitian ilmiah dan karena penulis menyesuaikan dengan fenomena penelitian yang dikerjakan. Yaitu hubungan keteladanan pemimpin dengan etoskerja.

Dari segi militer keberhasilan Rosullulloh disebabkan empat faktor utama:

1. Kepemimpinan yang kuat,
2. Prajurit-prajurit pilihan,
3. Perang adil dan
4. Kelemahan pihak musuh.<sup>18</sup>

Dari empat hal tersebut hanya dua yang dibahas oleh peneliti yaitu:

---

<sup>17</sup> Mahmud.Syaid Chotob, *Kepemimpinan Rosuhulloh S.A.W. dalam Mempersatukan Ummat (Strategi Jihad)*, (Yogyakarta: Harapan Utama, 2001), h.457.

<sup>18</sup> Mahmud.Syaid Chotob, *Kepemimpinan Rosuhulloh S.A.W. dalam Mempersatukan Ummat (Strategi Jihad)*, h. 457.

## 1. Kepemimpinan yang kuat

Kepemimpinan Rosululloh yang kuat tersebut karena beliau cepat dalam mengambil keputusan dalam waktu tepat.<sup>19</sup> Kemampuan beliau untuk mengambil keputusan secara cepat dan tepat karena beliau memiliki daya pikir yang kuat atau cerdas (fathonah) yang tidak diragukan.

## 2. Prajurit-prajurit pilihan.

- Bertanggung jawab dan rela berkorban. Sejarah mengakui bahwa pasukan muslim dibawah kepemimpinan Rosululloh adalah termasuk pasukan yang bertanggung jawab dan rela berkorban walau nyawa, untuk mencapai tujuan. Saiah satu contoh; Abu dujanah membela pribadi Nabi dengan sangat gijih menjadilkan dirinya sebagai pelindung bagi Rosulullah sehingga banyak anak panah mengenai punggungnya.<sup>20</sup>
- Mental yang tiggii. Tanpa mental dan semangat yang baik maka senjata apapun yang dimiliki atau sebagus apapun strategi akan sia-sia. Bukti hal itu adalah ketika kaum muslimin menghadapi kaum musrikin dalam perang badar.<sup>21</sup>
- Disiplin yang kat. Ketaatan segenap pasukan kaum muslimin kepada Nabi sungguh mengesankan, segala perintah beliau dilaksanakan dengan penuh

<sup>19</sup> Mahmud.Syaid Chotob, *Kepemimpinan Rosululloh S.A.W. dalam Mempersatukan Ummat (Strategi Jihad)*, h. 458.

<sup>20</sup> Ja'far. Subhani, *Ar-risalah: Sejarah Kehidupan Rosulullah SAW*, (Jakarta: Lentera Basritama, 1996),h. 381

<sup>21</sup> Ja'far. Subhani, *Ar-risalah: Sejarah Kehidupan Rosulullah SAW*, h.324.

kesadaran dan suka cita. Sekalipun dalam kondisi dan situasi yang menyulitkan.

- Latihan yang baik dan berkesinambungan. Semua latihan-latihan baik yang bersifat perorangan (misal; memanah, berkuda) dan kolektif (misal; cara mendekati musuh, cara membut pertahanan, dsb). Merupakan persiapan yang baik, hal ini berarti ada kemauan dari pasukan untuk meningkatkan kemampuan.<sup>22</sup>

Dari catatan-catatan sejarah di atas, kiranya telah nyata apabila keteladanan pemimpin berhubungan dengan etos kerja.

#### D. Kepustakaan

Ada beberapa kepustakaan yang dipakai dalam penelitian ini diantaranya:

1. Penelitian oleh; Nur Kholifah, mahasisiwa Fakultas Dakwah tahun 2004, dengan judul, *Pola Kepemimpinan dan Budaya Organisasi pada Pimpinan Anak Cabang IPNU Krembung Sidoarjo*. Dalam penelitian tersebut yang menjadi fokus penelitian:
  - a. Apakah pola Kepemimpinan para ketua, sekretaris, dan bendahara pada PAC IPNU Krembung Sidoarjo itu tercermin dari budaya organisasi?

---

<sup>22</sup> Mahmud.Syaid Chotob, *Kepemimpinan Rosululloh S.A.W. dalam Mempersatukan Ummat (Strategi Jihad)*, h. 473.

- b. Bagaimana budaya organisasi para anggota organisasi yang berkembang pada PAC IPNU Krembung Sidoarjo?
2. Penelitian oleh; Slamet Wahyudi, mahasiswa Fakultas Dakwah tahun 2003, dengan judul; *Hubungan Keteladanan Pemimpin dengan Etos Kerja Dakwah (Studi Analisis Yayasan Ta'mirul Masjid Al-Anwar Surabaya)*. Dalam penelitian tersebut yang menjadi fokus penelitian:
- a. Bagaimanakah tingkat keteladanan pemimpin Yayasan Ta'mirul Masjid Al-Anwar Surabaya ?
  - b. Bagaimanakah tingkat etos kerja dakwah pengurus Yayasan Ta'mirul Masjid Al-Anwar Surabaya?
  - c. Adakah hubungan keteladanan pemimpin dengan etos kerja dakwah pengurus Yayasan Ta'mirul Masjid Al-Anwar Surabaya?

## **BAB III**

### **DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN**

#### **A. Sekilas Tentang IPNU**

##### **1. Nama IPNU**

Pada tanggal 24 Februari 1954 Masehi bertepatan dengan tanggal 20 Jumadil Akhir 1373 Hijriyah di Semarang lahirlah organisasi Islam yaitu IPNU (Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama) di bawah naungan L.P. Ma'arif, dengan ketua umum yang pertama adalah Muhammad Tolchah Mansoer dari HESP Gajah Mada. Latar belakang berdirinya IPNU karena belum ada sebuah organisasi yang berkomunitas pelajar dan santri khususnya dikalangan anak-anak muda NU.

Dalam perkembangannya ketika IPNU memasuki usia 34 tahun tepatnya pada kongres X di Jombang IPNU yang semula Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama Diubah menjadi Ikatan Putra Nahdlatul Ulama, karena adanya pemerintahan orde baru dan dikeluarkannya UU No.5 tahun 1988 tentang ORMAS yang menyebutkan organisasi pelajar yang direstui hanya dua yaitu OSIS dan PRAMUKA.

Dan pada kongres XIII yang diselenggarakan di Surabaya (2002) IPNU kembali menjadi Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama yang program kerjanya mengarah pada tiga sasaran yaitu ; 50% kaderisasi dengan spesifikasi pelajar,

20% berbentuk kegiatan yang bersifat show of force dan 30% pada pembenahan intern organisasi.<sup>1</sup> Dan IPNU Ancab Sedati itu sendiri berdiri pada tanggal 24 Februari 1979.

## 2. Kedudukan Organisasi IPNU

- a. Aqidah organisasi IPNU : organisasi IPNU beraqidahkan Islam yang berhaluan Ahlussunnah waljama'ah dengan mengikuti salah satu dari empat madzhab yang ada (Hanafi, Maliki, Syafi'i, dan Hambali).
- b. Azas organisasi IPNU : organisasi IPNU berazaskan Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab, Persatuan Indonesia, Kerakyatan Yang Dipimpin Oleh Hikmat Kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/ Perwakilan, Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia.

## 3. Sifat dan Fungsi IPNU.

Organisasi IPNU bersifat keterpelajaran, kekeluargaan, kemasyarakatan dan tentunya keagamaan.

Fungsi organisasi ;

- Wadah perhimpunan para Pelajar Putra NU untuk melanjutkan semangat jiwa nilai-nilai Nahdiah.
- Wadah komunikasi para Pelajar Putra NU untuk menggalang Ukhuwah Islamiyah.

---

<sup>1</sup> Departemen Pendidikan PAC. IPNU – IPPNU Sedati, Lontar, Edisi I, 2002, h. 3-7.

- Wadah aktualisasi Putra NU untuk mempersiapkan kader-kader bangsa.

#### 4. Tujuan dan Usaha Organisasi IPNU.

Tujuannya agar terbentuk putra-putra bangsa yang ta'at pada Agama, berilmu, berakhlak mulia dan bertanggung jawab atas tegah dan terlaksananya syari'at Islam dalam kehidupan masyarakat Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan UUD '45.

Usaha IPNU, menghimpun dan membina putra-putra NU dalam satu wadah organisasi, mempersiapkan kader-kader intelektual sebagai penerus perjuangan bangsa. Mengusahakan tercapainya tujuan organisasi dengan menyusun landasan program perjuangan sesuai dengan perkembangan masyarakat guna terwujudnya Khairo Ummah. Mengusahakan jalinan komunikasi dan kerjasama dengan pihak lain selama tidak merugikan organisasi.<sup>2</sup>

#### 5. Lambang Organisasi IPNU.

- Lambang organisasi berbentuk bulat
- Warna dasar hijau, berlingkar kuning ditepinya dengan diapit dua lingkaran putih.
- Dibagian atas tercantum huruf IPNU dengan tiga titik diantaranya dan diapit oleh tiga garis lurus pendek bagian yang satu diantaranya lebih panjang pada bagian kanan dan kirinya, semuanya berwarna putih.

---

<sup>2</sup> Wawancara dengan Ketua PAC. IPNU Sedati (M. rois) pada tanggal 25 Desember 2004.

- Dibawahnya terdapat bintang sembilan, lima terletak sejajar yang satu diantaranya lebih besar yang terletak di tengah dan empat bintang lainnya terletak mengapit membentuk sudut segi tiga, semuanya berwarna kuning.
- Diantara bintang yang mengapit terdapat dua kitab dan dua bulu angsa bersilang yang berwarna putih.

#### 6. Keuangan Organisasi IPNU.

Keuangan organisasi IPNU bersumber dari;

- Iuran anggota
- Usaha yang sah dan halal
- Bantuan yang tidak mengikat

#### 7. Sikap dan Nilai IPNU

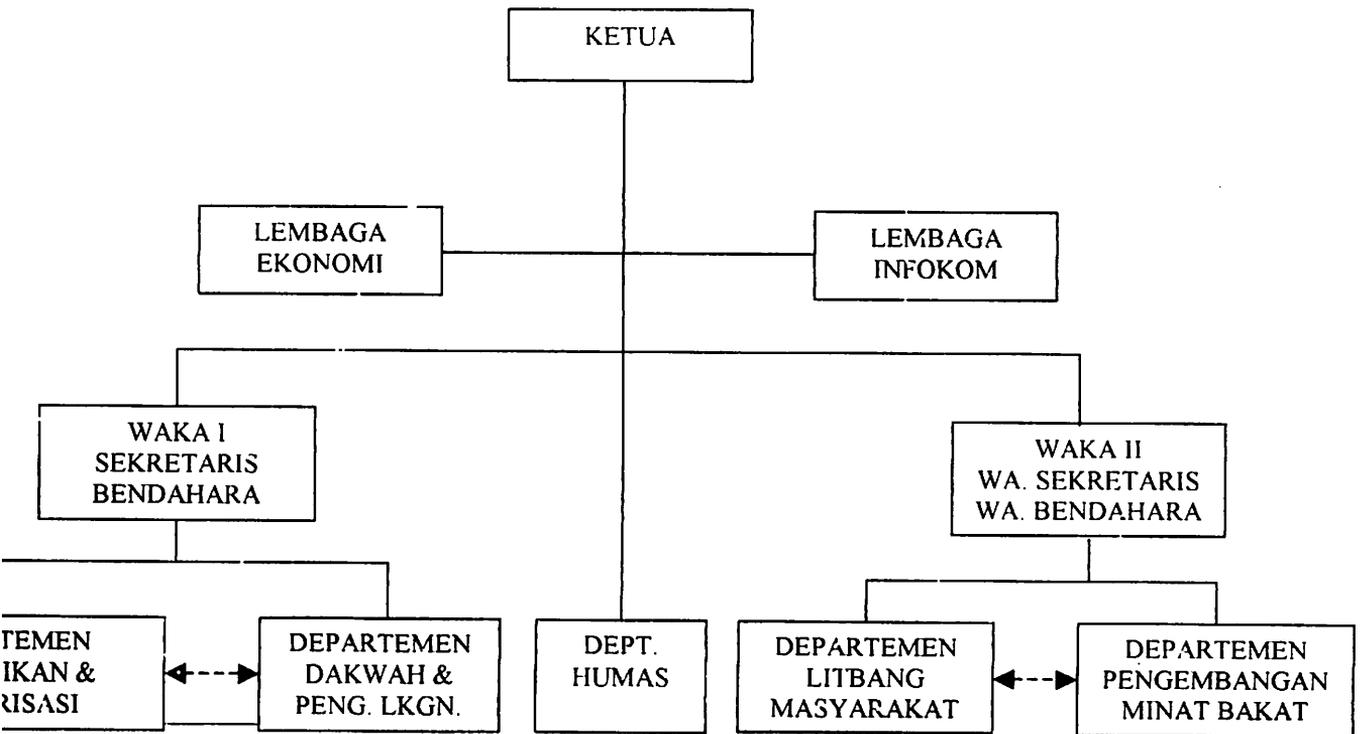
Sikap dan nilai-nilai yang harus dikembangkan anggota IPNU adalah sikap dasar keagamaan dan nilai-nilai yang bersumber dari sikap kemasyarakatan NU, yaitu :

- Menjunjung tinggi nilai-nilai maupun norma-norma ajaran agama Islam.
- Mendahulukan kepentingan bersama daripada kepentingan pribadi.
- Menjunjung tinggi sifat keikhlasan dalam berkhidmah dan berjuang.
- Menjunjung tinggi persaudaraan (Al-Ukhuwah), persatuan (Al-Ittihad) serta kasih mengasihi.
- Meluhurkan kemuliaan moral (Al-Akhlakul Karimah) dan menjunjung tinggi kejujuran (As-Shiddiq) dalam berfikir, bersikap dan bertindak.
- Menjunjung tinggi kesetiaan (loyalitas) kepada agama, bangsa dan negara.

- Menjunjung tinggi nilai-nilai amal, kerja dan prestasi sebagai bagian dari ibadah kepada Allah SWT.
- Menjunjung tinggi ilmu pengetahuan dan ahlinya.
- Selalu siap untuk menyesuaikan diri dengan setiap perubahan yang membawa manfaat bagi kemaslahatan manusia.
- Menjunjung tinggi kebersamaan di tengah kehidupan berbangsa dan bernegara.<sup>3</sup>

**B. Struktur Organisasi dan Pembagian Kerja IPNU**

**STRUKTUR ORGANISASI DAN PEMBAGIAN KERJA IPNU  
ANAK CABANG SEDATI SIDOARJO PERIODE 2003 – 2005<sup>4</sup>**



<sup>3</sup> PC. IPNU – IPPNU Sidoarjo, PD – PRT IPNU – IPPNU dan Citra diri IPNU, (Jawa Barat, 1996). H.3-25.

<sup>4</sup> Data dari Buku Saku PAC. IPNU Sedati Periode 2003 – 2005.



2. Departemen Dakwah dan Pengembangan Lingkungan

Husni Mubarak (koord)	Syifaul Janan	M. Mawahib
Syifaul Anis	Miskat Anwar	Ali Muafi

3. Departemen Penelitian dan Pengabdian Masyarakat

M. Zainuddin (koord)	M. Ichwan, S.Pd	Ali Imron
Abdullah Fathoni	Syamsul Huda	

4. Departemen Pengembangan Minat dan Bakat

Ragil Saputra (koord)	Kholidul Ashar	Zakariyah
Mulyono	M. Diyauddin, A.Md	Lahuri
Adiyanto		

5. Departemen Hubungan Masyarakat

M. Aziz Siswanto (koord)	Akson Hadi	Nur Hayat
Arif Roziqi	Fachrudin	

**Lembaga-Lembaga**

1. Lembaga Ekonomi

Maslukhin (ketua)	Miftahul Huda	M. Huda
Didik Hariyanto	Ichwan	

2. Lembaga Informasi dan Komunikasi

M. Agus Salim (Ketua)	Kirom	M. Famuji
Muhibbudin	Hanafi	

a. Syarat dan tugas PAC. IPNU

1. Syarat PAC. IPNU

- a. Pimpinan Anak Cabang (PAC) IPNU harus berakhlak baik, berdedikasi tinggi dan loyal kepada organisasi.
- b. Memiliki pengalaman organisasi khususnya di IPNU minimal 2 tahun dan aktif sebagai anggota dan berprestasi.
- c. Pernah menjadi pengurus pimpinan ranting dan pernah menjadi pengurus Pimpinan Anak Cabang (PAC).
- d. Pernah mengikuti MAKESTA (Masa Kesetiaan Anggota) dan LAKMUD (Latihan Kader Muda).
- e. Kriteria usia untuk ketua maksimal 25 tahun.
- f. Berpendidikan minimal SLTP/ sederajat.
- g. Belum berkeluarga.

2. Tugas PAC. IPNU

- a. Pimpinan Anak Cabang (PAC) Bertugas menjalankan amanat konferensi Anak Cabang.
- b. Memimpin dan mengkoordinir Ranting dan Komisariat di daerah kerjanya.
- c. Memberikan Surat Pengesahan (SP) tentang kepengurusan pimpinan ranting atau pimpinan komisariat yang sudah mendapat rekomendasi dari MWC. NU dan SK pengesahan kepengurusan pimpinan ranting

atau pimpinan komisariat yang sudah mendapat rekomendasi dari PAC IPNU atau pimpinan ranting NU setingkat.

- d. Menghadiri setiap undangan pimpinan cabang, pimpinan ranting dan pimpinan komisariat.
- e. Memberikan laporan periodik (tahunan) kepada MWC NU dan pimpinan cabang IPNU dengan tembusan ranting.
- f. Bertanggung jawab pada organisasi baik keluar dan kedalam
- g. Mengamati dan mengendalikan pelaksanaan tugas personalia.
- h. Mengevaluasi secara umum program PAC dan kegiatan-kegiatan (tahunan) yang dilaksanakan.

Dan menjadi pimpinan di PAC. IPNU mempunyai tugas dan fungsi yang telah ditetapkan pada buku Petunjuk Pelaksana Organisasi dan Administrasi (PPOA) IPNU.

- b. Tugas Departemen Pendidikan dan Pembinaan Kader.
  - 1. Menyelenggarakan kegiatan yang mengarah pada upaya peningkatan SDM, intelektualitas dan daya kritis generasi muda.
  - 2. Menyelenggarakan suatu pelatihan untuk kepentingan kaderisasi kepemimpinan.
- c. Tugas Departemen Dakwah dan Pengembangan Lingkungan.
  - 1. Membentuk wadah kajian khusus keislaman dan kemasyarakatan secara simultan.

2. Mengadakan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kepedulian terhadap lingkungan hidup.
- d. Tugas Departemen Penelitian dan Pengabdian Masyarakat.
1. Mengadakan kegiatan yang dapat meningkatkan Ukhuwah Basyariah, Ukhuwah Wathoniyah, Ukhuwah Islamiyah dengan semua pihak.
  2. Mengadakan kegiatan yang bersifat social kemanusiaan dalam upaya mengangkat harkat, martabat, derajat manusia.
  3. Melakukan pemantauan secara berkala kepada ranting-ranting se-Ancab Sedati untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan ranting-ranting tertentu untuk dicarikan solusi agar berjalan seimbang dengan ranting lain.
- e. Tugas Departemen Pengembangan Minat dan Bakat.
1. Mengadakan kegiatan yang dapat menggali potensi-potensi yang ada di ranting.
  2. Menyelenggarakan kegiatan yang bersifat kompetitif dalam rangka pengembangan kepribadian dan budaya bangsa.
  3. Membentuk sarana/ wadah sebagai tempat penyaluran bakat anggota.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Observasi Penelusuran Arsip Lewat Buku Petunjuk Pelaksana dan Administrasi (PPOA).

**TABEL IV**  
**JURNAL KEGIATAN PAC. IPNU SEDATI**  
**PERIODE 2003 – 2005**  
**TAHUN I & II (2003 – 2004)**

No	TANGGAL	KEGIATAN
1	28 Maret 2003	Rapat Tim Formatur
2	28 Maret 2003	Menghadiri rapat anggota/ reformasi IPNU Ranting Pepe
3	11 April 2003	Raker semester I IPNU Ancab
4	25 April 2003	Jam'iyah diba' kubro di ranting Banjar Kemuning
5	26 April 2003	Menghadiri Turba DPC PKB Sidoarjo
6	27 April 2003	Mengikuti orientasi Depag Sidoarjo
7	2 Mei 2003	Menghadiri rapat anggota/ reformasi Ranting Peranti
8	3 Mei 2003	Turba PAC. IPNU di Ranting Segoro Tambak
9	15 Mei 2003	Mengikuti pelatihan pendidikan di kabupaten Sidoarjo
10	15 Mei 2003	Mengikuti festival pujian jawa PC. IPNU Sidoarjo
11	23 Mei 2003	Baksos di Tumpang Karang Peranti dengan membagikan sembako
12	30 Mei 2003	Turba PAC. IPNU di Banjar Kemuning
13	11 Juni 2003	Turba PAC. IPNU di Ranting Sedati Gede
14	12 Juni 2003	Turba PAC. IPNU di Ranting Betro
15	20 Juni 2003	Jam'iyah diba' kubro di Ranting Pepe
16	26 Juni 2003	Turba PAC. IPNU di Ranting Sedati Agung
17	27 Juni 2003	Turba PAC. IPNU di Ranting Tambak Cemandi
18	3 Juli 2003	Turba PAC. IPNU di Ranting Semampir
19	3 Juli 2003	Turba PAC. IPNU di Ranting Buncitan
20	18 Juli 2003	Istighosah PAC
21	5 Agustus 2003	Menghadiri rapat anggota/ reformasi IPNU Ranting Kalanganyar
22	13 Agustus 2003	Turba PAC. IPNU di Ranting Cemandi

23	15 Agustus 2003	Menghadiri dialog IPNU cabang Sidoarjo
24	22 Agustus 2003	Jam'iyah diba' kubro di ranting Kalanganyar
25	29 Agustus 2003	Ta'ziyah di salah satu pengurus PAC yang mendapat musibah
26	12 September 2003	Jam'iyah diba' kubro di Ranting Sedati Gede
27	19 September 2003	Mengikuti PORSENI IPNU Cabang Sidoarjo
28	1 Oktober 2003	Istighosah PAC
29	16 Oktober 2003	Audensi dengan MWC NU Sedati
30	23 Oktober 2003	Audensi dengan Muspika Kecamatan Sedati
31	24 Oktober 2003	Makesta di Ranting Kalanganyar
32	24 Oktober 2003	Makesta di Ranting Pepe
33	24 Oktober 2003	Makesta di Ranting Buncitan
34	31 Oktober 2003	Makesta di Ranting Betro
35	14 Nopember 2003	Kajian ilmiah "Peranan Cinta Terhadap Kelanggengan Pernikahan" oleh IPNU Ancab Sedati
36	28 Nopember 2003	Diba' kubro di Ranting Kwangan
37	5-6 Februari 2004	Raker II IPNU Ancab Sedati di Prigen
38	13 Februari 2004	Diba' kubro di Ranting Peranti
39	5 Maret 2004	Dialog interaktif PC IPNU Sidoarjo
40	26 Maret 2004	Menghadiri khitanan masal GP Anshor Sedati
41	2 April 2004	Lakmud di Buncitan
42	18 April 2004	TRY OUT SMP di APS Buncitan
43	25 April 2004	Diba' kubro di Sedati Gede
44	23 Mei 2004	Tour Religius
45	30 Mei 2004	Diba' kubro Ranting Kalanganyar
46	2 Juni 2004	Pertandingan sepak bola persahabatan
47	16 Juli 2004	Diba' kubro di Cemandi
48	18 Agustus 2004	Istighosah PAC
49	20 Agustus 2004	Study banding
50	3 September 2004	Mengikuti Forum Komunikasi Cabang IPNU
51	24 September 2004	Jam'iyah diba' kubro di Ranting Segoro Tambak

**TABEL V**  
**LAPORAN KEUANGAN PAC IPNU SEDATI**  
**PERIODE 2003 – 2004<sup>7</sup>**

No	URAIAN	DEBET	KREDIT
1	Saldo dari periode lalu	Rp. 824.500,00	
2	Hasil iuran PAC	Rp. 188.000,00	
3	Hasil iuran Ranting	Rp. 104.500,00	
4	Hasil kaleng	Rp. 112.750,00	
5	Hasil penjualan kalender + stiker SPPR	Rp. 174.800,00	
6	Hasil penjualan Nuansa/ lontar	Rp. 80.000,00	
7	Hasil penjualan kaset Mars IPNU	Rp. 22.500,00	
8	Sisa kajian ilmiah	Rp. 65.000,00	
9	Laba rekreasi	Rp. 160.000,00	
10	Biaya raker		Rp. 194.000,00
11	Biaya lomba		Rp. 92.000,00
12	Biaya kelengkapan administrasi		Rp. 50.000,00
13	Biaya pembelian buku dan penjiilidan		Rp. 49.300,00
14	Biaya pembelian pita dan kertas		Rp. 127.000,00
15	Biaya cetak undangan		Rp. 231.450,00
16	Biaya foto copy		Rp. 63.450,00
17	Biaya pembelian kaset Mars IPNU-IPPNU		Rp. 104.000,00
18	Biaya lomba kaligrafi		Rp. 16.000,00
19	Biaya porseni		Rp. 333.500,00
20	Biaya konfrensi cabang		Rp. 25.000,00
21	Ta'ziyah		Rp. 10.000,00
22	Saldo		Rp. 436.350,00
	<b>Jumlah</b>	<b>Rp. 1.732.350,00</b>	<b>Rp. 1.732.050,00</b>

<sup>7</sup> LPJ, IPNU Ancab Sedati Periode 2003-2004

**TABEL VI**  
**DAFTAR INVENTARIS PAC. IPNU SEDATI**  
**PERIODE 2003 – 2005<sup>8</sup>**

No	NAMA BARANG	JUMLAH
1	Bak stempel	1
2	Stempel IPNU	1
3	Stempel kepanitiaan	7
4	Bendera IPNU	3
5	Buku daftar hadir diba' kubro IPNU	2
6	Buku besar	1
7	Buku tamu	1
8	Buku agenda surat keluar	1
9	Buku agenda surat masuk	1
10	Buku ekspedisi	1
11	Buku inventaris	1
12	Buku kegiatan	1
13	Floppy disk	1
14	Buku PD/ PRT	3
15	Kaset mars	2
16	Piala lomba	10
17	Buku PPOA	1
18	Kop IPNU	½ rim

<sup>8</sup> Buku Inventaris IPNU Ancab Sedati 2004.

## BAB IV

### PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

#### A. Penyajian Data

Penyajian data adalah pokok yang diperoleh dari responden melalui angket yang disebarkan penulis, lalu jawaban responden tersebut di inventarisasikan agar lebih mudah menggambarkan keadaan yang sesungguhnya dan jawaban yang di inventarisasikan berupa skor dari masing-masing jawaban sesuai dengan kriteria penilaian. Penyajian data meliputi :

##### 1. kriteria penilaian

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan keteladanan pemimpin dengan etos kerja pengurus IPNU Ancab Sedati, penulis di samping melakukan observasi juga menyebarkan angket sebanyak 19 pertanyaan dengan kode (a, b dan c) dengan bobot nilai :

- Alternatif jawaban a dengan nilai : 3
- Alternatif jawaban b dengan nilai : 2
- Alternatif jawaban c dengan nilai : 1

Dari 19 pertanyaan di bagi menjadi 2 jenis :

- Jenis pertama mengukur keteladanan pemimpin (variabel X) dari No. 1-10
- Jenis kedua mengukur etos kerja pengurus (variabel Y) dari No. 11-19

## 2. Inventarisasi data

Data yang diinventarisasikan adalah data yang dari angket jawaban responden yang menjadi sample. Dalam hal ini inventarisasi data di sajikan dalam bentuk table dari masing-masing variabel setelah diberi score untuk jawaban angket yang berupa nilai (skore) sebagaimana tabel berikut ini :

**TABEL VII**

### **Hasil Angket Variabel X (Keteladanan Pemimpin)**

No Responden	Item Pertanyaan										Score
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	26
2	3	3	1	2	3	2	2	3	2	1	22
3	1	3	2	2	3	1	3	2	2	3	22
4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	27
5	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	27
6	2	2	2	1	1	3	3	1	2	1	18
7	3	3	1	2	3	2	2	3	3	1	23
8	2	2	2	1	1	3	3	1	2	1	18
9	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	24
10	1	3	2	2	3	2	3	3	2	3	24
11	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	18
12	3	3	2	1	1	2	3	2	2	1	20
13	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	28
14	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	26
15	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	26
16	3	1	1	2	2	3	2	3	3	1	21
17	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	17
18	3	3	3	2	2	1	2	3	2	3	24
19	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	27
20	3	3	1	2	3	2	2	3	3	2	24
21	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	26
22	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	27
23	1	3	2	2	3	1	3	2	2	3	22
24	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	27
25	3	2	1	2	1	1	2	2	3	3	20
26	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	26
27	3	3	3	2	1	3	2	3	3	2	25

28	2	3	3	2	1	3	2	3	3	2	24
29	3	3	3	2	1	3	2	3	3	2	25
30	3	3	1	2	3	2	2	3	3	1	23
31	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	26
32	1	3	2	2	3	1	3	2	2	3	22
33	3	3	2	1	1	2	1	2	2	1	18
34	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	26
35	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	27
36	1	3	2	2	3	1	3	2	2	3	22
37	2	3	3	2	1	3	2	3	3	2	24
38	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	27
39	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	26
40	3	3	3	2	1	3	2	3	3	2	25
41	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	28
42	1	3	2	2	3	1	3	2	2	3	22
43	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	26
44	3	2	2	1	1	2	1	2	2	1	17
45	1	3	2	2	3	1	3	2	2	3	22
46	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	27
Jumlah											1092

**TABEL VIII**

**Hasil Angket Variabel Y (Etos Kerja Pengurus)**

No Responen	Item Pertanyaan									Score
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	2	3	2	3	2	1	3	1	3	20
2	1	1	2	1	3	1	2	3	3	17
3	3	3	2	3	1	1	2	2	2	19
4	3	1	2	3	3	2	3	3	3	23
5	3	3	3	3	3	1	3	3	1	23
6	1	2	1	2	2	3	1	2	3	17
7	1	1	2	1	3	1	2	3	3	17
8	1	2	2	1	2	1	3	2	3	17
9	3	3	2	3	3	2	1	2	1	20
10	3	2	3	3	2	3	3	2	2	23
11	3	3	2	2	3	1	2	2	2	20
12	1	1	1	2	3	2	3	3	3	19
13	2	1	2	3	3	2	3	3	3	22
14	3	3	2	3	2	2	3	3	3	24

15	3	3	2	3	2	2	3	3	3	24
16	3	2	2	3	3	1	3	1	2	20
17	2	2	2	3	2	1	2	3	2	19
18	2	1	1	2	3	1	2	3	3	18
19	2	1	2	3	3	2	3	3	3	22
20	1	1	2	1	3	1	2	3	3	17
21	3	2	2	2	2	1	3	2	2	19
22	3	3	3	2	2	1	3	2	3	22
23	3	3	2	3	1	1	2	2	3	20
24	2	1	2	3	3	2	3	3	3	22
25	2	2	2	2	2	1	3	2	3	19
26	2	3	2	2	2	1	3	2	3	20
27	1	1	1	1	3	1	3	3	3	17
28	1	1	1	1	3	1	3	3	3	17
29	3	1	3	1	3	1	3	3	3	21
30	1	1	2	1	3	1	2	3	3	17
31	3	3	3	2	2	1	3	1	2	20
32	3	3	2	3	1	1	2	2	2	19
33	2	2	3	3	2	1	2	2	2	19
34	1	1	2	3	2	1	3	3	3	19
35	2	1	2	3	3	2	3	3	3	22
36	3	3	2	3	1	1	2	2	2	19
37	2	1	2	1	2	1	3	3	3	18
38	3	3	2	2	3	1	2	3	3	22
39	1	1	2	2	2	1	3	3	3	18
40	3	2	1	3	2	1	3	3	3	21
41	3	3	1	2	2	2	3	3	3	22
42	3	3	2	3	1	1	2	2	2	19
43	1	1	2	2	2	1	3	3	3	18
44	3	2	3	2	2	1	2	3	2	20
45	3	3	2	3	1	1	2	2	2	19
46	2	1	2	3	3	2	3	3	3	22
Jumlah										912

Inventarisasi data :

Jumlah variabel X = 1092

Jumlah variabel Y = 912

Dari hasil angket yang berupa skore/ nilai diatas, selanjutnya dikelompokkan ke masing-masing variabel sebagaimana dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**TABEL IX**

**Inventarisasi data masing-masing variabel**

No	KETELADANAN ( X )	ETOS KERJA ( Y )
1	26	20
2	22	17
3	22	19
4	27	23
5	27	23
6	18	17
7	23	17
8	18	17
9	24	20
10	24	23
11	18	20
12	20	19
13	28	22
14	26	24
15	26	24
16	21	20
17	17	19
18	24	18
19	27	22
20	24	17
21	26	19
22	27	22
23	22	20
24	27	22
25	20	19
26	26	20
27	25	17
28	24	17
29	25	21
30	23	17
31	26	20
32	22	19

33	18	19
34	26	19
35	27	22
36	22	19
37	24	18
38	27	22
39	26	18
40	25	21
41	28	22
42	22	19
43	26	18
44	17	20
45	22	19
46	27	22
Jumlah	1092	912

## B. Analisis Data

Setelah data yang dikumpulkan terkumpul, maka selanjutnya adalah mengolah data. Hal itu di maksudkan untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan pada pada bab I. Dalam mengolah data ini meliputi editing, coding dan tabulating sebagaimana pada bab I.

Berdasarkan data yang diuraikan pada tabel inventarisasi diatas, maka langkah selanjutnya adalah menyusun table persiapan mencari korelasi antara keteladanan pemimpin dengan etos kerja pengurus IPNU Ancab Sedati Sidoarjo.

**TABEL X**

**Persiapan Untuk Mencari Korelasi antara Keteladanan Pemimpin  
dengan Etos Kerja Pengurus**

No Responden	X	Y	x	y	x <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	xy
1	26	20	2,26	0,17	5,11	0,03	0,39
2	22	17	-1,74	-2,83	3,02	7,99	4,91
3	22	19	-1,74	-0,83	3,02	0,68	1,44
4	27	23	3,26	3,17	10,63	10,07	10,35
5	27	23	3,26	3,17	10,63	10,07	10,35
6	18	17	-5,74	-2,83	32,94	7,99	16,22
7	23	17	-0,74	-2,83	0,55	7,99	2,09
8	18	17	-5,74	-2,83	32,94	7,99	16,22
9	24	20	0,26	0,17	0,07	0,03	0,05
10	24	23	0,26	3,17	0,07	10,07	0,83
11	18	20	-5,74	0,17	32,94	0,03	-1,00
12	20	19	-3,74	-0,83	13,98	0,68	3,09
13	28	22	4,26	2,17	18,16	4,73	9,26
14	26	24	2,26	4,17	5,11	17,42	9,44
15	26	24	2,26	4,17	5,11	17,42	9,44
16	21	20	-2,74	0,17	7,50	0,03	-0,48
17	17	19	-6,74	-0,83	45,42	0,68	5,57
18	24	18	0,26	-1,83	0,07	3,33	-0,48
19	27	22	3,26	2,17	10,63	4,73	7,09
20	24	17	0,26	-2,83	0,07	7,99	-0,74
21	26	19	2,26	-0,83	5,11	0,68	-1,87
22	27	22	3,26	2,17	10,63	4,73	7,09
23	22	20	-1,74	0,17	3,02	0,03	-0,30
24	27	22	3,26	2,17	10,63	4,73	7,09
25	20	19	-3,74	-0,83	13,98	0,68	3,09
26	26	20	2,26	0,17	5,11	0,03	0,39
27	25	17	1,26	-2,83	1,59	7,99	-3,56
28	24	17	0,26	-2,83	0,07	7,99	-0,74
29	25	21	1,26	1,17	1,59	1,38	1,48
30	23	17	-0,74	-2,83	0,55	7,99	2,09
31	26	20	2,26	0,17	5,11	0,03	0,39
32	22	19	-1,74	-0,83	3,02	0,68	1,44
33	18	19	-5,74	-0,83	32,94	0,68	4,74
34	26	19	2,26	-0,83	5,11	0,68	-1,87
35	27	22	3,26	2,17	10,63	4,73	7,09
36	22	19	-1,74	-0,83	3,02	0,68	1,44

37	24	18	0,26	-1,83	0,07	3,33	-0,48
38	27	22	3,26	2,17	10,63	4,73	7,09
39	26	18	2,26	-1,83	5,11	3,33	-4,13
40	25	21	1,26	1,17	1,59	1,38	1,48
41	28	22	4,26	2,17	18,16	4,73	9,26
42	22	19	-1,74	-0,83	3,02	0,68	1,44
43	26	18	2,26	-1,83	5,11	3,33	-4,13
44	17	20	-6,74	0,17	45,42	0,03	-1,17
45	22	19	-1,74	-0,83	3,02	0,68	1,44
46	27	22	3,26	2,17	10,63	4,73	7,09
Jumlah	1092	912			452,87	190,61	149,91

Adapun langkah-langkah perhitungan pada tabel diatas adalah :

- a. Pada kolom satu (1) adalah nomor urut responden sebagai subyek penelitian yang menjadi populasi N = 46
- b. Menjumlahkan skor X (kolom 2) = 1092
- c. Menjumlahkan skor Y (kolom 3) = 912
- d. Menghitung mean variabel X dengan rumus :

$$M_x = \frac{\sum x}{N} = \frac{1092}{46} = 23,74$$

- e. Menghitung mean variabel Y dengan rumus :

$$M_y = \frac{\sum y}{N} = \frac{912}{46} = 19,82$$

Setelah mean ditemukan, maka langkah selanjutnya adalah mengkonsultasikan hasil mean tersebut kedalam tabel yang dibuat penulis berdasarkan angket yang telah disebarkan pada responden.

**TABEL XI**

**Interpretasi Nilai Mean**

No.	Besarnya Mean	Interpretasi
1	48 – 66	Sangat baik
2	29 – 47	Baik
3	10 – 28	Cukup
4	1 – 9	Tidak baik

- f. Menghitung deviasi (penyimpangan) masing-masing skor X terhadap  $M_x$  (kolom 4) dengan rumus :  $x = X - M_x$
- g. Mengkuadratkan seluruh deviasi x (kolom 5), kemudian di jumlahkan sehingga di peroleh  $x^2 = 452,87$
- h. Menghitung deviasi (penyimpangan) masing-masing skor Y terhadap  $M_y$  (kolom 6) dengan rumus :  $y = Y - M_y$
- i. Mengkuadratkan seluruh deviasi y (kolom 7), kemudian dijumlahkan sehingga diperoleh  $y^2 = 190,61$
- j. Mengalikan deviasi x dengan deviasi y (kolom 8), kemudian dijumlahkan sehingga di peroleh  $xy = 149,91$

### C. Pengujian Hipotesis

Untuk melakukan pengujian hipotesis dilakukan langkah-langkah :

1. Mendistribusikan data kedalam rumus product moment

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

Dimana :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara gejala x dan y

$\sum xy$  = Jumlah hasil kali antara variabel x dan y

$\sum x^2$  = Jumlah deviasi skor x setelah terlebih dahulu di kuadratkan

$\sum y^2$  = Jumlah deviasi skor y setelah terlebih dahulu di kuadratkan

Diperoleh :

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}} \\ &= \frac{149,91}{\sqrt{(452,87)(190,61)}} = 0,50 \end{aligned}$$

2. Menguji nilai koefisien korelasi product moment

Dalam menguji nilai koefisien korelasi product moment, penulis menggunakan tabel :

Besarnya "r" product	Interpretasi
0,00 – 0,20	Antara variabel X dan Y memang terdapat korelasi akan tetapi korelasi itu sangat lemah/ sangat rendah sehingga korelasi itu diabaikan ( dianggap tidak ada korelasi antara X dan Y ).
0,20 – 0,40	Antara X dan Y terdapat korelasi yang lemah/ rendah.

0,40 – 0,70	Antara X dan Y terdapat korelasi yang sedang/ cukup.
0,70 – 0,90	Antara X dan Y terdapat korelasi yang kuat/ tinggi.
0,90 – 1,00	Antara X dan Y terdapat korelasi yang sangat kuat dan sangat tinggi.

Memberikan interpretasi terhadap  $r_{xy}$ , yaitu dengan cara sederhana. Dari perhitungan diatas nilai  $r_{xy} = 0,50$  jika kita perhatikan, maka angka indeks korelasi yang diperoleh tidak bertanda negatif. Ini berarti korelasi antara variabel x (keteladanan pemimpin) dengan variabel y (etos kerja pengurus IPNU Ancab Sedati), terdapat hubungan searah atau korelasi positif diantara variabel tersebut. Selanjutnya dari besarnya  $r_{xy} = 0,50$  yang terletak antara 0,40 – 0,70 menunjukkan ada korelasi yang sedang/ cukup antara variabel x dengan variabel y. maka dapat disimpulkan bahwa keteladanan dari pemimpin dapat meningkatkan etos kerja/ keteladanan pemimpin mempunyai hubungan yang cukup terhadap etos kerja dari pengurus IPNU Ancab Sedati.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut :

1. Dari perhitungan mean, dapat diketahui bahwa jumlah rata-rata dari keteladanan pemimpin IPNU Ancab Sedati adalah 23,74 yang berarti cukup/ sedang, jadi dalam hal ini sifat keteladanan yang dimiliki pemimpin sudah cukup/ sedang. Namun pemimpin harus lebih meningkatkan sifat keteladanannya.
2. Dari perhitungan rata-rata etos kerja pengurus IPNU Ancab Sedati adalah 19,82 yang berarti cukup, jadi pengurus IPNU Ancab Sedati periode 2003-2005 memiliki etos kerja yang cukup. Dan hal itu perlu ditingkatkan demi kemajuan dan perkembangan organisasi
3. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa nilai koefisien hitung sama dengan 0,50. dari hasil yang diperoleh setelah dikonsultasikan dengan nilai koefisien korelasi tabel, ternyata nilai tersebut dalam interfal antara 0,40 – 0,70 dengan tingkat hubungan yang sedang/ cukup. Hal itu menunjukkan bahwa antara variabel X dengan Y terdapat hubungan, dengan tingkat hubungan sedang. Sehingga hipotesa yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara keteladanan dengan etos kerja dapat diterim

## **B. Rekomendasi**

Dari kesimpulan diatas saran-saran yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut :

1. Karena pemimpin merupakan hal yang penting dari suatu organisasi maka sifat keteladanan dari seorang pemimpin perlu diperhatikan. Maka seorang pemimpin organisasi (IPNU Ancab Sedati) harus dapat menjadikan dirinya teladan bagi bawahannya dan hal itu harus lebih ditingkatkan untuk kemajuan dan perkembangan organisasinya dimasa yang akan datang.
2. Dalam keberhasilan suatu organisasi peran pemimpin dan bawahan sangat penting. Untuk lebih meningkatkan etos kerja yang lebih baik, pemimpin perlu memberikan motivasi pada bawahannya dengan memberikan imbalan atau penghargaan bagi yang memiliki etos kerja yang baik.
3. Meskipun keteladanan mempunyai hubungan yang cukup/ sedang dengan etos kerja. Sebaiknya pimpinan harus dapat menjadikan dirinya sebagai teladan yang baik untuk para bawahannya. Supaya generasi-generasi berikutnya memiliki sifat-sifat kepemimpinan yang baik. Dan bila perlu organisasi mengadakan pelatihan tentang kepemimpinan atau keorganisasian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anas Sudijono, Anas. 1997 *Pengantar Statistika Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, Suharsimi. 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi V, Cet.12, Jakarta : Rineka Cipta.
- Departemen Agama RI, 1992, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Semarang : Thoha Putra.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi 2. Jakarta : Balai Pustaka, tt.
- Departemen Pendidikan PAC. IPNU-IPPNU, 2002, Lontar, Edisi I, Sedati.
- Hafiduddin, Didin. 2002, *Membentuk Pribadi Qur'ani*, Jakarta: Harakah
- Komarudin, 1994, *Ensiklopedia Manajemen*, Jakarta : Bumi Aksara
- Narbuko, Cholid dan Ahmadi, Abu. 2001, *Metode Penelitian*, Cet. II, Jakarta: Bumi Aksara.
- Nasution, S. 1996, *Metode Research*, Edisi. I, Jakarta : Bumi Aksara.
- Nazir, M. 1988, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- PC. IPNU-IPPNU Sidoarjo, 1996, *PD-PRT IPNU-IPPNU dan Citra Diri IPNU*, Jawa Barat
- Permadi, K. 1996, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Rahmat, Jalaludin. 1999, *Metode Penelitian Komunikasi*, Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Siagian P, Sondang. 1994, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Subhani Ja'far, Ar-Risalah. 1996, *Sejarah Kehidupan Rosulullah SAW*, Jakarta: Lentera Basritama.

Sugiono, 1997, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Al-Fabeta.

Syaid. Chotob Mahmud. 2001, *Kepemimpinan Rosulullah SAW dalam Mempersatukan Ummat (strategi jihad)*, Yogyakarta: Harapan Utama.

Tasmara, Toto. 1995, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf.

Warsito, Hermawan. 1992, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Jakarta : Gramedia Utama.



DEPARTEMEN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL  
FAKULTAS DAKWAH SURABAYA

Jl. Jend. A. Yani 117 telp. 8437987-8410298 fax (031) 8413300 tromol Pos 4/ WO Surabaya 60237

**PENGESAHAN JUDUL**

NAMA : M. BADRUS SHOLEH  
NIM : BO 43 00 161  
SEMESTER : VII (DELAPAN)  
JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN KETELADANAN PEMIMPIN DENGAN ETOS  
KERJA PENGURUS IPNU ANCAB SEDATI SIDOARJO

Surabaya, 29 Maret 2004

Mengesahkan

Ketua Jurusan MD

**Drs. H.M. Nadhim Zuhdi, MM.**

NIP. 150 152 383

*Keterangan:*

1. Dosen Pembimbing
2. Dilampirkan
  - a. Matrik/ Proposal Penelitian
  - b. Surat Keterangan Perolehan Kredit
  - c. Surat Keterangan Perolehan SKEK
3. Diketik rangkap 3 (tiga) untuk Ketua Jurusan, Ketua Lab, dan mahasiswa yang bersangkutan



DEPARTEMEN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL  
FAKULTAS DAKWAH SURABAYA

Jl. Jend. A. Yani 117 telp. 8437987-8410298 fax (031) 8413300 tromol Pos 4/ WO Surabaya 60237

Surabaya, 29 Maret 2004

Nomer : 395/ TL.01/ VI/ 2004

Hal : **Penelitian Untuk Skripsi Mahasiswa**

Kepada Yth.

Pimpinan IPNU Ancab Sedati

di-

Tempat

Dengan hormat,

Kami beritahukan bahwa mahasiswa kami berikut ini:

Nama : M. Badrus Sholeh

Nomor Induk Mahasiswa : BO 43 00 161

Jurusan/ Program Studi : Manajemen Dakwah (MD)

Semester : VIII (delapan)

Untuk menyelesaikan tugas akhir (skripsi) yang bersangkutan akan mengadakan penelitian untuk penulisan skripsi,

Topik : Hubungan Keteladanan Pemimpin dengan Etos Kerja Pengurus IPNU Ancab Sedati Sidoarjo

Lokasi : Jl. Raya Buncitan 111 Sedati-Sidoarjo

Waktu : 12 Mei 2004 s/d 25 Juli 2004

Sehubungan dengan hal diatas, kami mohon kepada Saudara Pimpinan untuk memberi ijin dan membantu kelancaran penelitian tersebut (proposal penelitian terlampir).

Demikian atas ijin Saudara Pimpinan kami ucapkan terima kasih.

Dekan ,

**DR. H. MOH. ALI AZIS, M. Ag.**  
**NIP. 150 216 541**

*Tembusan:*

1. ketua Jurusan/ Ketua Program Studi Ybs
2. Arsip.



PIMPINAN ANAK CABANG  
IKATAN PELAJAR NAHDATUL ULAMA'  
SEDATI SIDAORJO

Sekretariat: Jl. Raya Buncitan 111 Sedati-Sidoarjo 61253 Telp. (031) 8915275

Sidoarjo, 09 Juni 2004

Nomor : 34/ PAC/ A/ IX/ 55/ VI/ 04

Hal : **Pemberian Izin**

Kepada

Yth. Bapak Dekan fakultas Dakwah

Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel

di-

Jl. Ahmad Yani No.117 Surabaya

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

*Bismillahirrolmanirrohim.*

Berdasarkan surat Bapak nomor: 395/ TL.01/ VI/ 2004, perihal penelitian untuk Skripsi Mahasiswa, bersama ini kami mengizinkan dan bersedia menerima mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : M.Badrus Sholeh

NIM : BO 43 00 161

Jurusan/ Program Studi : Manajemen Dakwah (MD)

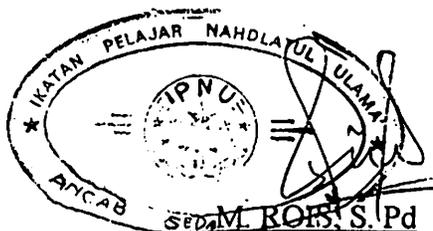
Semester : VIII (delapan)

Untuk melaksanakan penelitian di IPNU Ancab Sedati Sidoarjo, terhitung sejak tanggal 12 Mei s/d 25 Juni 2004.

Demikian untuk menjadikan maklum, atas perhatian dan kerja sama yang baik disampaikan terima kasih.

*Wallaahul muwaffiq ilaa aqwamith thariq*  
*Wassalamu'alikum Wr.Wb*

KETUA IPNU



**MATRIK USULAN  
PENELITIAN SKRIPSI JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH  
IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA**

**Latar Belakang**

Manusia memegang peranan penting dalam setiap kegiatan. Demikian pula dalam sebuah organisasi, pemimpin merupakan faktor penting dalam meningkatkan organisasi, sehingga berhasil tidaknya suatu organisasi tergantung pada kualitas mutu kepemimpinan yang dimiliki oleh orang yang diserahi tugas dalam organisasi. Sebab pemimpin memiliki pengaruh besar terhadap suksesnya organisasi.

Kata-kata “Pimpin” mengandung beberapa arti yang erat kaitannya dengan pengertian “Memelopori berjalan di muka, menuntun, membimbing, mendorong, mengambil langkah/ prakarsa pertama, bergerak lebih awal, berbuat lebih dahulu memberi contoh, menggerakkan orang lain melalui pengaruh” dan sebagainya. Seorang pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai satu sasaran tertentu. Jadi pemimpin itu harus memiliki satu atau beberapa kelebihan, sehingga dia mendapat pengakuan dan respek dari pengikutnya, serta dipatuhi segala perintahnya.

Diharap pemimpin itu berbudi luhur dan memiliki sifa-sifat yang utama. Sehingga dia bisa membawa anak buahnya pada keselamatan dan kesejahteraan.

Dalam kehidupan ini setiap orang akan menjadi pemimpin baik bagi dirinya sendiri, keluarga, masyarakat, agama, atau negara dan setiap orang pasti memiliki "Fatherly Figure" yakni seorang yang dihormati, disegani, seorang tokoh atau seorang idola. Singkatnya seorang yang dinilai pantas dijadikan sebagai panutan dan teladan dalam sikap, tindak tanduk dan perilaku. Dan seorang pemimpin merupakan panutan bagi bawahannya. Efektifitas kepemimpinan seseorang akan lebih besar lagi apabila keteladannya tidak hanya tercermin dalam kehidupan organisasional, akan tetapi juga dalam kehidupan pribadinya, seperti kehidupan keluarga yang harmonis, gaya hidup yang sesuai dengan kemampuan dengan memperhitungkan keadaan lingkungan dan kepekaan terhadap kondisi sosial sekitarnya.

Keteladanan sangat penting karena para bawahan sesungguhnya menggunakan kriteria yang sangat sederhana, tetapi mempunyai makna yang mendalam. Keteladanan berarti melakukan apa yang harus dilakukan dan tidak melakukan hal-hal yang tidak boleh dilakukan, baik karena keterikatan kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku maupun karena limitasi yang ditentukan oleh nilai-nilai moral, etika, dan sosial.

Salah satu organisasi Islam yang berada di Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo yaitu Ikatan Pelajar Putra Nahdlatul Ulama (IPNU) yang berada di bawah naungan L.P. Ma'arif. IPNU berdiri pada tanggal, 24 Februari 1954

bertepatan dengan tanggal 20 Jumadil Akhir 1373 Hijriyah di Semarang. Organisasi tersebut lahir karena belum ada organisasi yang mewadahi komunitas pelajar dan santri, khususnya dikalangan anak-anak muda NU. Dan tujuan organisasi IPNU adalah terbentuknya putra-putra Bangsa yang bertakwa pada Allah SWT, berilmu, berakhlak mulia dan bertanggung jawab atas tegak dan terlaksananya syari'at Islam menurut faham Ahlulsunah Wal Jama'ah dalam kehidupan masyarakat Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan UUD'45.

IPNU sangat berperan dalam membentuk kader-kader muda yang berkualitas di masa depan dan calon kader-kader tersebut dapat dibina melalui pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan dan mereka juga dapat belajar dari para atasan atau pemimpin mereka.

Dan figure pemimpin IPNU Ancab Sedati merupakan panutan bagi para pengurus bawahan dan juga merupakan contoh bagi para pimpinan ranting-ranting (desa bawahan) supaya mereka dapat termotivasi untuk meningkatkan etos kerja mereka. Karena organisasi IPNU merupakan organisasi pelajar Islam, maka dalam menjalankan pekerjaan etika/ etos kerja mereka harus mereka perhatikan. Dalam hal ini merupakan salah satu factor yang menarik untuk diteliti yaitu : "Hubungan Keteladanan Pemimpin dengan Etos Kerja Pengurus IPNU Anak Cabang Sedati Sidoarjo".

## **Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Bagaimanakah tingkat keteladanan pemimpin IPNU Anak Cabang Sedati Sidoarjo ?
- b. Bagaimanakah tingkat etos kerja pengurus IPNU Anak Cabang Sedati Sidoarjo ?
- c. Adakah hubungan keteladanan pemimpin dengan etos kerja pengurus IPNU Anak Cabang Sedati Sidoarjo ?

## **Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui tingkat keteladanan pemimpin IPNU Anak Cabang Sedati Sidoarjo.
- b. Untuk mengetahui etos kerja pengurus IPNU di Anak Cabang Sedati Sidoarjo.  
Untuk mengetahui hubungan antara keteladanan pemimpin dengan etos kerja pengurus IPNU Anak Cabang Sedati Sidoarjo.

## **Metode Penelitian**

Metode penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian korelasi yang bersifat kuantitatif. Dan teknik pengumpulan datanya diperoleh dari angket, dokumentasi, observasi, dan wawancara.

**Judul Penelitian**

“ HUBUNGAN KETELADANAN PEMIMPIN DENGAN ETOS KERJA  
PENGURUS IPNU ANCAB SEDATI SIDOARJO”.

**Pengesahan**

Surabaya, 27 Maret 2004

Ketua Jurusan MD



Drs. H.M. Nadhim Zuhdi, MM.  
NIP. 159 152 383

Pemohon



M. Badrus Sholeh  
NIM. BO 43 00 161



**DEPARTEMEN AGAMA**  
**ISTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL**  
**SURABAYA FAKULTAS DAKWAH**

---

**PENELITIAN: HUBUNGAN KETELADANAN PEMIMPIN DENGAN ETOS  
KERJA PENGURUS IPNU ANAK CABANG SEDATI  
SIDOARJO**

Tanggal Pengisian : .....

Nama Responden : .....

Jabatan : .....

**1. PENGANTAR**

Tujuan diadakanya penelitian ini adalah untuk memenuhi tugas & kewajiban dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh derajat Sarjana Agama di IAIN Sunan Ampel Surabaya Fakultas Dakwah Jurusan Manajemen Dakwah (MD), dan juga untuk mengetahui hubungan keteladanan pemimpin dengan etos kerja pengurus IPNU Ancab Sedati Sidoarjo.

Supaya penelitian ini tercapai dengan baik, maka penulis memohon kesediaan Saudara untuk membantu mengisi angket sesuai denganapa yang Saudara alami.

**2. ANGKET PENELITIAN**

Berilah tanda ( X ) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat

Saudara

**Tentang keteladanan pemimpin :**

1. Apakah anda sering menyaksikan pengorbanan dari pemimpin, terutama harta, waktu dan tenaga demi kebaikan organisasi yang dipimpin?

a. ya

b. kadang-kadang

c. tidak





a. ya

b. kadang-kadang

c. tidak

7. Untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, dapatkah anda bekerjasama dan saling mendukung?

a. ya

b. kadang-kadang

c. tidak

8. Apakah anda dapat menerima saran dan kritik baik dari sesama pengurus atau ketua anda?

a. ya

b. kadang-kadang

c. tidak

9. Apakah anda benar-benar ingin membantu dan peduli terhadap organisasi?

a. ya

b. kadang-kadang

c. tidak