

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembelajaran di kelas pada sebuah institusi pendidikan dirasa belum cukup sebagai bekal mahasiswa untuk menghadapi tantangan dunia luar kampus. Selain kecerdasan intelektual, kepribadian seseorang menjadi fokus bahasan untuk mencapai titik kulminasi dalam mengentaskan problematika dalam hidup bermasyarakat yang penuh permasalahan. Seringkali mahasiswa setelah menjadi sarjana bukan menjadi solusi bagi masyarakat tapi sebaliknya, menjadi beban dengan menambah sempit ruang lingkup ekonomi karena tidak membawa bekal yang cukup untuk menghadapi kondisi yang ada. Seharusnya, mahasiswa harus mampu memberikan tawaran nyata pada masyarakat untuk bisa mengembangkan potensi setiap daerahnya. Masalah lain yang sering terjadi adalah kepercayaan masyarakat akan kapasitas seorang sarjana yang dinilai secara global pasti mampu untuk melakukan segala macam aktivitas, termasuk pada wilayah kepemimpinan. Akibat yang terjadi adalah masih dapat ditemukan beberapa kejadian penyalahgunaan wewenang atau *abuse of power* yang mengakibatkan semakin terpuruknya prestasi sebuah lembaga.

Dilain sisi, dalam era yang terus berkembang seperti saat ini, tuntutan profesionalisme dalam dunia kerja menjadi sorotan utama setiap perusahaan. Berawal dari kemampuan *softskill* individu khususnya kemampuan *leadership* menjadi bahan yang harus dievaluasi sejak dini. Dikalangan para praktisi Sumber Daya Manusia (SDM), pendekatan ala *hard skill* saja kini sudah ditinggalkan. Kemampuan *hard skill* bagus belum bisa menjamin ketercapaian

keberhasilan dalam dunia kerja ketika *soft skill* yang dimiliki tidak seimbang dengan kemampuan *hard skill* tersebut. Hal ini bisa dilihat pada iklan-iklan lowongan kerja berbagai perusahaan yang juga mensyaratkan kemampuan *soft skill*, seperti *team work*, kemampuan komunikasi, dan *interpersonal relationship*, dalam *job requirement*. Saat rekrutasi karyawan, perusahaan cenderung memilih calon yang memiliki kepribadian lebih baik meskipun *hard skill* yang dimiliki lebih rendah. Alasannya sederhana: memberikan pelatihan ketrampilan jauh lebih mudah daripada pembentukan karakter. Bahkan kemudian muncul trend dalam strategi rekrutasi “*Recruit for Attitude, Train for Skill*“. Elfindri dkk (2010: 67) mengatakan David McClelland bahkan berani berkata bahwa faktor utama keberhasilan para eksekutif muda dunia adalah kepercayaan diri, daya adaptasi, kepemimpinan dan kemampuan mempengaruhi orang lain.. Semua itu merupakan kemampuan *soft skill* seseorang. Dari penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa *soft skill* khususnya kemampuan *leadership* sangat diperlukan saat seseorang terjun dalam dunia kerja.

Dalam proses pencapaian tujuan dalam dunia kerja, mahasiswa saat ini banyak dihadapkan oleh tantangan-tantangan apatisme. Kebanyakan mereka terjebak pada zona nyaman dalam perkuliahannya. Mayoritas dari mereka beranggapan bahwa indeks prestasi yang tinggi menjadi faktor utama yang memudahkan dalam melanjutkan perjalanan hidup pasca pendidikan tinggi. Saat ini langkah yang paling efektif adalah memberdayakan mahasiswa yang sudah memulai aktivitas kepemimpinannya di organisasi mahasiswa mulai dari

tingkat jurusan hingga universitas untuk bisa menyampaikan kebermanfaatan beberapa program, khususnya program kaderisasi kepemimpinan, kepada teman-teman mahasiswa yang lainnya.

Sesuai dengan statuta perguruan tinggi, bahwa setiap perguruan tinggi berhak memfasilitasi mahasiswa dengan mengadakan organisasi mahasiswa untuk bisa dijadikan wahana pembelajaran khususnya dalam bidang kepemimpinan. Organisasi mahasiswa yang selanjutnya disingkat ormawa, ini memiliki banyak peluang dalam rangka pembinaan regenerasi kepemimpinan dan juga penanaman pendidikan karakter. Dalam proses perjalanannya, ormawa memiliki ruang lingkup gerak untuk mencapai *out put* yang diharapkan. Dilingkup universitas terwakili dengan keberadaan Badan Eksekutif Mahasiswa atau BEM tingkat universitas sebagai implementasi dari fungsi eksekutif dan Dewan Perwakilan Mahasiswa atau DPM tingkat universitas sebagai implementasi dari fungsi legislatif. Sebagai upaya pengkaderan di tingkat fakultas, juga dibentuk BEM dan DPM tingkat fakultas. Sedangkan ditingkat jurusan hanya ada lembaga eksekutif tingkat jurusan yang selanjutnya disebut Himpunan Mahasiswa atau HIMA.

UNY memiliki tujuh fakultas yang berbeda. Masing-masing fakultas memiliki karakteristik yang berbeda sesuai keilmuan yang ditekuninya. Tapi dalam konteks ormawa, masing-masing fakultas memiliki kesamaan bentuk dan sistem pengelolaannya. Hal tersebut dibuktikan dengan kesamaan nama lembaga yang digunakannya, yaitu pada tingkat legislatif menggunakan lembaga Dewan Perwakilan Mahasiswa yang disingkat DPM, sedangkan pada

tingkat eksekutif dibagi menjadi dua yaitu tingkat fakultas dengan nama Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas atau disingkat BEM F sedangkan ditingkat jurusan atau prodi dengan nama Himpunan Mahasiswa atau disingkat HIMA.

a. Program kaderisasi Ormawa yang masih kurang.

Dalam proses regenerasi kepengurusan hal yang paling pokok untuk diperhatikan adalah pembentukan kualitas pengurus baru dengan harapan tidak terjadi banyak kesalahan dalam kepengurusan berikutnya. Untuk itu perlu adanya sebuah program pembinaan khusus. Program tersebut tidak hanya memberikan cara penyelesaian masalah tapi juga membiasakan peserta dalam menghadapi beberapa permasalahan khususnya dalam berorganisasi. Program ini biasanya menjadi program bagian kaderisasi, sehingga dinamakan program kaderisasi kepengurusan.

Saat ini sudah terlaksana program tersebut. Namun masih sangat terbatas dalam hal muatan program dan kepesertaan. Khusus untuk muatan program, hal tersebut masih dalam batas kewajaran karena program kaderisasi tersebut baru berjalan di tahun pertama. Bisa disimpulkan bahwa program tersebut masih dalam percobaan dan pengembangan. Sedangkan untuk kepesertaan, karena keterbatasan tempat dan biaya penyelenggaraan. Dengan beberapa kelemahan tersebut bukan berarti program tidak bisa dilaksanakan. Program tetap berjalan dengan ketersediaan fasilitas yang ada. Untuk itu perlu sekiranya dilakukan lompatan perbaikan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas program.

b. Etos kerja pengurus Ormawa UNY semakin menurun.

Dilihat dari segi keaktifan dan keterlaksanaan program kerja, beberapa tahun terakhir ormawa UNY mengalami peningkatan yang signifikan. Hal tersebut bukan hanya terjadi secara kebetulan, namun dengan berbagai upaya yang disiapkannya. Mulai dari pelaksanaan pendidikan dan latihan (diklat) bagi calon pemangku amanah sampai monitoring setiap bulan dilakukan untuk mendukung proses kemajuan tersebut. Namun disisi lain mayoritas ormawa ditingkat jurusan belum bisa seimbang dengan kemajuan yang dimiliki oleh ormawa ditingkat fakultas. Hal ini diakibatkan adanya perbedaan orientasi pengurus dalam pelaksanaan tugas lembaga masing-masing. Ketidakberhasilan ini juga terjadi akibat beberapa permasalahan yang terjadi dalam kepengurusan masing-masing ormawa itu sendiri. Kurangnya sosok teladan pemimpin, kesibukan ekstrakurikuler yang menyita banyak waktu, rasa malas, kurangnya rasa kebersamaan, komitmen dan loyalitas, serta terjadinya degradasi semangat dipertengahan periode menjadi kendala yang belum terselesaikan. Dalam hal keteladanan pemimpin, hal ini sangat berpengaruh pada kondisi kepengurusan. Akan jauh berbeda ketika sebuah organisasi yang memiliki pemimpin yang menjadi teladan dengan yang tidak. Pemimpin yang bisa dijadikan teladan tentunya akan member rasa semangat tersendiri, karena pemimpin tersebut tidak hanya mampu memerintah tapi juga bisa menjadi contoh bagi pengurus yang lainnya. Untuk itu, pada tahun 2012 BEM UNY bekerjasama dengan semua ormawa UNY mengadakan sebuah program kaderisasi kepemimpinan sekaligus sebagai training motivasi bagi pengurus baru ormawa dengan nama

SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*). Program ini baru berjalan pertama kalinya. Penelitian ini dirasa sangat penting untuk menilai seberapa baik persepsi pengurus ormawa yang mengikuti kegiatan SCOT-Lead dengan harapan dapat menjadi evaluasi keterlaksanaan program di tahun berikutnya.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan-permasalahan yang bisa diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Minimnya program kaderisasi ormawa UNY yang berkualitas.
2. Adanya penurunan etos kerja pengurus ormawa UNY di pertengahan periode.
3. Keterbatasan sosok pemimpin yang menjadi teladan bagi pengurus ormawa UNY.
4. SCOT-Lead sangat membutuhkan evaluasi ketercapaian program.
5. Belum ada penelitian yang sama.

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas tidak menutup kemungkinan timbulnya masalah baru yang semakin meluas. Untuk menghindari hal tersebut perlu diadakan pembatasan masalah. Sehingga permasalahan ini dibatasi pada persepsi pengurus ormawa UNY terhadap SCOT-Lead (*School Of Trainer and Leader*).

D. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, perumusan masalahnya adalah, ”Seberapa baik persepsi pengurus ormawa UNY terhadap SCOT-Lead (*School Of Trainer and Leader*)”

E. Tujuan Penelitian

Tujuan adanya penelitian ini adalah untuk mengetahui persepsi pengurus ormawa UNY terhadap SCOT-Lead (*School Of Trainer And Leader*).

F. Manfaat Penelitian

Diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini akan memiliki manfaat yang positif, di antaranya :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian dan pengembangan ini akan menghasilkan sebuah evaluasi program training kepemimpinan yang bisa digunakankan untuk meningkatkan kualitas program disetiap tahunnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagian I : untuk Mahasiswa

- 1) Dengan penelitian ini mahasiswa dapat menambah ataupun mengurangi muatan dalam SCOT-Lead sesuai dengan evaluasi yang didapatkan.
- 2) Berpartisipasi aktif dalam peningkatan kapasitas kepemimpinan mahasiswa.

3) Senantiasa terpacu untuk memperbaiki setiap kekurangan keterlaksanaan program di masing-masing ormawanya.

b. Bagian II: untuk Tenaga Pendidik

Dapat memberikan kemudahan dalam proses *transfer of knowledge and value* khususnya dalam bidang kepemimpinan mahasiswa.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

a. Hakikat Persepsi

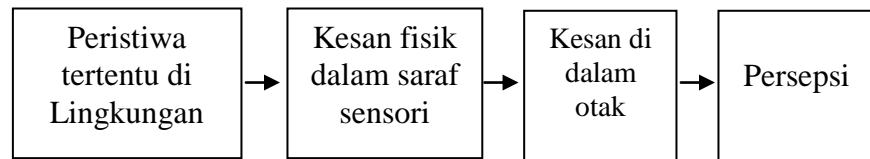
Menurut kamus Psikologi, persepsi diartikan sebagai proses pengamatan seseorang terhadap sesuatu di lingkungan dengan menggunakan indera-indera yang dimilikinya sehingga ia menjadi sadar terhadap segala sesuatu yang ada di lingkungannya tersebut. Dali Gulo (1982:78). Sejalan dengan itu Efendi Usman (1985:112) menyatakan bahwa persepsi merupakan proses penerimaan penafsiran dan pemberian arti dari kesimpulan yang diterima melalui indera.

Menurut Slameto (1980:104) Persepsi merupakan proses menyangkut masuknya pesan atau informasi dalam otak manusia melalui indera. Jadi dapat dinyatakan bahwa persepsi adalah berkenaan dengan perlakuan seseorang terhadap informasi tentang suatu objek yang masuk pada dirinya (diterimanya) melalui pengamatan dengan menggunakan indera-indera yang dimilikinya. Proses perlakuan tersebut bertalian dengan pemberian arti, gambaran atau penginterpretasian terhadap objek tersebut.

Pasaribu (1984:18), juga mengatakan Persepsi merupakan suatu proses individu mengenai objek-objek dan fakta-fakta yang objektif dengan alat indera, jadi persepsi seseorang akan dipengaruhi oleh kerjasama antara faktor luar (stimulus) dan faktor dalam (personal).

a. Proses Timbulnya Persepsi

Menurut Dakir (1991:240) ada tiga komponen timbulnya persepsi, dapat digambarkan dalam skema Woodruff sebagai berikut:



Gambar 1. Skema proses timbulnya persepsi (Woodruff dalam Dakir 1991:240)

Berdasarkan skema diatas dapat dijelaskan bahwa proses timbulnya persepsi itu dimulai dari penangkapan indera seseorang terhadap kejadian, benda, peristiwa, atau sesuatu yang ada di alam, kemudian diproses dalam otak, kemudian proses tersebut menghasilkan belajar dimulai dengan adanya persepsi, sedangkan persepsi seseorang dipengaruhi bentuk tingkah laku dan perbuatannya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi

Karena persepsi tidak hanya sekedar proses penginderaan, tetapi terdapat proses pengorganisasian dan penelitian yang bersifat psikologis. Menurut Irwanto dkk, (1989:96-97), menjabarkan beberapa faktor yang mempengaruhi persepsi sebagai berikut :

1. Perhatian yang efektif, artinya rang sang (stimulant) harus ditanggapi tetapi individu cukup memusatkan perhatian pada rangsang tertentu saja.
2. Ciri-ciri rangsang, artinya intensitas rangsang yang paling kuat, rangsang yang bergerak/dinamis lebih menarik perhatian untuk diamati.
3. Nilai-nilai kebutuhan individu, artinya individu yang satu dengan yang lainnya tidak sama tergantung pada nilai hidup dan kebutuhannya.
4. Pengalaman terdahulu sangat mempengaruhi bagaimana seseorang mempersepsi dunia sekitarnya.

Melalui interaksi dan belajar seseorang dapat membandingkan pengalaman masa lalu dengan kenyataan yang dihadapi. Hal tersebut dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan dalam memilih alternatif yang dipandang tepat dalam menentukan keputusan sekaligus menentukan tindakan serta perilaku yang memungkinkan untuk bertindak.

Setiap individu mempunyai kecenderungan dalam melihat sesuatu yang sama dengan cara yang berbeda-beda, oleh karena itu setiap orang memberi arti kepada stimulus dengan cara yang berbeda-beda pula. Persepsi juga bertautan dengan cara mendapatkan pengetahuan tentang objek atau kejadian pada saat tertentu, sehingga persepsi akan terjadi kapan saja. Perbedaan kemampuan seseorang untuk memberikan persepsi pada sesuatu dikemukakan oleh Tidjan sebagaimana dikutip Kristina Wahyu (1990:41) yang menyatakan bahwa persepsi merupakan gambaran dunia luar yang objektif, tapi sifat obyektif itu tidak absolute. Hal ini disebabkan oleh faktor internal dan pengalaman orang tersebut. Ketetapan persepsi seseorang terhadap suatu objek dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu keadaan pribadi orang itu, kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan objek dari persepsi itu, cirri objek tersebut dan keadaan objek yang akan dipersepsikan.

Dari uraian di atas dapat digambarkan bahwa objek permasalahan yang sama dapat menimbulkan berbagai persepsi oleh

orang yang berbeda. Karena persepsi merupakan suatu proses, maka munculah persepsi melalui tahap-tahap yang berurutan. Dakir (1993:4) membagi proses persepsi menjadi tiga tahapan sebagai berikut :

1. Seleksi terhadap stimulus yang datang dari luar melalui indera.
2. Interpretasi, yaitu proses pengorganisasian informasi, sehingga mempunyai arti bagi seseorang.
3. Reaksi, yaitu tingkah laku akibat interpretasi.

Dengan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud persepsi dalam penelitian ini adalah proses yang terjadi di dalam diri individu yang dimulai dengan diterimanya rangsang, sampai rangsang itu disadari dan dimengerti oleh individu sehingga individu dapat mengenali dirinya sendiri dan keadaan di sekitarnya. Individu yang dimaksudkan disini adalah pengurus Ormawa UNY.

b. Hakikat Organisasi Mahasiswa (*Ormawa*)

Dalam pembukaan Anggaran Dasar dan Rumah Tangga (AD/ART) Keluarga Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta (2012) dijelaskan bahwa organisasi kemahasiswaan adalah wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa untuk menanamkan sikap ilmiah, perluasan wawasan dan sekaligus meningkatkan kecendekiawanan serta integritas kepribadian mahasiswa. Oleh sebab itu peran mahasiswa dalam rangka pengelolaan organisasi kemahasiswaan adalah sebuah keniscayaan.

Mengingat pentingnya arah pergerakan dan peningkatan peran mahasiswa dalam pengelolaan organisasi kemahasiswaan dan dalam rangka mengisi kemerdekaan Negara Kesatuan Republik Indonesia, maka perlu adanya sebuah wadah formal yang menampung segala kegiatan kemahasiswaan yang berasaskan Ketuhanan Yang Maha Esa, independen, kesetaraan, dan kekeluargaan. Wadah formal ini dinamakan Keluarga Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta.

Dalam rangkaian AD/ART KM UNY (2012) tersebut juga dijelaskan bahwa pada dasarnya, organisasi mahasiswa (Ormawa) adalah sebuah wadah berkumpulnya mahasiswa demi mencapai tujuan bersama, namun harus tetap sesuai dengan koridor AD/ART yang disetujui oleh semua pengurus organisasi tersebut. Pada dasarnya, organisasi mahasiswa memiliki peran sentral sebagai wahana peningkatan kapasitas mahasiswa khususnya dalam bidang kepemimpinan. Organisasi mahasiswa juga sering diidentikkan dengan kepemimpinan masa depan bangsa, karena saat ini begitu banyak para pemangku kebijakan pemerintahan yang dulunya berprovesi sebagai aktivis ormawa tersebut. Dengan kata lain, organisasi mahasiswa disini memiliki peran besar terhadap kemajuan bangsa ini dengan proses pembelajaran khususnya kepemimpinan yang diterapkan didalamnya.

c. Definisi *Leadership* (Kepemimpinan)

Kepemimpinan adalah sebuah pengaruh. Definisi kepemimpinan tersebut merupakan definisi yang paling singkat, tetapi sarat makna,

menurut Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2012:2) definisi kepemimpinan secara luas meliputi :

Proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi.

Sebagai seorang pemimpin sewajarnya harus bisa memenuhi tuntutan kepemimpinan yang sangat ditentukan oleh personalitas, posisi, kepakaran, keunikan latar belakang personal, minat, karakter, dan motivasi menurut Elfindri, dkk (2010:67). Elfindri, dkk (2010:67) memberikan lima praktik kepemimpinan yang sangat baik kepada para pemimpin. Kelima praktik tersebut adalah para pemimpin harus mampu menjadi model bertindak, mampu memberikan inspirasi pada suatu visi yang dibagikan, mampu menghadapi proses, harus memampukan orang lain untuk bertindak, mampu mendorong hati atau semangat. Kelima praktik tersebut mampu bekerja untuk memobilisasi orang lain agar bisa meraih hal yang luar biasa dan menakjubkan.

Kelima poin diatas, akan mampu dilakukan oleh seorang pemimpin jikalau pemimpin tersebut memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi dalam setiap langkah kepemimpinannya. Pemimpin menjadi mediator dalam proses rasionalisasi kebijakan pada setiap warganya. Ketika pemimpin lepas dari sebuah tanggungjawab, maka dinamisasi pada masyarakat berubah menjadi kecaman dan pemicu konflik sosial pada masyarakat. Hal ini di

sebabkan karena apa yang dilakukan oleh seorang pemimpin akan berdampak atau berpengaruh bukan hanya untuk dirinya atau organisasinya, tapi lebih besar daripada itu yaitu berdampak pada masyarakat luas.

Organisasi yang besar tidak bisa hadir begitu saja, namun dengan mempersiapkan pelaku organisasinya melalui mekanisme tertentu. Secara mendasar, harus dilakukan sebuah upaya pencapaiannya. Dalam penelitiannya, Endang Irawati Kh.(2007:89-114) menyebutkan setidaknya untuk membentuk organisasi yang besar seorang pelaku organisasi harus mengetahui dan menguasai empat hal, yaitu sebagai berikut :

1. Pengembangan Organisasi (*Organizational Development / OD*)

Agar pemimpin dan pelaku organisasi bisa mempertahankan organisasinya terhadap dinamika lingkungan yang berubah-ubah, maka pemimpin dan pelaku organisasi tersebut harus bisa menggerakkan organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitasnya. Dari aspek manajemen, upaya untuk meningkatkan keberhasilan organisasi dalam menjawab perubahan lingkungan tersebut diantaranya dengan melakukan pengembangan organisasi.

2. *Team Building*

Pada proses pengembangan organisasi salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan Pengembangan tim. Konsep pengembangan tim dapat di terapkan pada setiap organisasi. Menurut James A. F. Stoner-R. Edward Freeman-Daniel R. Gilbert, Jr sebagaimana dikutip Endang Irawati Kh (2007:97), *Team building*

(pembinaan / pengembangan tim) adalah suatu metode untuk memperbaiki efektivitas organisasi pada tim dengan mendiagnosis hambatan prestasi tim dan memperbaiki hubungan antar tim serta menyelesaikan tugas.

Dalam sebuah tim yang efektif setiap anggota menjalankan peran khusus yang sesuai dengan bakat terbaik mereka. Ketika para anggota tim tersebut mengintegrasikan keterampilan-keterampilan mereka dengan memberi penekanan pada kekuatan dan kelemahan mereka, tujuan tim umumnya tercapai. Sebagian keberhasilan / kemenangan atau kegagalan / kekalahan merupakan hasil dari "kerja tim". Jika kerjasama tim tidak berjalan, pemimpin yang baik dapat mengidentifikasi dimana letak permasalahannya, dan memprakarsai tindakan perbaikan sampai hasil yang diharapkan tercapai.

3. Perilaku Individu

Perilaku individu dalam organisasi adalah sikap dan tindakan atau tingkah laku seorang manusia atau individu dalam berorganisasi sebagai ungkapan kepribadian, persepsi dan sikap jiwanya, dimana bisa berpengaruh terhadap prestasi dirinya. Selain seorang pemimpin, agen perubahan dalam organisasi bisa dilakukan oleh seorang manajer, anggota organisasi maupun orang luar. Akan tetapi diantara beberapa agen tersebut, pemimpin adalah agen perubahan yang utama, karena ia adalah pembuat kebijakan.

4. *Spiritual Leadership*

Berawal dari kekuatan sipiritual yang berpengaruh pada keharmonisan sebuah organisasi, maka *Spiritual Quotient (SQ)* seorang *Leader* menjadi titik temu keempat untuk diformulasikan menjadi satu kesatuan yang utuh dengan tiga hal yang sebelumnya. *SQ* adalah kesadaran dalam diri kita yang membuat kita menemukan dan mengembangkan bakat-bakat bawaan, intuisi, otoritas batin, kemampuan memberdayakan yang salah dan benar serta kebijaksanaan. Untuk memperoleh ketenangan dan kedamaian, manusia membutuhkan kecerdasan lain yang tertuju pada apa yang disebut oleh Ary Ginanjar (2001:39) dengan *God Spot* atau *Spiritual Center* secara transendental.

Dalam khasanah kepemimpinan modern, seorang pemimpin tidak hanya di tuntutan untuk memiliki kharisma tetapi juga di tuntutan untuk secara cerdas memahami lingkungannya. Inilah yang disebut sebagai "kesadaran dan kemampuan adaptasi dan sinergi". Seorang pemimpin juga dituntut memiliki kemampuan untuk "banyak mendengar" dan vitalitas dalam menggerakkan dan mengembangkan organisasi, membangun kerjasama dan sinergi (*networking*), dan penciptaan perilaku inovatif anggota. Dalam situasi masyarakat yang semakin terpelajar (*educated society*) kepemimpinan yang efektif menjadi sebuah keniscayaan.

d. Hakikat SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*)

Dalam konteks kehidupan berbangsa dan bernegara, mahasiswa selalu dianggap sebagai sosok yang dapat berpikir kritis, realistis dan

dialektis. Bahkan tak jarang sering radikal dan revolusioner. Karena sebagai bagian dari generasi muda, status kemahasiswaannya memiliki nilai lebih dari pemuda lainnya. Melalui kajian-kajian dan pemikiran-pemikiran yang metadis, mahasiswa diharapkan mampu menangkap, menganalisis, dan mensintesis setiap perubahan-perubahan dan dinamika kehidupan yang terjadi dalam masyarakat. Baik itu menyangkut kehidupan politik, sosial, ekonomi, hak asasi maupun permasalahan-permasalahan lain yang mengharuskan mahasiswa untuk menyikapi dan menyuarakan pemikirannya.

Menuju sebuah perubahan sosial, bangsa ini bukan hanya sekedar membutuhkan manusia-manusia kritis dan pemuda-pemuda yang idealis. Tapi bangsa ini membutuhkan sebuah perubahan sosial untuk menjadi lebih baik lagi. Perubahan sosial ini tidak akan terjadi jikalau hanya dilakukan oleh segelintir orang saja, tapi harus dilakukan secara massal. Untuk mewujudkannya, Jalaluddin Rakhmat (2005:37) mengemukakan bahwa perubahan sosial bergerak melalui rekayasa sosial dan harus dimulai dari perubahan cara berfikir. Rekayasa sosial ini muncul karena adanya problem-problem sosial. Problem adalah adanya perbedaan antara *das sollen* (yang seharusnya) dan *das sein* (yang nyata). Dari pernyataan tersebut bisa digaris bawahi bahwa memunculkan rekayasa sosial menjadi langkah yang sangat strategis untuk mencapai sebuah perubahan sosial.

School of Trainer and Leader merupakan wahana untuk membelajarkan bagaimana mahasiswa kedepan dapat melakukan sebuah perubahan sosial. Dalam rumus perubahan salah satu kunci utamanya adalah fokus pada sebuah solusi perubahan, sebagaimana disampaikan Panji Pragiwaksono (2012:152). Dengan fokus pada tiga aspek penting untuk membangun karakter agen perubahan, seperti yang diungkapkan oleh Jalaluddin Rakhmat (2005:47), yaitu pemuda yang senantiasa memiliki ide besar, pemuda yang selalu memiliki jiwa pahlawan dan pemuda yang selalu menjadi penggerak atau pemuda inspiratif. Perubahan sosial yang dimaksudkan bisa juga dicapai dengan senantiasa menjaga harapan pemuda. Dimulai dari lembaga perguruan tinggi yang akan melahirkan sarjana-sarjana dan kelak menjadi guru besar, sudah sewajarnya mereka diberi pengetahuan tentang hakikat kepemimpinan dan masa depan bangsa. Minimal ketika menjadi sarjana nanti bisa mandiri dan lebih besar bisa mengatur masyarakat dengan dinamikanya.

Untuk mencapai hal tersebut, SCOT-Lead merancang sebuah kurikulum yang dikemas dalam rangkaian perkuliahan selama lima bulan, lima kali pertemuan yaitu dengan penyampaian materi atau perkuliahan dan pengabdian masyarakat serta dilakukan Focus Group Discussion (FGD) sebanyak enam kali. Selain itu juga dilakukan pemantauan terhadap peserta tentang agenda kesehariannya melalui *self monitoring report* yang dibahas diakhir waktu FGD. Secara ringkas

muatan yang dimaksud tertuang dalam rangkaian acara SCOT-Lead sebagai berikut :

No	Agenda	Pemateri	Pelaksanaan
1	<i>Stodium General</i> : Pemuda Indonesia, berani menatap masa depan.	1. Drs. Imam Gunawan (Asdept. Pemberdayaan Pemuda KEMENPORA RI) 2. Arya Sandhiyuda S.Sos, M.Sc (Anggota DPR RI) 3. Agung Widodo, S.Kom (Trainer Terbaik KEMENPORA RI)	5 Mei 2012 di Aula GPLA Lt. III FIK UNY.
2	Perkuliahan I : Pemuda dan organisasi, harapan besar kemajuan bangsa.	1. Aza El-Munadian (Presiden BEM KM UGM 2010) 2. Triyanto Puspito, S.Pd (Menteri Sospol BEM REMA UNY 2010)	26 Mei 2012 di Aula Abdullah Sigit FIP UNY.
3	Perkuliahan II : Indahnya kebersamaan membangun Indonesia.	1. Widya Supena,S.Pd (Aktivis Sosial Masyarakat) 2. Pidi Winata,S.Pd (Presiden BEM REMA UNY 2009)	23-24 Juni 2012 di Gedung Pemuda Ambarbinangun
4	Perkuliahan III : Kuliah Umum dengan tema : Sejarah Pemuda Membangun Indonesia, sebuah falsafah kebangsaan.	1. Prof. Dr. Damardjati Supadjar (Guru Besar Filsafat UGM) 2. Dr. Alfitra Salam (Deputi Pemberdayaan Pemuda KEMENPORA RI) 3. Agung Baskoro, S.IP (Tokoh Pemuda)	13 Oktober 2012 di Ruang Sidang Utama Rektorat UNY.
5	Perkuliahan IV : Pemuda Indonesia, Pemuda Taqwa, Cendekia dan	1. Dinar Apriyanto, S.TP (Trainer Pengembangan Pemuda) 2. Fadli Rozaq (Wakil Ketua BEM KM UNY	9 November 2012 di Aula Student Center UNY

	Mandiri	2012)	Lt. 3
6	Perkuliahan V : <i>Out Bond</i> dan Pengabdian Masyarakat	1. Trainer dari DITSABHARA POLDA DIY	23-24 November 2012 di Kokap Kulonprogo

Secara garis besar kegiatan SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*) mengandung muatan materi dasar kepemimpinan. Sesuai *Grand Design* SCOT-Lead, bahwa kegiatan ini memiliki titik fokus tentang pengelolaan dan pemberdayaan kemampuan kepemimpinan mahasiswa. Tertulis dalam rangkaian kegiatan tersebut bahwa kemampuan dasar kepemimpinan terbentuk dengan beberapa faktor, diantaranya faktor pengembangan organisasi, faktor perilaku individu, faktor team building, faktor spiritual, faktor perilaku inovatif, faktor manajemen konflik, faktor komunikasi dan kompetisi, serta faktor pengembangan tim (2012:2). Dalam penelitian ini hanya di ambil dari sudut pandang empat faktor saja, sesuai teori dari penelitian Endang Irawati Kh.(2007:89-114).

Setelah menyelesaikan rangkaian program SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*) mahasiswa diharapkan sudah mampu memberikan solusi terhadap beberapa permasalahan masyarakat. Selain itu juga menambah inovasi program pada setiap organisasi mahasiswa yang mereka tempati untuk meningkatkan semangat semua pengurus. Di satu sisi para peserta semakin terbiasa dengan kondisi militan, yaitu senantiasa mampu memaksimalkan potensi yang mereka miliki tanpa

menjadikannya keterbatasan sebagai alasan untuk menjadi pemuda yang siap berkarya dimanapun keberadaannya.

Dengan semakin meningkatnya aktivitas mahasiswa melalui kegiatan-kegiatan sosial diharapkan mampu menaikkan rasa kepekaan sehingga melahirkan kepedulian antar sesama. Hal tersebut secara tidak langsung akan mengasah kemampuan *soft skill* mahasiswa juga membentuk karakter pemuda yang pantang menyerah.

B. Penelitian yang Relevan

1. Penelitian Agus Wahyu Shinta Ari Wibowo (2010) yang berjudul “Persepsi Guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan Tentang Strategi Pembelajaran Di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Se-Kabupaten Sleman”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum persepsi guru SMANegeri se-Kabupaten Sleman tentang strategi pembelajaran mata pelajaran pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan dalam kategori cukup baik. Secara rinci persepsi guru SMA Negeri se-Kabupaten Sleman tentang strategi pembelajaran mata pelajaran pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan yaitu: (1) Faktor pemilihan materi masuk kategori cukup baik (45,45%), (2) Faktor metode penyampaian masuk kategori kurang baik (40,91%), (3) Faktor komunikasi masuk kategori cukup baik (50,00%), dan (4) Faktor pengelolaan kelas masuk kategori cukup baik (45,45%)
2. Penelitian Shofia Laila (2011) yang berjudul “Persepsi Mahasiswi UNY Terhadap Partisipasi Perempuan Di Bidang Politik”. Dari hasil penelitian

ini menunjukkan: (1) Mahasiswi yang aktif di ormawa UNY setuju jika perempuan terjun langsung di bidang politik karena akan memberikan kontribusi langsung, tetapi ada juga yang berpendapat bahwa perempuan tidak harus terjun menjadi pelaku politik. Sedangkan mahasiswi yang tidak aktif di ormawa UNY semuanya setuju jika perempuan terjun di bidang politik asal mempunyai kemampuan dan menyeimbangkan perannya sebagai perempuan. (2) Kompetensi yang harus dimiliki perempuan sebagai pelaku politik: Menurut mahasiswi yang aktif di ormawa UNY: memiliki latar belakang politik, tahu dunia politik, pengetahuan luas, kemampuan manajerial, kemampuan memimpin, kemampuan membuat dan mengambil keputusan, kritis, tidak labil, konsekuen dan gesit. Sedangkan menurut mahasiswi yang tidak aktif di ormawa UNY: Berpendidikan, berpengetahuan luas, jujur, memiliki jiwa kepemimpinan, nasionalis, pandai bersosialisasi, pekerja keras, kritis, kreatif dan aspiratif. (3) Hambatan-hambatan yang dihadapi perempuan sebagai pelaku politik: menurut mahasiswi yang aktif di ormawa: Agama tidak mewajibkan perempuan untuk bekerja di luar rumah, kodrat perempuan dipimpin laki-laki (perempuan tidak bisa tampil sebagai pemimpin), mainstream perempuan yang memiliki kecenderungan untuk mengidentikkan diri tidak cocok dengan bidang politik dan harus mendapat ijin suami. Sedangkan menurut mahasiswi yang tidak aktif di ormawa: Semua mahasiswi berpersepsi bahwa hambatan terbesar adalah keluarga, dalam memutuskan berpolitik harus mendapat ijin suami dan anggota keluarga.

3. Penelitian Ignatius Jeffrey, Aji Hermawan, Musa Hubeis dan Setiadi Djohar (2011) yang berjudul "*Pengaruh Kecocokan Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Individu: Studi Kasus PT. XYZ*". Studi ini telah dirancang menggunakan Model Kepemimpinan Situasional Hersey dan Blanchard untuk menguji pengaruh kecocokan gaya kepemimpinan dengan tingkat kematangan bawahan dengan menggunakan instrumen *LEAD-Self* dan *Readiness Scale* dari Pusat Penelitian Kepemimpinan (*Center for Leadership Studies*). Tingkat kematangan bawahan dianalisis berdasarkan tingkat kematangan pekerjaan (kemampuan) dan kematangan psikologis (kemauan) terhadap pekerjaan yang diberikan kepada bawahan. Juga, menguji kecocokan gaya kepemimpinan dengan persepsi gaya kepemimpinan yang diinginkan bawahan dengan menggunakan instrumen *LEAD-Other*. Gaya kepemimpinan merupakan kombinasi perilaku tugas dan perilaku hubungan yang akan menghasilkan gaya mengarahkan, melatih, mengikutsertakan dan mendelegasikan. Selain itu, penelitian ini juga menguji kecocokan budaya organisasi saat ini dengan budaya organisasi harapan karyawan. Pengaruh kecocokan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi diukur dengan tingkat pencapaian kinerja individu.

C. Kerangka Berpikir

Seorang sarjana dituntut tidak hanya mempunyai keahlian dalam mengajar saja, tapi juga dituntut dapat menyelesaikan berbagai permasalahan dalam masyarakat luas atau biasa disebut sebagai kemampuan *problem solving*.

Selain itu dalam dunia kerja juga dibutuhkan keahlian *soft skills* sebagai penopang beberapa keahlian *hard skill*. Untuk itu sekiranya perlu diciptakannya sebuah kondisi yang kondusif untuk mencapai keahlian tersebut yaitu dengan mempertajam kembali keberadaan ormawa mulai dari lingkup jurusan hingga universitas.

Universitas Negeri Yogyakarta dalam buku Mengetahui lebih dekat UNY (2011), mempunyai visi menghasilkan insan yang bertakwa, mandiri dan cendekia, hendaknya selalu tervisualkan dengan segala macam bentuk program yang sesuai dengan kondisi kekinian, termasuk mengenalkan wawasan keindonesiaan dan kepemimpinan kepada mahasiswa. Dengan hal tersebut diharapkan setelah menyelesaikan *study*, mahasiswa sudah mengetahui potensi dirinya dan negaranya untuk dikembangkan menjadi sebuah karya besar dalam rangka membangun kemuliaan bangsa Indonesia.

Pada prinsipnya ormawa didirikan untuk mengenalkan mahasiswa terhadap potensi diri dan Negara melalui pembiasaan berfikir secara kolektif dan *professional* tanpa menghilangkan karakter kearifan lokal. Hal ini tervisualisasikan dengan serangkaian kegiatan yang menjadi program tahunan pada masing-masing ormawa yang memiliki karakteristik berbeda-beda disesuaikan dengan keadaan masyarakat kampus maupun luar kampus. Jikalau dikelompokkan menurut fungsi strategisnya maka akan muncul empat kategori pokok kegiatan yaitu fungsi Intelektual, fungsi Kaderisasi, fungsi Sosial dan Politik, dan fungsi Moral. Keempat fungsi ini harus bias berjalan secara seimbang untuk menghasilkan *output* yang maksimal.

SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*) merupakan kegiatan dengan menyertakan empat fungsi strategis tersebut. Secara fungsi Intelektual kegiatan ini mengandung makna edukatif melalui pembiasaan berfikir kreatif, kritis dan argumentative. Fungsi Kaderisasi, kegiatan ini dimaksudkan untuk membentuk kader-kader militan sebagai pemimpin-pemimpin masa depan ormawa. Fungsi Sosial dan Politik, kegiatan ini mengenalkan mahasiswa terhadap kondisi sosial melalui kegiatan KKN dan mengenalkan dengan kondisi politik dengan diskusi dan pembuatan karya tulis. Sedangkan dalam fungsi Moral, kegiatan ini selalu menanamkan karakter-karakter pemimpin ideal seperti disiplin, tanggungjawab, komitmen, *team building*, *spiritual question*, hingga kemampuan untuk berkomunikasi.

SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*) merupakan karya sederhana yang lahir dari kesadaran mahasiswa melihat kondisi bangsa yang perlu segera melakukan perubahan. Dan mereka yakin bahwa perubahan ini akan terwujud dengan dimulai dari memperbaiki pemudanya. Oleh karena itu perlu sekiranya diadakannya sebuah evaluasi untuk meningkatkan kualitas dan kuantitasnya. Dengan harapan senantiasa lebih baik di setiap periodenya.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Menurut Suharsimi Arikunto (2005:234), di dalam metode penelitian diskriptif tidak memerlukan administrasi dan pengontrolan terhadap perlakuan. Dalam metode penelitian diskriptif tidak untuk menguji hipotesis, namun hanya saja menggambarkan “apa adanya” tentang suatu gejala, keadaan atau variabel.

Pengukuran gejala yang akan diamati berdasarkan fakta yang ada pada diri responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan menggunakan angket untuk mengetahui persepsi pengurus ormawa UNY terhadap SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*). Dari angket tersebut diperoleh skor yang dapat dianalisis menggunakan presentase.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada tanggal 1 Mei – 30 Desember 2012. Tempat pelaksanaan penelitian ini di Universitas Negeri Yogyakarta, Kampus Karangmalang, Jl. Colombo No. 1, Depok, Sleman, Yogyakarta.

C. Definisi Operasional Variable Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah persepsi pengurus ormawa UNY terhadap SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*). Persepsi merupakan proses yang terjadi di dalam diri individu yang dimulai dengan diterimanya rangsang, sampai rangsang itu disadari dan dimengerti oleh individu sehingga individu dapat mengenali dirinya sendiri dan keadaan di sekitarnya, dengan faktor pengembangan organisasi, *team building*, perilaku individu dan *spiritual*

leadership. Dalam penelitian ini, persepsi pengurus ormawa UNY diperoleh setelah pengurus ormawa tersebut mengikuti kegiatan SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*) selama lima kali pertemuan, yang diukur dengan angket dengan kriteria sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2006 : 130), Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah mahasiswa pengurus Ormawa UNY yang mengikuti kegiatan SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*).

2. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel menurut Suharsimi Arikunto (2006: 131-134) adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti dan apabila subyek kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika jumlah subyeknya besar, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih tergantung dari :

- a. Kemampuan peneliti (waktu, tenaga dan dana)
- b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek,
- c. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti.

Dalam penelitian ini semua populasi akan dilibatkan dalam pengambilan sampel karena populasi yang dimaksudkan kurang dari 100, yaitu berjumlah 90 mahasiswa.

E. Instrumen Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto (2002 : 126) instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatan untuk mengumpulkan data/informasi agar kegiatan pengumpulan data tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Penelitian ini menggunakan angket. Menurut Suharsimi Arikunto (2006 : 151), angket atau koesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.

Menurut Sutrisno Hadi (1993 : 7-9) langkah-langkah yang harus ditempuh dalam menyusun instrumen sebagai berikut:

a. Mendefinisikan Konstrak

Konstrak dalam penelitian ini adalah persepsi pengurus ormawa UNY terhadap SCOT-Lead (*School Of Trainer and Leader*).

b. Menyidik Faktor

Menyidik faktor adalah tahap yang bertujuan untuk menandai faktor-faktor yang ditemukan dalam konstrak yang akan diteliti. Adapun faktor-faktor tersebut meliputi:

1. Pengembangan Organisasi

yang dijabarkan menjadi 3 indikator yaitu :

- Proses pemecahan masalah
- Proses pembaharuan
- Manajemen kolaboratif

2. *Team Building*

yang dijabarkan menjadi 3 indikator yaitu :

- Kondisi kerja yang positif
- Penegasan tugas
- Budaya prioritas

3. Perilaku Individu

yang dijabarkan menjadi 2 indikator yaitu :

- Kemampuan berinovasi
- Kemampuan berkomunikasi

4. *Spiritual Leadership*

yang dijabarkan menjadi 2 indikator yaitu :

- Hubungan antar sesama manusia
- Hubungan manusia dengan Tuhan

c. Menyusun Butir-butir Soal

Langkah ketiga adalah penyusunan butir pertanyaan berdasarkan faktor yang menyusun konstruk. Butir-butir pertanyaan harus merupakan penjabaran dari isi faktor, berdasarkan faktor-faktor kemudian disusun butir-butir soal yang dapat memberikan tentang keadaan faktor-faktor tersebut, guna memberi gambaran mengenai angket yang akan dipakai dalam penelitian ini, maka disajikan kisi-kisi pada tabel berikut:

Tabel 1. Kisi-kisi Instrument Penelitian Sebelum Uji Coba

Variabel	Faktor	Indikator	Nomor Butir
Persepsi pengurus ormawa UNY terhadap <i>SCOT-Lead</i> (School of Trainer and Leader)	Pengembangan Organisasi	1. Proses pemecahan masalah	1, 2, 3, 4
		2. Proses pembaharuan	5, 6, 7, 8,
		3. Manajemen kolaboratif	9, 10, 11,
	Team Building	1. Kondisi kerja yang positif	12, 13, 14,15
		2. Penegasan tugas	16, 17, 18,19
		3. Budaya prioritas	20, 21, 22,
	Perilaku Individu	1. Kemampuan berinovasi	23, 24 25, 26
		2. Kemampuan berkomunikasi	27, 28, 29, 30, 31, 32
	Spiritual Leadership	1. Hubungan antar sesama manusia	33, 34, 35 36, 37
		2. Hubungan manusia dengan Tuhan	38, 39, 40, 41, 42
Total			42

Butir-butir pertanyaan disusun dengan menentukan tolak ukur bagi setiap factor, responden tinggal memilih alternative jawaban yang disediakan.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang disusun secara mandiri oleh penulis dengan menyesuaikan faktor-faktor penelitian ini, dan telah di *expert judgemen* serta diujicobakan kepada peserta SCOT-Lead selain pengurus ormawa UNY.

Pensekoran dalam penelitian ini disusun berdasarkan Skala Likert untuk kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial dengan kategori jawaban : Sangat setuju (SS) bobot jawaban 4, Setuju (S) bobot jawaban 3, Tidak Setuju (TS) bobot jawaban 2, dan Sangat tidak setuju (STS) bobot jawaban 1.

F. Uji Instrumen

Sebelum instrument digunakan sebagai alat ukur pengumpulan data, maka diperlukan uji instrument untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen yang digunakan. Angket dalam penelitian ini diuji cobakan kepada 14 mahasiswa peserta SCOT-Lead yang pernah menjadi pengurus Ormawa UNY.

Uji validitas dan reliabilitas hasil ujicoba data diolah menggunakan bantuan komputer yaitu program *Microsoft Office Excel 2007* dan *SPSS V.18*.

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid

adalah yang memiliki validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Suharsimi Arikunto, 2006:168).

Uji validitas yang digunakan dalam instrument ini adalah validitas internal berupa validitas butir soal. Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui apakah butir soal yang digunakan sah atau valid. Analisis butir soal dalam angket ini menggunakan rumus *Pearson Product moment*.

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

(Suharsimi Arikunto, 2006 : 170)

Keterangan :

r : korelasi momen tangkar
N : cacah subjek uji coba
 $\sum X$: sigma/jumlah X sekor (sekor butir)
 $\sum X^2$: sigma X kuadrat
 $\sum Y$: sigma/jumlah Y (sekor faktor)
 $\sum Y^2$: sigma Y kuadrat
 $\sum XY$: sigma tangkar (perkalian X dan Y)

Selanjutnya harga koefisien korelasi yang diperoleh (r_{xy} atau r hitung) dibandingkan dengan nilai r tabel. Apabila harga r hitung yang diperoleh lebih tinggi dari r tabel pada taraf signifikansi 5% maka butir soal dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka butir soal dinyatakan tidak valid / gugur.

Kriteria uji validitas berdasarkan hasil r tabel dari 16 responden adalah 0,532. Apabila butir soal memiliki r hitung diatas 0,532, maka butir

tersebut valid / sah, sedangkan apabila r hitung dibawah 0,532, maka butir soal dinyatakan tidak valid/ gugur (Sugiyono, 2006 : 288).

Tabel 2. Uji Validitas Butir Soal

Variabel	No.Soa	r hitung	r tabel	Keterangan
Pengembangan Organisasi	1	0.607	0,532	Valid
	2	0.083	0,532	Gugur
	3	0.167	0,532	Gugur
	4	0.534	0,532	Valid
	5	0.547	0,532	Gugur
	6	0.556	0,532	Valid
	7	0.789	0,532	Valid
	8	0.490	0,532	Gugur
	9	-0.013	0,532	Gugur
	10	0.578	0,532	Valid
	11	0.562	0,532	Valid
<i>Team Building</i>	12	-0.048	0,532	Gugur
	13	0.578	0,532	Valid
	14	0.587	0,532	Valid
	15	-0.218	0,532	Gugur
	16	0.529	0,532	Gugur
	17	0.720	0,532	Valid
	18	0.536	0,532	Valid
	19	0.269	0,532	Gugur
	20	0.692	0,532	Valid
	21	0.509	0,532	Gugur
	22	0.741	0,532	Valid
Perilaku Individu	23	0.518	0,532	Valid
	24	0.536	0,532	Valid
	25	0.720	0,532	Valid
	26	-0.479	0,532	Gugur
	27	0.230	0,532	Gugur
	28	0.536	0,532	Valid
	29	0.547	0,532	Valid
	30	0.690	0,532	Valid
	31	0.697	0,532	Valid
	32	-0.041	0,532	Gugur
	33	0.536	0,532	Valid
	34	0.536	0,532	Valid
	35	0.419	0,532	Gugur
	36	0.564	0,532	Valid
	37	-0.146	0,532	Gugur
	38	0.499	0,532	Gugur
	39	0.714	0,532	Valid
	40	0.778	0,532	Valid
	41	0.714	0,532	Valid
	42	0.536	0,532	Valid

Dari tabel tersebut dapat kita lihat ada 16 butir soal gugur dari variabel yakni soal nomor 2, 3, 5, 8, 9, 12, 15, 16, 19, 21, 26, 27, 32, 35, 37 dan 38. Sehingga dari hasil uji validitas ini butir soal yang bisa digunakan untuk pengambilan data adalah 26 butir soal. Adapun 26 butir soal yang dimaksud terlampir dalam kisi-kisi instrument penelitian setelah diujicoba berikut ini :

Tabel 3. Kisi-kisi Instrument Penelitian Setelah Uji Coba

Variabel	Faktor	Indikator	Nomor Butir
Persepsi pengurus ormawa UNY terhadap SCOT-Lead (School of Trainer and Leader)	Pengembangan Organisasi	1. Proses pemecahan masalah	1, 2,
		2. Proses pembaharuan	3, 4, 5
		3. Manajemen kolaboratif	6, 7,
	Team Building	1. Kondisi kerja yang positif	8, 9,
		2. Penegasan tugas	10, 11,
		3. Budaya prioritas	12, 13,
	Perilaku Individu	1. Kemampuan berinovasi	14, 15,
		2. Kemampuan berkomunikasi	16, 17, 18, 19,
	Spiritual Leadership	1. Hubungan antar sesama manusia	20, 21,
2. Hubungan manusia dengan Tuhan		22, 23, 24, 25, 26	
Total			26

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik (Suharsimi Arikunto, 2006 : 178). Dalam uji reliabilitas ini butir soal yang diujikan hanyalah butir soal yang valid saja, bukan semua butir soal yang diuji cobakan.

Apabila diperoleh angka negatif, maka diperoleh korelasi yang negatif. Ini menunjukkan adanya kebalikan urutan. Indeks korelasi tidak pernah lebih dari 1,00 (Suharsimi Arikunto, 2006 : 276).

Pengujian reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach, digunakan untuk mencari reliabilitas instrument yang bukan 1 dan 0. adapun rumus tersebut sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{M}{M-1} \left[1 - \frac{JK_x}{JK_t} \right]$$

keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

M = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

JK_x = jumlah varians butir

JK_t = varians total

Analisis uji reliabilitas penelitian ini diolah menggunakan computer program *SPSS V.18*. Perhitungan reliabilitas atribut ada dalam lampiran diperoleh harga r hitung $>$ r tabel. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. Uji Reliabilitas data

Variabel	rll Hitung	r tabel	Keterangan
1. Faktor Organisasi	0.778	0.600	Reliabel
2. <i>Team Building</i>	0.930	0.600	Reliabel
3. Perilaku Individu	0.796	0.600	Reliabel
4. <i>Spiritual Leadership</i>	0.889	0.600	Reliabel
5. Total Reliabel	0.966	0.600	Reliabel

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Suharsimi Arikunto (2006 : 151), angket atau koesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Teknik pengumpulan data berupa pengisian angket yang telah disediakan dimaksudkan untuk memperoleh data mengenai persepsi pengurus ormawa UNY terhadap SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*).

Adapun langkah – langkah teknik pengumpulan data tersebut yaitu:

- Peneliti meminta daftar nama pengurus ormawa UNY peserta SCOT-Lead kepada panitia penyelenggara training.
- Peneliti mencari informasi nomor telepon para Pengurus Ormawa UNY peserta SCOT-Lead.
- Peneliti melakukan komunikasi via *short message service (SMS)* dan atau telepon kepada pengurus ormawa UNY yang akan dijadikan sample, untuk disosialisasikan.
- Peneliti menyebarkan angket kepada pengurus ormawa UNY peserta SCOT-Lead yang diambil sebagai sampel.

- e. Peneliti melakukan transkrip atas hasil pengisian angket.
- f. Langkah selanjutnya yaitu pengkodean, jika ada data yang terlewatkan akan dilakukan pengambilan data tambahan dengan angket yang digunakan.
- g. Setelah itu proses pengolahan data dan analisis data.
- h. Peneliti mengambil kesimpulan dan saran berdasarkan hasil analisis data.

H. Teknik Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dengan persentase. Cara mengubah skor kedalam bentuk persentase menggunakan rumus Suharsimi Arikunto dalam B. Syarifudin (2010: 112), berikut ini:

$$\% = \frac{\sum x}{\sum \text{maks}} \times 100$$

Keterangan:

% = persentase
 $\sum x$ = skor x hitung
 $\sum \text{maks}$ = skor ideal

Analisis data dengan empat kriteria skor pernyataan positif:

SS : Bila sangat setuju (4)
 S : Bila setuju (3)
 TS : Bila tidak setuju (2)
 STS : Bila sangat tidak setuju (1)

Data yang diperoleh dari tiap-tiap item tes merupakan data kasar dari hasil tiap butir yang dicapai mahasiswa. Selanjutnya hasil kasar tersebut diubah menjadi nilai dengan cara mengkonsultasikan dengan kategori yang telah ditentukan. Penyimpulan empat kategori dengan teori distribusi normal.

Hasil persepsi pengurus ormawa UNY terhadap SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*) dikategorikan menjadi tiga kategori, yaitu: baik, cukup dan kurang. Pengkategorian berdasarkan dari rumus B. Syarifudin (2010: 112), berikut ini:

Tabel 5. Kategori Penilaian

Kategori	Rentang Skor
Baik	$X \geq M + SD$
Cukup	$M - SD \leq X < M + SD$
Kurang	$X < M - SD$

Keterangan: SD (standar deviasi), M: rata-rata

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui persepsi pengurus ormawa UNY terhadap SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*). Hasil penelitian tersebut dideskripsikan sebagai berikut:

1. Deskripsi Statistik Hasil Penelitian persepsi pengurus ormawa UNY terhadap SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*)

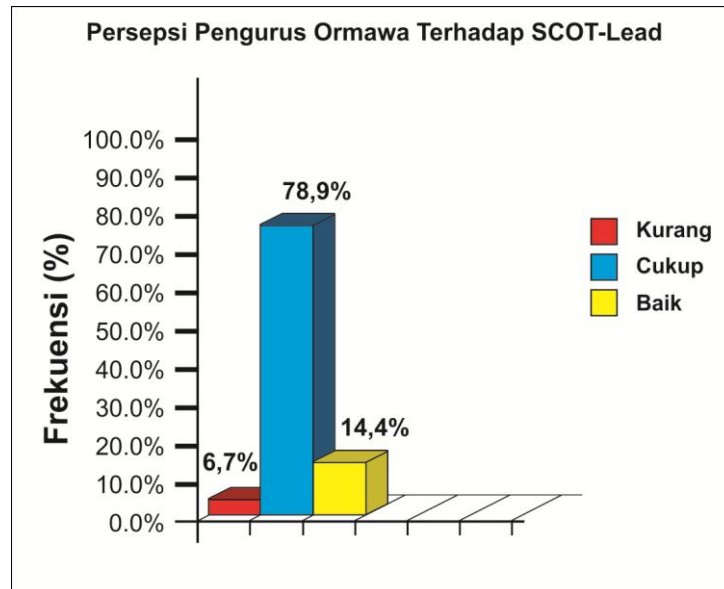
Dari hasil penghitungan statistik diperoleh skor minimal sebesar 46, skor maksimal 101, rerata sebesar 82.59, nilai tengah sebesar 83, nilai sering muncul sebesar 83 dan simpangan baku sebesar 10.82. Data-data tersebut diperoleh berdasarkan penjumlahan dari skor butir-butir soal dalam angket, dengan skala 1-4 (Sangat Setuju (SS) =4, Setuju (S) =3, Tidak Setuju (TS) =2, Sangat Tidak Setuju (STS) =1).

Deskripsi hasil penelitian persepsi pengurus ormawa UNY terhadap SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*), disajikan dalam tabel distribusi frekuensi berdasarkan rumus pengkategorian dari B. Syarifudin (2010: 112) sebagai berikut:

Tabel 6. Deskripsi Hasil Penelitian Persepsi Pengurus Ormawa UNY Terhadap SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*)

Kategori	Interval Kelas	Frekuensi	Persen
Baik	$X \geq 93$	13	14,4%
Cukup	72 - 93	71	78,9%
Kurang	$X < 72$	6	6,7%
Total	Total	90	100,00%

Apabila ditampilkan dalam bentuk grafik dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Hasil Penelitian Persepsi Pengurus Ormawa UNY Terhadap SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*)

Hasil penelitian ini juga dapat diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi Pengurus Ormawa UNY terhadap SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*) dengan hasil penelitian sebagai berikut :

a. Deskripsi Hasil Penelitian Faktor Pengembangan Organisasi

Dari hasil penghitungan statistik diperoleh skor minimal sebesar 12, skor maksimal 27, rerata sebesar 22,21, nilai tengah sebesar 22, nilai sering muncul sebesar 22 dan simpangan baku sebesar 2,93. Data-data tersebut diperoleh berdasarkan penjumlahan dari skor butir-butir soal dalam angket, dengan skala 1-4 (Sangat Setuju (SS) = 4, Setuju (S) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, Sangat Tidak Setuju (STS) = 1).

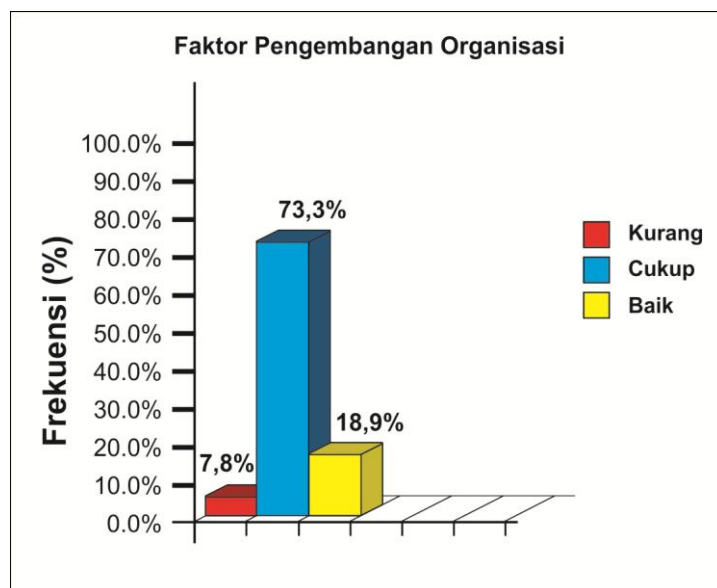
Deskripsi hasil penelitian Persepsi Pengurus Ormawa UNY Terhadap SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*) berdasarkan Faktor

Pengembangan Organisasi disajikan dalam tabel distribusi frekuensi di bawah ini:

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Hasil Penelitian Persepsi Pengurus Ormawa UNY Terhadap SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*) Berdasarkan Faktor Pengembangan Organisasi

Kategori	Interval Kelas	Frekuensi	Persen
Baik	X \geq 25	17	18,9%
Cukup	19 - 25	66	73,39%
Kurang	X < 19	7	7,8%
Total	Total	90	100,00%

Apabila ditampilkan dalam bentuk grafik dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2. Hasil Penelitian Persepsi Pengurus Ormawa UNY Terhadap SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*) Berdasarkan Faktor Pengembangan Organisasi

b. Deskripsi Hasil Penelitian Faktor *Team Building*

Dari hasil penghitungan statistik diperoleh skor minimal sebesar 10, skor maksimal 24, rerata sebesar 18,62, nilai tengah sebesar 18, nilai sering muncul sebesar 18 dan simpangan baku sebesar 2,74. Data-data tersebut

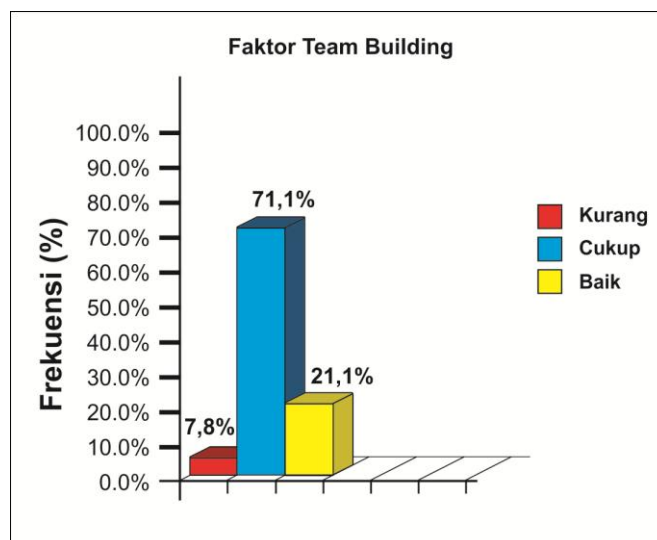
diperoleh berdasarkan penjumlahan dari skor butir-butir soal dalam angket, dengan skala 1-4 (Sangat Setuju (SS) =4, Setuju (S) =3, Tidak Setuju (TS) =2, Sangat Tidak Setuju (STS) =1).

Deskripsi hasil penelitian Persepsi Pengurus Ormawa UNY Terhadap SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*) berdasarkan faktor Faktor Team Building disajikan dalam tabel distribusi frekuensi di bawah ini:

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Hasil Penelitian Persepsi Pengurus Ormawa UNY Terhadap SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*) Berdasarkan Faktor *Team Building*

Kategori	Interval Kelas	Frekuensi	Persen
Baik	$X \geq 21$	19	21,1%
Cukup	16 - 21	64	71,1%
Kurang	$X < 16$	7	7,8%
Total	Total	90	100,00%

Apabila ditampilkan dalam bentuk grafik dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 3. Hasil Penelitian Persepsi Pengurus Ormawa UNY Terhadap SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*) Berdasarkan Faktor Team Building

c. Deskripsi Hasil Penelitian Faktor Perilaku Individu

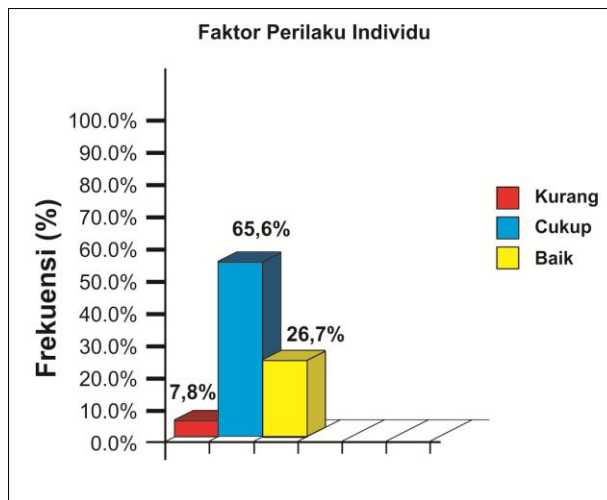
Dari hasil penghitungan statistik diperoleh skor minimal sebesar 11, skor maksimal 24, rerata sebesar 18,49, nilai tengah sebesar 18, nilai sering muncul sebesar 18 dan simpangan baku sebesar 2,70. Data-data tersebut diperoleh berdasarkan penjumlahan dari skor butir-butir soal dalam angket, dengan skala 1-4 (Sangat Setuju (SS) =4, Setuju (S) =3, Tidak Setuju (TS) =2, Sangat Tidak Setuju (STS) =1).

Deskripsi hasil penelitian Persepsi Pengurus Ormawa UNY Terhadap SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*) berdasarkan faktor Faktor Perilaku Individu disajikan dalam tabel distribusi frekuensi di bawah ini:

Kartegori	Interval Kelas	Frekuensi	Persen
Baik	$X \geq 21$	24	26,7%
Cukup	16 - 21	59	65,6%
Kurang	$X < 16$	7	7,8%
Total	Total	90	100,00%

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Hasil Penelitian Persepsi Pengurus Ormawa UNY Terhadap SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*) Berdasarkan Faktor Perilaku Individu

Apabila ditampilkan dalam bentuk grafik dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4. Hasil Penelitian Persepsi Pengurus Ormawa UNY Terhadap SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*) Berdasarkan Faktor Perilaku Individu

d. Deskripsi Hasil Penelitian Faktor *Spiritual Leadership*

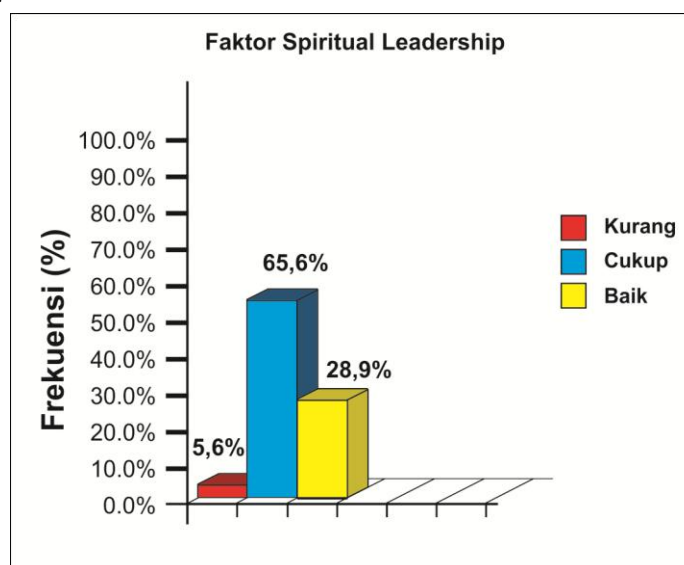
Dari hasil penghitungan statistik diperoleh skor minimal sebesar 13, skor maksimal 28, rerata sebesar 23,27, nilai tengah sebesar 23, nilai sering muncul sebesar 23 dan simpangan baku sebesar 3,41. Data-data tersebut diperoleh berdasarkan penjumlahan dari skor butir-butir soal dalam angket, dengan skala 1-4 (Sangat Setuju (SS) =4, Setuju (S) =3, Tidak Setuju (TS) =2, Sangat Tidak Setuju (STS) =1).

Deskripsi hasil penelitian Persepsi Pengurus Ormawa UNY Terhadap SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*) berdasarkan faktor *Spiritual Leadership* disajikan dalam tabel distribusi frekuensi di bawah ini:

Kartegori	Interval Kelas	Frekuensi	Persen
Baik	$X \geq 27$	26	28,9%
Cukup	20 - 27	59	65,6%
Kurang	$X < 20$	5	5,67%
Total	Total	90	100,00%

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Hasil Penelitian Persepsi Pengurus Ormawa UNY Terhadap SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*) Berdasarkan Faktor *Spiritual Leadership*

Apabila ditampilkan dalam bentuk grafik dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 5. Hasil Penelitian Persepsi Pengurus Ormawa UNY Terhadap SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*) Berdasarkan Faktor *Spiritual Leadership*

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang telah dianalisis kemudian dibahas berdasarkan persentase seberapa baik persepsi pengurus ormawa UNY terhadap SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*) berdasarkan kartegori yang telah ditentukan sehingga dapat diketahui hasilnya, apakah baik, cukup atau kurang. Berdasarkan data yang diperoleh bahwa mayoritas pengurus ormawa UNY yang mengikuti kegiatan SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*) yang

terdiri dari 90 responden, sebesar 78,9% menilai kegiatan SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*) Cukup, sedangkan sisanya yakni sebesar 14,4% menilai Baik dan 6,7% menilai kegiatan tersebut Kurang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi pengurus ormawa UNY Terhadap SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*) cukup, sehingga kegiatan SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*) ini dinilai cukup baik tapi belum bisa dikatakan baik sekali, sehingga hasil ini bisa dijadikan acuan untuk kembali meningkatkan kualitas kegiatan tersebut. Secara spesifik hasil penelitian tersebut juga dapat dilihat dari masing-masing faktor yang mendukung kegiatan tersebut yakni dilihat dari aspek Pengembangan Organisasi, aspek Team Building, aspek Perilaku Individu dan juga aspek *Spiritual Leadership*. Hasil analisis berdasarkan masing-masing faktor sebagai berikut :

1. Faktor Pengembangan Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan kegiatan SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*) dinilai dari Faktor Pengembangan Organisasi masuk dalam kartegori cukup yakni 73,3%. Hal ini juga memberikan indikasi bahwa materi tentang pengembangan organisasi yang disampaikan dalam SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*) cukup baik, hanya saja sedikit Pengurus Ormawa UNY yang menilainya dengan baik yakni hanya sebesar 18,9% dan masih ada 7,8% Pengurus Ormawa UNY yang menilai kurang. Jika dilihat dari grand desain kegiatan, seharusnya faktor pengembangan organisasi masuk kategori baik, karena mampu menghadirkan pemateri

yang telah berpengalaman di dunia organisasi lebih dari dua periode. Namun pada kenyataannya, hanya 17 peserta yang menilai baik. Hal tersebut bisa terjadi karena beberapa faktor, diantaranya adalah kurang aktifnya peserta khususnya dalam praktik pengelolaan forum dan analisis sosial. Sehingga merasa kurang mendapat implikasi yang signifikan. Selain itu keberadaan fasilitas yang belum sesuai standar juga dapat dijadikan sebagai evaluasi untuk bisa lebih dimaksimalkan lagi.

2. Faktor *Team Building*

Berdasarkan hasil penelitian kegiatan SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*) dari aspek *Team Building*, mayoritas atau 71,1% Pengurus Ormawa UNY menilai cukup, dan sisanya 21,1% menilai baik, dan 7,8% menilai kurang. Berdasarkan hasil analisis tersebut maka kegiatan SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*) secara umum cukup baik bahkan 21,1% menilai baik jika dilihat dari aspek *Team Building*, tapi masih ada 7,8% Pengurus Ormawa UNY yang merasa materi *Team Building* yang disampaikan masih kurang. Seperti halnya faktor pengembangan organisasi, faktor *team building* juga mampu menghadirkan dua pemateri yang diatas rata-rata dalam hal pengalaman. Namun hal tersebut belum juga menghasilkan penilaian baik oleh peserta kegiatan. Hal tersebut bisa terjadi karena peserta yang mengisi angket penelitian menemukan beberapa hal yang tidak difahaminya dan tidak bersedia menanyakan ketidakfahamannya tersebut. Selain itu 64 mahasiswa yang menilai cukup dimungkinkan belum terbiasa proaktif dalam forum diskusi dalam materi tersebut, sehingga

mereka mendapati forum yang biasa saja. Adapun sebanyak 19 mahasiswa yang menilai baik, bisa disebabkan karena mereka sudah memiliki kebiasaan untuk aktif dalam diskusi dan selalu memberikan respon positif dalam setiap materi yang disampaikan.

3. Faktor Perilaku Individu

Berdasarkan penelitian tersebut menunjukkan bahwa kegiatan SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*) dilihat dari materi tentang perilaku individu yang disampaikan, mayoritas penilaian masuk dalam kategori cukup yakni sebesar 65,6%, sedangkan sisanya 26,7% menilai dengan baik, dan 7,8% menilai masih kurang. Penilaian pada faktor ini ada sedikit perbedaan dari dua faktor sebelumnya. Faktor perilaku individu menyumbang angka dengan penilaian baik terbesar kedua setelah faktor *spiritual leadership*. Hal ini bisa terjadi karena kualitas materi dan proses penyampaian materi lebih maksimal dengan keberadaan fasilitas yang lebih memadai. Selain itu, peserta kegiatan lebih antusias dalam berdiskusi dan memberikan timbal balik dari beberapa *game* yang diberikan. Kondisi tersebut terjadi karena peserta semakin termotivasi untuk lebih aktif jika menginginkan hasil yang lebih maksimal. Semangat tersebut hadir karena usaha yang dilakukan panitia melalui forum kepeemanduan, dengan mengadakan *game* tantangan dan penulisan makalah yang berkaitan dengan motivasi diri yang belum dilakukan dalam forum kepeemanduan sebelumnya. Namun hal tersebut hanya bisa mengurangi jumlah peserta yang menilai

cukup dalam penilaian kedua faktor sebelumnya dan belum bisa mengurangi jumlah peserta yang menilai kurang yakni sejumlah 7 orang.

4. Faktor Spiritual Leadership

Dinilai dari faktor *Spiritual Leadership*, kegiatan SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*) ini, responden menilai cukup dengan prosentase 65,6%. Sisanya 28,9% menilai kegiatan tersebut dengan baik dan hanya 5,6% menilai kurang. Dalam penilaian pada setiap faktor, faktor *spiritual leadership* ini dinilai menjadi faktor yang mendapatkan penilaian paling baik dari ketiga faktor sebelumnya. Faktor ini juga menjadi satu-satunya faktor yang mampu mengurangi jumlah peserta dengan penilaian kurang dalam menilai faktor-faktor sebelumnya. Hal tersebut dimungkinkan terjadi karena beberapa hal, diantaranya kesesuaian waktu kegiatan serta ketepatan materi dan metode penyampaiannya yang selalu diikuti dengan praktik secara langsung. Selain itu juga dimungkinkan karena sebagian peserta telah mendapatkan materi *spiritual leadership* dalam kegiatan mentoring keagamaan dalam setiap pekannya melalui program dari Universitas Negeri Yogyakarta.

Berdasarkan semua hasil analisis yang telah dilakukan, bisa disimpulkan bahwa jika diurutkan sesuai dengan penilaian terbaik dari peserta kegiatan maka faktor *spiritual leadership* menempati posisi tertinggi dengan penilaian baik sebesar 28,9% melebihi ketiga faktor yang lainnya. Sedangkan jika dinilai dari kecukupan penyampaian materi, maka faktor pengembangan organisasi menempati peringkat tertinggi dengan 73,3%

menilai cukup. Namun jika dilihat dari penilaian kurang, maka tiga faktor yaitu faktor pengembangan organisasi, faktor team building dan faktor perilaku individu sama-sama menyumbang angka yang sama yakni 7,8%. Secara garis besar, letak kekurangan dalam kegiatan ini terletak pada kesiapan panitia menghadirkan pemateri dan menyediakan fasilitas yang memadai serta kurangnya antusias peserta selama pelaksanaan kegiatan tersebut.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus ormawa UNY memiliki persepsi terhadap SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*) masuk dalam kategori cukup yakni sebesar 78,9%, sedangkan sebesar 14,4% masuk dalam kategori baik, dan 6,7% masuk dalam kategori kurang.

B. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka implikasi hasil penelitian yang dikemukakan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan pada pihak-pihak terkait, baik Ormawa tingkat jurusan, fakultas, dan universitas, untuk bisa turut serta mengadakan kegiatan SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*) sebagai upaya peningkatan kemampuan *leadership* mahasiswa khususnya pengurus.
2. Hasil penelitian ini dapat menambah semangat peserta SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*) untuk terus memperbaiki setiap keterbatasan yang ada, sehingga menambah kuantitas dan kualitas kegiatan itu sendiri.
3. Penelitian ini berimplikasi juga pada Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta, sebagai lembaga yang mencetak calon pemimpin masyarakat khususnya dalam bidang olahraga, untuk lebih meningkatkan kualitas lulusannya melalui pengelolaan kegiatan kaderisasi Ormawa dengan lebih maksimal, sehingga mampu menghasilkan

pemimpin-pemimpin bangsa yang amanah dan dapat dipercaya sehingga mampu mengangkat martabat dan kemuliaan bangsa Indonesia.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian terdapat beberapa unsur keterbatasan diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian ini menggunakan angket, sehingga ada kemungkinan para responden dalam mengisi angket tidak bersungguh-sungguh.
2. Pembagian angket dilakukan satu bulan setelah program selesai.
3. Setelah responden membaca angket ada kemungkinan terjadi bias jawaban, karena responden menjawab bukan karena pengetahuan atau pengalaman yang dimiliki, tetapi terpengaruh oleh angket itu sendiri.
4. Angket yang gugur saat uji instrument tidak diganti.
5. Kategori penelitian terfokus pada ruang lingkup *leadership* (kepemimpinan) saja.

D. Saran-saran

Ada beberapa saran yang perlu disampaikan sehubungan dengan hasil penelitian ini, antara lain:

1. Bagi pengurus Ormawa hendaknya selalu melakukan proses kaderisasi kepemimpinan yang kuat guna mendapatkan kader-kader pengurus yang lebih tangguh.
2. Jika ada Ormawa yang akan menerapkan SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*) hendaknya lebih memperhatikan ketersediaan waktu, tempat dan pemateri guna mencapai hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anis Matta. (2004). *Mencari Pahlawan Indonesia*. Jakarta: The Tarbawi Center.
- Agus Wahyu Shinta Ari Wibowo (2010). *Persepsi Guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan Tentang Strategi Pembelajaran Di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Se-Kabupaten Sleman*. SKRIPSI.
- Ary G Agustian. (2001). *Rahasia sukses membangun kecerdasan emosi dan spiritual ESQ (Emotional Spiritual Quetient) berdasarkan 6 rukun iman dan 5 rukun islam*. Jakarta: Arga Wijaya Persada.
- Dali Gulo. (1982). *Kamus Psikologi*. Bandung: Pionir Jaya.
- Dakir. (1991). *Dasar-dasar Psikologi Umum Seri I*. Bandung : Angkasa.
- (1993). *Dasar-dasar Psikologi Umum Seri II*. Yogyakarta : Institut Press.
- Efendi dan Usman (1985). *Pengantar Psikologi*. Bandung: Transito.
- Elfindri, dkk (2010). *Soft Skill Untuk Pendidik*. Bandung: Badouse Media.
- Endang Irawati Kh.(2007). *Kepemimpinan : Pengembangan Organisasi, Team Building, Perilaku Inovativ Dan Spiritual Leadership*. Malang: UIN-Malang Press.
- Hutabarat Jemsly, Huseini Martani. (2012). *Strategi Pendekatan Komprehensif dan Terintegrasi "Strategic Excellence" dan "Operational Excellence" Secara Simultan*. Jakarta: Percetakan Universitas Indonesia.
- Irwanto dkk, (1989) *Buku Panduan Mahasiswa*. Jakarta: Gramedia.
- Ignatius Jeffrey, Aji Hermawan, Musa Hubeis dan Setiadi Djohar (2011). *Pengaruh Kecocokan Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Individu: Studi Kasus PT. XYZ*. SKRIPSI.
- Jalaluddin Rakhmat (2005) *Rekayasa sosial*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Kristina Wahyu Murni, (2002). *Persepsi Siswa Kelas III SMU Negeri di Kotamadya Yogyakarta Terhadap Permainan Bola Basket*. SKRIPSI.
- Tim Pencitraan UNY. (2011) *Mengenal lebih dekat UNY*. Yogyakarta: UNY Press.
- Tim Perumus. (2012) *Anggaran Dasar dan Rumah Tangga (AD/ART) Keluarga Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta*. Yogyakarta.

- Tim Perumus. (2012) *Grand Design SCOT-Lead : Sebuah Proyek Besar Mencetak Kader Pemimpin Indonesia*. Yogyakarta : BEM KM UNY.
- Pasaribu IL. (1984). *Teori Kepribadian*. Bandung: Transito.
- Pandji Pragiwaksono. (2012). *Berani Mengubah*. Yogyakarta : Bentang Pustaka.
- Sachdar Gunawan. (2009). *Pentingnya soft skill*. Diambil pada tanggal 25 November 2012, dari <http://sachdar.blogspot.com/2012/11/pentingnya-softskill.html>
- Slameto (1980:104) *Belajar Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Bina Aksara.
- Shofia Laila. (2011). *Persepsi Mahasiswi UNY Terhadap Partisipasi Perempuan Di Bidang Politik*. SKRIPSI.
- Suharsimi Arikunto. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2012) *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN
Alamat : Jl. Kolombo No.1 Yogyakarta, Telp.(0274) 513092 psw 255

Nomor : 184 /UN.34.16/PP/2013
Lamp. : 1 Eks.
Hal : Permohonan Izin Penelitian
Yth. : Ketua Ormawa UNY
Karangmalang, Yogyakarta

16 April 2012

Dengan hormat, disampaikan bahwa untuk keperluan pengambilan data dalam rangka penulisan tugas akhir skripsi, kami mohon berkenan Bapak/Ibu/Saudara untuk memberikan ijin Penelitian bagi mahasiswa Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta :

Nama : Zam Zam Adnan FE
NIM : 08601241100
Program Studi : PJKR
Penelitian akan dilaksanakan pada :
Waktu : 1 Mei s.d. 30 Desember 2012
Tempat/Obyek : Universitas Negeri Yogyakarta/pengurus Ormawa UNY
Judul Skripsi : Persepsi Pengurus Ormawa UNY Terhadap *Scot Lead (School Of Trainer And Leader)*.

Demikian surat ijin penelitian ini dibuat agar yang berkepentingan maklum, serta dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Dekan
Dra. Rumpin Agus Sudarko, M.S.
CNP. 19600824 198601 1 00

Tembusan :

1. Kajur. POR
2. Pembimbing TAS
3. Mahasiswa ybs.



Lapiran 2. Permohonan Dan Pernyataan Judgement

Hal : Surat Permohonan menjadi *Expert Judgement*

Lamp : Angket Penelitian

Kepada

Yth. Drs. Amat Komari, M.Si.

Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang akan saya lakukan dengan judul “Persepsi Pengurus Ormawa UNY Terhadap SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*)”, maka dengan ini saya memohon Bapak untuk berkenan memberikan masukan terhadap instrumen penelitian sebagai Expert Judgement. Masukan tersebut sangat membantu tingkat kepercayaan hasil penelitian yang saya lakukan.

Demikian permohonan ini saya sampaikan, besar harapan saya agar Bapak berkenan dengan permohonan ini. Atas perhatian saya ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 3 September 2012

Mengetahui,

Hormat Saya,

Dosen Pembimbing



Erwin Setyo K, M. Kes

NIP.19751018 200501 1 002



Zamzam Adnan FE

NIM. 08601244012

Lampiran 3. Angket Uji Coba

Kepada:

Sdr. Peserta Training *SCOT-Lead*

Dengan Hormat,

Angket ini bisa diselesaikan dengan waktu maksimal 10 menit.

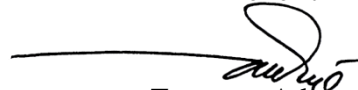
Dengan segala kerendahan hati, perkenankanlah saya pada penyelesaian tugas akhir yang mengambil judul “Persepsi pengurus ormawa UNY terhadap SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*)” memohon kepada Saudara untuk sejenak meluangkan waktu untuk memberikan pendapat dan informasi dengan menjawab angket yang saya lampirkan ini.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui persepsi pengurus ormawa UNY terhadap SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*). Besar harapan saya, saudara dapat mengisi angket ini sesuai dengan kenyataan yang ada.

Atas waktu dan kesediaan untuk mengisi angket ini saya ucapkan banyak terima kasih.

Yogyakarta, 12 Desember 2012

Peneliti



Zamzam Adnan FE

NIM. 08601241100

A. Identitas Responden

Nama :

Prodi/Jur/Fak :

B. Petunjuk Pengisian

- Berilah tanda *check list* (✓) pada salah satu jawaban sesuai dengan tanggapan anda pada kolom disamping pernyataan.

Contoh :

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
FAKTOR PENGEMBANGAN ORGANISASI					
1	SCOT-Lead mengajarkan proses pemecahan masalah	SS ✓	S	TS	STS
2	SCOT-Lead memberikan contoh permasalahan komunikasi untuk diselesaikan secara kelompok.	SS	S ✓	TS	STS

- Keterangan :

- Istilah dalam pernyataan

SCOT-Lead : School of Trainer and Leader

- Kode jawaban

SS = Sangat Setuju

TS= Tidak Setuju

S = Setuju

STS= Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
FAKTOR PENGEMBANGAN ORGANISASI					
1	SCOT-Lead mengajarkan proses pemecahan masalah	SS	S	TS	STS
2	SCOT-Lead menggunakan konsep analisis SWOT dalam pemecahan masalah	SS	S	TS	STS
3	SCOT-Lead mengajarkan praktek pengembangan organisasi.	SS	S	TS	STS
4	SCOT-Lead mengadakan program <i>Community Development</i> .	SS	S	TS	STS
5	SCOT-Lead membiasakan peserta membuat formatur setelah menentukan visi organisasi	SS	S	TS	STS
6	SCOT-Lead mengajarkan proses perbaikan organisasi.	SS	S	TS	STS
7	SCOT-Lead membiasakan pemakaian cara baru dalam perbaikan organisasi.	SS	S	TS	STS

8	SCOT-Lead tidak memberikan ruang diskusi dalam pengembangan organisasi	SS	S	TS	STS
9	SCOT-Lead tidak mengajarkan materi perkembangan organisasi.	SS	S	TS	STS
10	SCOT-Lead memberikan contoh permasalahan komunikasi untuk diselesaikan secara kelompok.	SS	S	TS	STS
11	SCOT-Lead menerapkan gaya kepemimpinan manajemen kolaboratif.	SS	S	TS	STS
FAKTOR TEAM BUILDING					
12	SCOT-Lead menanamkan budaya kerja kelompok	SS	S	TS	STS
13	SCOT-Lead memberikan motivasi kesungguhan dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
14	SCOT-Lead menerapkan penegasan tugas kelompok melalui <i>focus group discussion (FGD)</i>	SS	S	TS	STS
15	SCOT-Lead hanya terfokus pada materi <i>Team Building</i> .	SS	S	TS	STS
16	SCOT-Lead mengajarkan materi <i>Team Building</i> dengan diskusi kelompok.	SS	S	TS	STS
17	SCOT-Lead mengajarkan fungsi monitoring dalam kerja tim.	SS	S	TS	STS
18	SCOT-Lead menanamkan kesadaran penyelesaian tugas secara bersama-sama.	SS	S	TS	STS
19	SCOT-Lead tidak mengajarkan materi <i>Team Building</i>	SS	S	TS	STS
20	SCOT-Lead mengajarkan pembuatan daftar kegiatan prioritas sesuai kebutuhan.	SS	S	TS	STS
21	SCOT-Lead hanya menyampaikan definisi <i>Team Building</i> saja tanpa praktik.	SS	S	TS	STS
22	SCOT-Lead menekankan penyelesaian tugas sesuai skala prioritas yang sudah ditentukan.	SS	S	TS	STS
FAKTOR PERILAKU INDIVIDU					
23	SCOT-Lead menampilkan film-film inspiratif.	SS	S	TS	STS
24	SCOT-Lead menugaskan peserta membuat resensi film yang ditayangkan.	SS	S	TS	STS
25	SCOT-Lead mengajarkan berfikir inovatif dalam penyelesaian tugas organisasi.	SS	S	TS	STS

26	SCOT-Lead membatasi pergaulan antar peserta.	SS	S	TS	STS
27	SCOT-Lead tidak mengajarkan materi perilaku individu.	SS	S	TS	STS
28	SCOT-Lead mengajarkan materi ruang lingkup komunikasi organisasi.	SS	S	TS	STS
29	SCOT-Lead membiasakan diskusi setiap selesai perkuliahan.	SS	S	TS	STS
30	SCOT-Lead menerapkan teori manajemen apresiasi.	SS	S	TS	STS
31	SCOT-Lead menerapkan budaya <i>Superleadership</i> .	SS	S	TS	STS
32	SCOT-Lead				
FAKTOR SPIRITUAL LEADERSHIP					
33	SCOT-Lead mengajarkan pentingnya menjaga keutuhan hubungan sosial.	SS	S	TS	STS
34	SCOT-Lead menekankan rasa saling mengasihi antar sesama.	SS	S	TS	STS
35	SCOT-Lead memberikan contoh pemimpin yang religius.	SS	S	TS	STS
36	SCOT-Lead menanamkan rasa saling menghargai antar sesama.	SS	S	TS	STS
37	SCOT-Lead tidak memberikan materi <i>Spiritual Leadership</i> .	SS	S	TS	STS
38	SCOT-Lead hanya menyampaikan materi <i>Spiritual Leadership</i> dalam diskusi saja.	SS	S	TS	STS
39	SCOT-Lead membiasakan mengawali dan mengakhiri pertemuan dengan berdoa menurut kepercayaan masing-masing.	SS	S	TS	STS
40	SCOT-Lead membiasakan peserta melaksanakan ibadah sesuai kepercayaannya.	SS	S	TS	STS
41	SCOT-Lead mengajarkan secara teoritis hubungan manusia dengan Tuhannya.	SS	S	TS	STS
42	SCOT-Lead memberikan peluang yang sama dalam berkomunikasi antar peserta.	SS	S	TS	STS

:: TERIMAKASIH ::

-(Semoga ALLAH SWT memudahkanmu dalam menggapai Impian):-

Lampiran 4 : Data Hasil Uji Coba

		Faktor Organisasi										Team Building										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	1	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3
2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3
4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3
6	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3
7	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	1	3	3	4	2	3	4	4
8	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
9	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3
10	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3
11	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	2	4	4	3	2	4	4	4
12	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3
14	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
r hitung	0.603	0.075	0.164	0.529	0.534	0.549	0.789	0.474	-0.009	0.589	0.581	-0.053	0.585	0.601	-0.204	0.711	0.711	0.536	0.287	0.676	0.860	0.732
t=0.532	Valid	Gugur	Gugur	Gugur	Valid	Valid	Valid	Gugur	Gugur	Valid	Valid	Gugur	Valid	Valid	Gugur	Valid	Valid	Valid	Gugur	Valid	Valid	Valid

Perilaku Individu														Spiritual Leadership								
	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42		
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	120	
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	115	
3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	129	
3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	120	
3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	2	113	
4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	2	127	
4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	1	4	4	4	4	3	139	
3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	107	
3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	119	
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	123	
3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	2	139	
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	122	
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	118	
3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	113	
0.515	0.536	0.711	0.711	-0.456	0.215	0.536	0.534	0.689	0.709	-0.044	0.536	0.536	0.422	0.571	-0.145	0.490	0.709	0.444	0.709	0.561		
Gugur	Valid	Valid	Valid	Gugur	Gugur	Valid	Valid	Valid	Valid	Gugur	Valid	Valid	Gugur	Valid	Gugur	Gugur	Valid	Gugur	Valid	Valid	Valid	

Lampiran 5. Angket Penelitian

Kepada:

Sdr. Pengurus Ormawa UNY

Peserta Training *SCOT-Lead*

Dengan Hormat,

Angket ini bisa diselesaikan dengan waktu maksimal 10 menit.


Dengan segala kerendahan hati, perkenankanlah saya pada penyelesaian tugas akhir yang mengambil judul “Persepsi pengurus ormawa UNY terhadap SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*)” memohon kepada Saudara untuk sejenak meluangkan waktu untuk memberikan pendapat dan informasi dengan menjawab angket yang saya lampirkan ini.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui persepsi pengurus ormawa UNY terhadap SCOT-Lead (*School of Trainer and Leader*). Besar harapan saya, saudara dapat mengisi angket ini sesuai dengan kenyataan yang ada.

Atas waktu dan kesediaan untuk mengisi angket ini saya ucapkan banyak terima kasih.

Yogyakarta, 10 Januari 2013

Peneliti



Zamzam Adnan FE

NIM. 08601241100

A. Identitas Responden

Nama :

Prodi/Jur/Fak :

B. Petunjuk Pengisian

- Berilah tanda *check list* (✓) pada salah satu jawaban sesuai dengan tanggapan anda pada kolom disamping pernyataan.

Contoh :

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
FAKTOR PENGEMBANGAN ORGANISASI					
1	SCOT-Lead mengajarkan proses pemecahan masalah	SS ✓	S	TS	STS
2	SCOT-Lead memberikan contoh permasalahan komunikasi untuk diselesaikan secara kelompok.	SS	S ✓	TS	STS

- Keterangan :

- Istilah dalam pernyataan

SCOT-Lead : School of Trainer and Leader

- Kode jawaban

SS = Sangat Setuju

TS= Tidak Setuju

S = Setuju

STS= Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
FAKTOR PENGEMBANGAN ORGANISASI					
1	SCOT-Lead mengajarkan proses pemecahan masalah	SS	S	TS	STS
2	SCOT-Lead mengadakan program <i>Community Development</i> .	SS	S	TS	STS
3	SCOT-Lead mengajarkan proses perbaikan organisasi.	SS	S	TS	STS
4	SCOT-Lead membiasakan pemakaian cara baru dalam perbaikan organisasi.	SS	S	TS	STS
5	SCOT-Lead memberikan contoh permasalahan komunikasi untuk diselesaikan secara kelompok.	SS	S	TS	STS
6	SCOT-Lead menerapkan gaya kepemimpinan manajemen kolaboratif.	SS	S	TS	STS

FAKTOR TEAM BUILDING					
7	SCOT-Lead memberikan motivasi kesungguhan dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
8	SCOT-Lead menerapkan penegasan tugas kelompok melalui <i>focus group discussion (FGD)</i>	SS	S	TS	STS
9	SCOT-Lead mengajarkan fungsi monitoring dalam kerja tim.	SS	S	TS	STS
10	SCOT-Lead menanamkan kesadaran penyelesaian tugas secara bersama-sama.	SS	S	TS	STS
11	SCOT-Lead mengajarkan pembuatan daftar kegiatan prioritas sesuai kebutuhan.	SS	S	TS	STS
12	SCOT-Lead menekankan penyelesaian tugas sesuai skala prioritas yang sudah ditentukan.	SS	S	TS	STS
FAKTOR PERILAKU INDIVIDU					
13	SCOT-Lead menampilkan film-film insipitarif.	SS	S	TS	STS
14	SCOT-Lead menugaskan peserta membuat resensi film yang ditayangkan.	SS	S	TS	STS
15	SCOT-Lead mengajarkan berfikir inovatif dalam penyelesaian tugas organisasi.	SS	S	TS	STS
16	SCOT-Lead mengajarkan materi ruang lingkup komunikasi organisasi.	SS	S	TS	STS
17	SCOT-Lead membiasakan diskusi setiap selesai perkuliahan.	SS	S	TS	STS
18	SCOT-Lead menerapkan teori manajemen apresiasi.	SS	S	TS	STS
19	SCOT-Lead menerapkan budaya <i>Superleadership</i> .	SS	S	TS	STS
FAKTOR SPIRITUAL LEADERSHIP					
20	SCOT-Lead mengajarkan pentingnya menjaga keutuhan hubungan sosial.	SS	S	TS	STS
21	SCOT-Lead menekankan rasa saling mengasihi antar sesama.	SS	S	TS	STS
22	SCOT-Lead menanamkan rasa saling menghargai antar sesama.	SS	S	TS	STS
23	SCOT-Lead membiasakan mengawali dan mengakhiri pertemuan dengan berdoa menurut kepercayaan masing-masing.	SS	S	TS	STS

24	SCOT-Lead membiasakan peserta melaksanakan ibadah sesuai kepercayaannya.	SS	S	TS	STS
25	SCOT-Lead mengajarkan secara teoritis hubungan manusia dengan Tuhannya.	SS	S	TS	STS
26	SCOT-Lead memberikan peluang yang sama dalam berkomunikasi antar peserta.	SS	S	TS	STS

∴ TERIMAKASIH ∴

∴(Semoga ALLAH SWT memudahkanmu dalam menggapai Impian)∴-

Lampiran 6 : Data Hasil Penelitian

Tabulasi Hasil penelitian																											
	Pengembangan Organisasi							Team Building					Perilaku Individu						Spiritual Leadership								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	TOTAL
1	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	90
2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	92
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
4	4	3	3	2	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	2	4	84
5	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	90
6	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	76
7	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	91
8	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	81
9	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	1	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	87
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
11	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	91
12	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97
13	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	79
14	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	75
15	3	4	3	2	4	4	4	2	3	4	2	4	3	2	3	3	2	2	2	4	2	3	3	3	4	4	79
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
17	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	88
18	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	88
19	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
21	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79
22	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101
23	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	92
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	83
25	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73
26	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	97
27	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	96
28	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	86
29	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	91
30	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
31	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	88
32	3	2	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	4	4	4	4	81
33	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	92
34	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	86
35	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73
36	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	96
37	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	101
38	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	79
39	4	3	4	2	3	2	4	3	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	90
40	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	91
41	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	83
42	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	91
43	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	82
44	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	72
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	76

46	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	63	
47	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	83	
48	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	46
49	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	57	
50	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	72	
51	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	75	
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	83	
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52	
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	82	
55	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	79
56	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56	
57	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	82	
58	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	97	
59	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	84	
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	74	
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	85	
62	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	85	
63	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80	
64	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	72
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76	
66	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	85	
67	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	72	
68	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	61	
69	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	74	
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	
71	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	72
72	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	73	
73	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	80	
74	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	85	
75	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	97	
76	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	
77	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	92	
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	83	
79	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73	
80	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	97	
81	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	96	
82	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	90	
83	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	76	
84	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	91	
85	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	81	
86	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	1	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	87	
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78	
88	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	91	
89	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97	
90	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	79	

Lampiran 7 : Dokumentasi Pengisian Angket dan Jalannya Kegiatan SCOT-Lead





“Melahirkan alumni yang Taqwa, Mandiri dan Cendekia”