

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN
OUTSOURCING
(Pada Mal Olympic Garden Malang)**

SKRIPSI



Oleh:

MUHAMMAD AMINUDIN

NIM: 08510145

**JURUSAN MANAJEMAN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2012**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN
OUTSOURCING
(Pada Mal Olympic Garden Malang)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh:

MUHAMMAD AMINUDDIN
NIM: 08510145

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2012**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN
OUTSOURRING
(Pada Mal Olympic Garden Malang)**

SKRIPSI

Oleh:

MUHAMMAD AMINUDDIN

NIM: 08510145

Telah Disetujui 03 Juli 2012

Dosen Pembimbing,

Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE, M.Si

NIP. 19720212 200312 1 003

Mengetahui:

Ketua Jurusan,

Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE, M.Si

NIP. 19720212 200312 1 003

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN
OUTSOURCING
(Pada Mal Olympic Garden Malang)**

SKRIPSI

Oleh:

MUHAMMAD AMINUDDIN

NIM: 08510145

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Tanggal 15 September 2012

Susunan Dewan Penguji	Tanda Tangan
1. Ketua <u>Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, MSi</u> NIP. 19711108 199803 2 002	: ()
2. Sekretaris/Pembimbing <u>Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si</u> NIP. 19720212 200312 1 003	: ()
3. Penguji Utama <u>Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag</u> NIP. 19490929 198103 1 004	: ()

Disahkan Oleh:
Ketua Jurusan,

Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si
NIP. 19720212 200312 1 003

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini saya:

Nama : Muhammad Aminudin
NIM : 08510145
Alamat : Dusun Cempleng RT/RW 001/012, Desa Brengkok,
Kec. Brondong, Kab. Lamongan.

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN OUTSOURCING (Pada Mal Oympic Garden Malang)

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 4 September 2012

Hormat saya,

Muhammad Aminudin

NIM: 08510145

HALAMAN PERSEMBAHAN

Engkau mendapati sesuatu yang terpuji,
maka pujilah Allah SWT. Dan jika engkau mendapati sesuatu yang
menjengkelkan maka ikutilah dengan evaluasi dan pemeriksaan yang baik
terhadapnya. (*Al-Musibih*)

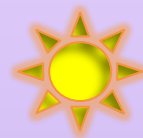
Alhamdulillah...

Rasa syukur kepada Allah SWT atas segala kemudahan dan kelancaran
dalam menyelesaikan skripsi ini.

Hasil penelitian skripsi ini saya persembahkan kepada Ayah & Ibu tercinta
yang selalu mendukung, memberikan support, perhatian, do'a restu, dan
semua usahanya supaya anak-anaknya mampu menggapai cita-citanya.
Sungguh kemuliaan do'a beserta keikhlasan mereka sehingga penelitian
skripsi ini dapat berjalan dengan lancar.

Dan tidak lupa kepada mbak dan adik-adikku yang saya sayangi, yang selalu
memberikan motivasi dan dukungannya. Serta seluruh anggota keluarga
besar saya.

Special kepada my beloved Goyim yang selalu menemani, membantu dan
memberikan support kepada saya, saya ucapkan banyak terima kasih, you
are the best for me.



MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ

“.....Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.....”

(QS. Ar-Ra'd: 11)

UMAR BIN ABDUL AZIZ

(717 - 720 M)

*“Sekarang aku telah mendapatkan yang tertinggi di dunia,
yaitu **KEPEMIMPINAN**.*

*Bila para **PEMIMPIN** menggunakan kepemimpinannya
sebagai jalan mencapai **KEBAHAGIAAN DUNIA**, maka aku
menjadikannya jalan mencapai **KEHORMATAN AKHIRAT**”*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Yang Maha Esa, Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang bagi seluruh hamba-hamba-Nya yang telah memberikan taufiq, hidayah, serta inayah-Nya kepada kita serta memberikan nikmat Islam dan Iman, dan semua nikmat yang telah diberikan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Outsourcing Pada Mal Olympic Garden (MOG) Malang”** ini dengan lancar. Amiiiii

Tidak lupa penulis sampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu dan mendukung dalam menyelesaikan Skripsi ini sehingga dapat tersusun dan terselesaikan dengan lancar, kepada:

1. Prof. Dr. Imam Suprayogo, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. HA. Muhtadi Ridwan, MA, selaku dekan fakultas ekonomi dan seluruh jajaran pembantu dekan Fakultas Ekonomi.
3. Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., Msi, selaku ketua jurusan sekaligus sebagai pembimbing skripsi ini, yang telah meluangkan banyak waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan kepada penulis sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan dengan lancar.

4. Seluruh Dosen dan Staf Administrasi Fakultas Ekonomi (FE) yang telah banyak membantu penulis dalam mengikuti perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.
5. Kedua orang tua dan adik-adik serta kakak perempuan saya yang selalu memberikan doa dan dorongan semangat kepada penulis.
6. Nur Qoyimah yang selalu menemani dan membantu serta memberi semangat kepada penulis.
7. Bapak Imron Selaku kepala HRD, serta Bapak Alex dan Bapak Anam selaku kepala Building Service Mal Olympic Garden yang memberikan penulis kesempatan untuk melaksanakan penelitian Skripsi disana dan turut membantu dalam penyelesaian Skripsi ini.
8. Teman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi yang banyak memberi masukan dan membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Untuk itu, saran dan kritik yang membangun diperlukan untuk penyempurnaan lebih lanjut, setidaknya sebagai pengingat bahwa karya ini hanya hasil karya manusia yang jauh dari sempurna. Akhir kata, penulis berharap semoga hasil penelitian ini bermanfaat dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan, terutama bagi almamater.

Malang, 4 September 2012

Muhammad Aminudin

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK (Indonesia, <i>English</i> , <i>Arabic</i>).....	xv
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Kegunaan Penelitian.....	9
1.5 Batasan Penelitian	10
BAB II : KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	11
2.2 Kajian Teoritis	15
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan.....	15
2.2.2 Teori Kepemimpinan	16
2.2.3 Gaya Kepemimpinan.....	22
2.2.4 Teori Kepemimpinan Situasional.....	25
2.2.5 Pendekatan Kepemimpinan Efektif	32
2.2.6 Kepemimpinan Dalam Islam	34

2.2.7	Pengertian Disiplin Kerja.....	38
2.2.8	Bentuk-bentuk Disiplin Kerja	40
2.2.9	Tujuan Disiplin Kerja	41
2.2.10	Indikator-indikator Disiplin Kerja	42
2.2.11	Sanksi Pelanggaran Kerja	43
2.2.12	Disiplin Kerja Dalam Islam	44
2.2.13	Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Disiplin Kerja.....	46
2.3	Model Konsep	48
2.4	Model Hipotesis	48
2.5	Hipotesis	49

BAB III : METODE PENELITIAN

3.1	Lokasi Penelitian.....	51
3.2	Jenis dan Pendekatan Penelitian	51
3.3	Populasi dan Sampel	52
3.3.1	Populasi.....	52
3.3.2	Sampel.....	52
3.4	Teknik Pengambilan Sampel	52
3.5	Data dan Jenis Data.....	53
3.5.1	Data	53
3.5.2	Jenis Data	54
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	55
3.7	Skala Pengukuran.....	55
3.8	Definisi Operasional Variabel.....	56
3.9	Metode Analisis Data.....	58
3.9.1	Uji Validitas Instrumen	58
3.9.2	Uji Reliabilitas Instrumen	58
3.9.3	Analisa Regresi Linier Berganda	59
3.10	Pengujian Hipotesis	60
3.10.1	Uji t	60

3.10.2 Uji F	60
3.10.3 Koefisien Determinasi (R^2)	61
3.11 Uji Asumsi Klasik.....	62

BAB IV : PAPARAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Paparan Data Hasil Penelitian	66
4.1.1 Sejarah Mal Olympic Garden Malang	66
4.1.2 Seputar Mal Olympic Garden Malang	69
4.1.3 Kawasan Pendukung Mal Olympic Garden Malang.....	71
4.1.4 Visi & Misi Mal Olympic Garden Malang	72
4.1.5 Struktur Organisasi Mal Olympic Garden Malang	73
4.1.6 Ruang Lingkup Kegiatan/Usaha Mal Olympic Garden Malang	79
4.2 Hasil Analisis Data	81
4.2.1 Gambaran Umum Responden.....	81
4.2.2 Analisis Data	83
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	100

BAB V : PENUTUP

5.1 Kesimpulan	107
5.2 Saran	108

DAFTAR PUSTAKA	109
----------------------	-----

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu	12
Tabel 2.2: Gaya Kepemimpinan Yang Sesuai Dalam Kaitannya Dengan Berbagai Level Kematangan.....	29
Tabel 2.3: Perspektif Disiplin Kerja	40
Tabel 3.1: Proporsi Sampel Perbagian.....	53
Tabel 3.2: Bobot Penilaian Setiap Jawaban.....	56
Tabel 3.3: Konsep Variabel Indikator Item Penelitian	57
Tabel 3.4: Kaidah Keputusan Durbin dan Watson	64
Tabel 4.1: Data Teknis Bangunan.....	69
Tabel 4.2: Data Fasilitas Gedung.....	70
Tabel 4.3: Data Zoning Area.....	70
Tabel 4.4: Daftar Tenant Yang Sudah Bergabung Dengan MOG	79
Tabel 4.5: Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	81
Tabel 4.6: Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	82
Tabel 4.7: Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	82
Tabel 4.8: Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	83
Tabel 4.9: Distribusi Frekuensi Item Gaya Telling.....	83
Tabel 4.10: Distribusi Frekuensi Item Gaya Selling.....	85
Tabel 4.11: Distribusi Frekuensi Item Gaya Participating.....	86
Tabel 4.12: Distribusi Frekuensi Item Gaya Delegating.....	87
Tabel 4.13: Distribusi Frekuensi Item Disiplin Kerja.....	88
Tabel 4.14: Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	89

Tabel 4.15: Uji Multikolinieritas	91
Tabel 4.16: Uji Heterokedastisitas	92
Tabel 4.17: Uji Autokorelasi.....	93
Tabel 4.18: Uji Normalitas	94
Tabel 4.19: Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda	94
Tabel 4.20: Variabel Dominan.....	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: Gaya Kepemimpinan Situasional Hersey & Blanchard.....	27
Gambar 2.2: Model Konsep	48
Gambar 2.3: Model Hipotesis	49
Gambar 4.1: Struktur Organisasi Mal Olympic Garden Malang.....	75
Gambar 4.2: Struktur Departemen Engineering	75
Gambar 4.3: Struktur Departemen Business Development	76
Gambar 4.4: Struktur Departemen HRD.....	77
Gambar 4.5: Struktur Departemen Tenancy	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Contoh Kuesioner

Lampiran 2: Hasil Uji Corelations

Lampiran 3: Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 4: Hasil Uji Asumsi Klasik

Lampiran 5: Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Lampiran 6: Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran 7: Bukti Konsultasi

Lampiran 8: Surat Keterangan Penelitian

ABSTRAK

Aminudin, Muhammad. 2012, Skripsi. Judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Outsourcing Pada Mal Olympic Garden Malang”

Pembimbing : Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Karyawan Outsourcing

Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin dalam melaksanakan gaya kepemimpinannya sangat berpengaruh terhadap tingkat disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan faktor penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan, apabila disiplin kerja diabaikan maka akan menghambat kinerja dan merugikan perusahaan. Penelitian ini berfokus pada pengaruh gaya kepemimpinan situasional yang terdiri dari empat variabel, yaitu gaya kepemimpinan *telling* (X1), gaya kepemimpinan *selling* (X2), gaya kepemimpinan *participating* (X3), dan gaya kepemimpinan *delegating* (X4) terhadap disiplin kerja (Y) karyawan outsourcing pada Mal Olympic Garden Malang.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu berupa analisis yang bermaksud menggambarkan variabel yang ada dengan menggunakan uji statistik. Uji statistik yang dipakai adalah uji regresi linier berganda. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *eksplanatory*. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner terhadap karyawan outsourcing. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan outsourcing divisi security dan divisi parking Mal Olympic Garden Malang yang berjumlah 120 karyawan, dan sampel yang dipakai dalam penelitian ini berjumlah 92 karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan situasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan outsourcing pada Mal Olympic Garden Malang. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung ($9.036 > F \text{ tabel } (2.37)$ atau $\text{sig } F (0.000) < 5\% (0.05)$). Nilai adjusted R square menunjukkan nilai sebesar 0.261, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan menjelaskan dari variabel gaya kepemimpinan situasional terhadap variabel disiplin kerja adalah sebesar 26.1%. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan *telling* (X1) dan gaya kepemimpinan *selling* (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan outsourcing, dan variabel gaya kepemimpinan *participating* (X3) dan gaya kepemimpinan *delegating* (X4) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan outsourcing. Variabel gaya kepemimpinan *delegating* (X4) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan outsourcing pada Mal Olympic Garden Malang dengan nilai t hitung terbesar yakni 3.257 dan nilai signifikansi yang paling rendah yakni 0.002.

ABSTRACT

Aminudin, Muhammad. 2012, Thesis. Title: "The Effect of Situational Leadership Style on Working Discipline of Outsourcing Employees at Mall Olympic Garden Malang"

Advisor : Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Keywords : Leadership Style, Working Discipline, Outsourcing Employees

The existence of a leader in an organization was needed to bring the organization to achieve its goal. The implementation of a leadership style is very influential toward the level of employees' discipline. Working discipline is a determining factor in a success of a company. If the working discipline is ignored, it will hinder the performance and impair the company. This research focuses on the influence of situational leadership style which consists of four variables: telling leadership style (X1), selling leadership style (X2), participating leadership style (X3), and delegating leadership style (X4) toward the working Discipline (Y) of Mall Olympic Garden Malang outsourcing employees.

This research uses quantitative method, an analysis which describe existing variables by using statistical test. The statistical test employed is a multiple linier regression test. This study uses an explanatory research. Data is collected by distributing questionnaires to outsourcing employees. The population in this research consists of 120 outsourcing employees is security and parking devition of Mal Olympic Garden Malang. The research uses 92 samples.

The result shows that the variable of situational leadership style simultaneously had significant influence toward Mall Olympic Garden Malang outsourcing employees' working discipline. It can be seen from the value of F count ($9.036 > F \text{ table } (2.37)$ or $F \text{ sig } (0.000) < 5\% (0.05)$). The adjusted R square value is 0.261. It shows explanatory ability from the variable of situational leadership style toward variable of working discipline is 26.1%. T-test result shows that variables of telling leadership style (X1) and selling leadership style (X2) partially have no significant influence toward outsourcing employees' working discipline. On the other hand, the variables of participating (X3) and delegating leadership style (X4) have a significant influence toward the working. The variable of delegating leadership style (X4) has the most dominant influence with the highest t-count value (3.257) and the lowest significant value (0.002).

المستخلص

أمين الدين، محمد. ٢٠١٢. البحث الجامعي. الموضوع: ”تأثير أسلوب القيادة الظرفية ضد الانضباط الموظف الاستعانة بمصادر خارجية في المول الحديقة الأولمبية مالانج“

المشرف : در. أحمد ساني سفيرينط، الماجستير

الكلمات الرئيسية: أسلوب القيادة، والانضباط العمل، والموظفين الاستعانة بمصادر خارجية

وهناك حاجة إلى وجود زعيم في مؤسسة لتحقيق المنظمة لغرض المخصص له. وقال قيادي في تنفيذ أسلوب القيادة هو مؤثر جدا على مستوى الانضباط موظف. نظام العمل هي عوامل النجاح الحاسمة في الشركة، ثم إذا تجاهل الانضباط سوف تعيق العمل والأداء يضر الشركة. هذه الدراسة تركز على تأثير أسلوب القيادة الظرفية التي تتكون من أربعة متغيرات، وقال وهو أسلوب القيادة (X1)، وبيع أسلوب القيادة (X2)، والمشاركة أسلوب القيادة (X3)، وتفويض أسلوب القيادة (X4) ضد نظام العمل (Y) موظفا الاستعانة بمصادر خارجية في المول الحديقة الأولمبية مالانج.

تستخدم هذه الدراسة الأساليب الكمية، أي في شكل التحليل الذي ينوي تصوير متغير موجودة باستخدام الاختبارات الإحصائية. اختبار الإحصائية المستخدمة هي اختبار الانحدار الخطي. النوع من البحوث هو البحث التفسيري. تم جمع البيانات عن طريق توزيع الاستبيانات على الموظفين الاستعانة بمصادر خارجية. كانت السكان في هذه الدراسة العاملين في قسم الأمن والاستعانة بمصادر خارجية لتقسيم مول وقوف السيارات مالانج حديقة الأولمبية والبالغة ١٢٠ موظفا، والعينات المستخدمة في هذه الدراسة بلغت إلى ٩٢ موظف.

وأظهر التحليل أن أسلوب القيادة الظرفية المتغيرات تأثير كبير في وقت واحد من الاستعانة بمصادر خارجية على الانضباط موظف مالانج مول حديقة الأولمبية. يمكن أن ينظر إليه من قيمة F العدد (٩.٠٣٦) < F الجدول (٢.٣٧) أو F سيج (٠.٠٠٠) > ٥٪ (٠.٠٠٥). المعدل R-مربع القيم تشير إلى قيمة ٠.٢٦١، مشيرا إلى أن القدرة على شرح من القيادة الظرفية متغير نمط لنظام العمل المتغير بلغت ١٠.٢٦٪. استنادا إلى نتائج اختبار t ومن المعروف أن نقول الجزئي للمتغير أسلوب القيادة (X1) وبيع أسلوب القيادة (X2) ليس له تأثير معنوي موظف الاستعانة بمصادر خارجية الانضباط الواقع، والمشاركة القيادة متغير نمط (X3)، وكذلك ندب أسلوب القيادة (X4) تأثير كبير على الانضباط موظف الاستعانة بمصادر خارجية. تفويض متغير أسلوب القيادة (X4) هو تأثير المتغير الأبرز في الاستعانة بمصادر خارجية على الانضباط موظف مالانج مول حديقة الأولمبية مع قيمة أكبر أهمية من ٣.٢٥٧ والقيمة المنخفضة لل ٠.٠٠٢.