

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN PERILAKU  
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PENGURUS  
HIMPUNAN MAHASISWA PROGRAM STUDI  
MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
(HMPS MBS) IAIN PALOPO  
2022-2023**

*Skripsi*

*Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo untuk  
melakukan Penelitian Skripsi dalam rangka Penyelesaian studi Jenjang Sarjana  
pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*



**Diajukan Oleh :**

**Syukran Niam**  
17 0403 0041

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
IAIN PALOPO  
2023**

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN PERILAKU  
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PENGURUS  
HIMPUNAN MAHASISWA PROGRAM STUDI  
MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
(HMPS MBS) IAIN PALOPO  
2022-2023**

*Skripsi*

*Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo untuk  
melakukan Penelitian Skripsi dalam rangka Penyelesaian studi Jenjang Sarjana  
pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*



**Diajukan Oleh :**

**Syukran Niam**  
17 0403 0041

**Pembimbing :**

**Nurfadilah, SE., M.AK.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
IAIN PALOPO  
2023**

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Syukran Niam  
Nim : 17 0403 0041  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau karya saya sendiri
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah hasil dari saya sendiri, selain kutipan yang di tunjukkan sebelumnya, segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya

Bila mana di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dangelar akademik yang saya peroleh akan dibatalkan.

Demikian pernyataan ini di buat untuk di pergunakan sebagai mana mestinya.

2023  
Pernyataan  
Syukran Niam  
Nim : 1704030041



## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Perilaku Kepemimpinan terhadap Kinerja Pengurus Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah HMPS MBS yang ditulis oleh Syukran Niam Induk Mahasiswa (NIM) 17 04030041, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada Hari Senin, tanggal 04 September 2023 Miladiyah bertepatan dengan 18 Safar 1445 Hijriyah, telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Palopo, Oktober 2023

### TIM PENGUJI

- |  |                   |   |
|--|-------------------|---|
| 1. Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I. | Ketua Sidang      | (  ) |
| 2. Dr. Fasiha, S.E.I., M.E.I             | Sekretaris Sidang | (  ) |
| 3. Muzayyanah Jabani, S.T., M.M.         | Penguji I         | (  ) |
| 4. Arsyad L., Si., M.Si                  | Penguji II        | (  ) |
| 5. Nurfa'ilah, S.E., M.Ak                | Pembimbing        | (  ) |

Mengetahui

  
Institut Agama Islam Negeri Palopo  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I.  
NIP 19820124 200901 2 006

  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi Manajemen Bisnis Syariah  
Dr. Fasiha, S.E.I., M.E.I  
NIP 19820124 200901 2 006

2023-10-13 08:41

## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ  
سَيِّدِنَا وَنَبِيِّنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pengurus Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah (HMPS MBS) Iain Palopo” Setelah melalui proses yang panjang.

Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw. kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang manajemen bisnis syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan kepada orang tua saya ibu dan bapak tercinta Wahyuni dan Sabir Tuppu yang telah mengasuh dan mendidik peneliti dengan penuh kasih sayang sejak kecil sampai sekarang, sungguh peneliti sadari tidak mampu untuk membalas semua ini, hanya do‘a yang dapat penulis persembahkan untuk mereka berdua

semoga senantiasa berada dalam limpahan kasih sayang Allah Swt serta selalu mendoakan serta selalu mendoakan peneliti setiap saat memberikan banyak dukungan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor IAIN Palopo, Dr. Abbas Langaji, M. Ag. Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. Munir Yusuf, M.Pd Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Dr. Masruddin, S.S., M. Hum dan Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI. yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti menuntut ilmu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri Palopo.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Binis Islam, Dr. Anita Marawing, S.HI., M.HI. beserta Bapak Wakil Dekan Bidang Akademik Dr. Fasiha, S.EI., M.EI. Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan Muzayyanah Jabani, S.T., M.M dan Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Muhammad Ilyas, S.AG., M.AG.
3. Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Akbar Sabani, S.EI., M. EI. beserta staff yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Nurfadilah, S.E., M.AK. selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan, masukan dan arahan dalam proses penyelesaian skripsi ini.

5. Arsyad L, S.SSI., M.Si. selaku dosen penguji I dan Muzayyanah Jabani, ST., M.M selaku penguji II, yang memberikan kritikan serta arahan untuk penyelesaian skripsi ini.
6. Dr. Adzan Noor Bakri, SE,Sy.,MA.Ek selaku Dosen Penasehat Akademik.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmu dan bantuan selama ini sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini, beserta seluruh staff yang telah membantu dalam pelayanan akademik.
8. Madehang, S.Ag., M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
9. Kepada kedua orng tua yang memberikan dukungan serta motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Kepada seluruh teman seperjuangan Rumah Salubulo (RS) yang membantu dan mensupport saya dalam menyelesaikan Skripsi ini dan seluruh teman dari kelas MBS A dan MBS B, C dan D angkatan 17.
11. Kepada teman-teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah terkhususnya angkatan 17, yang selama ini memberikan semangat dan support, selama proses pembelajaran di IAIN Palopo.

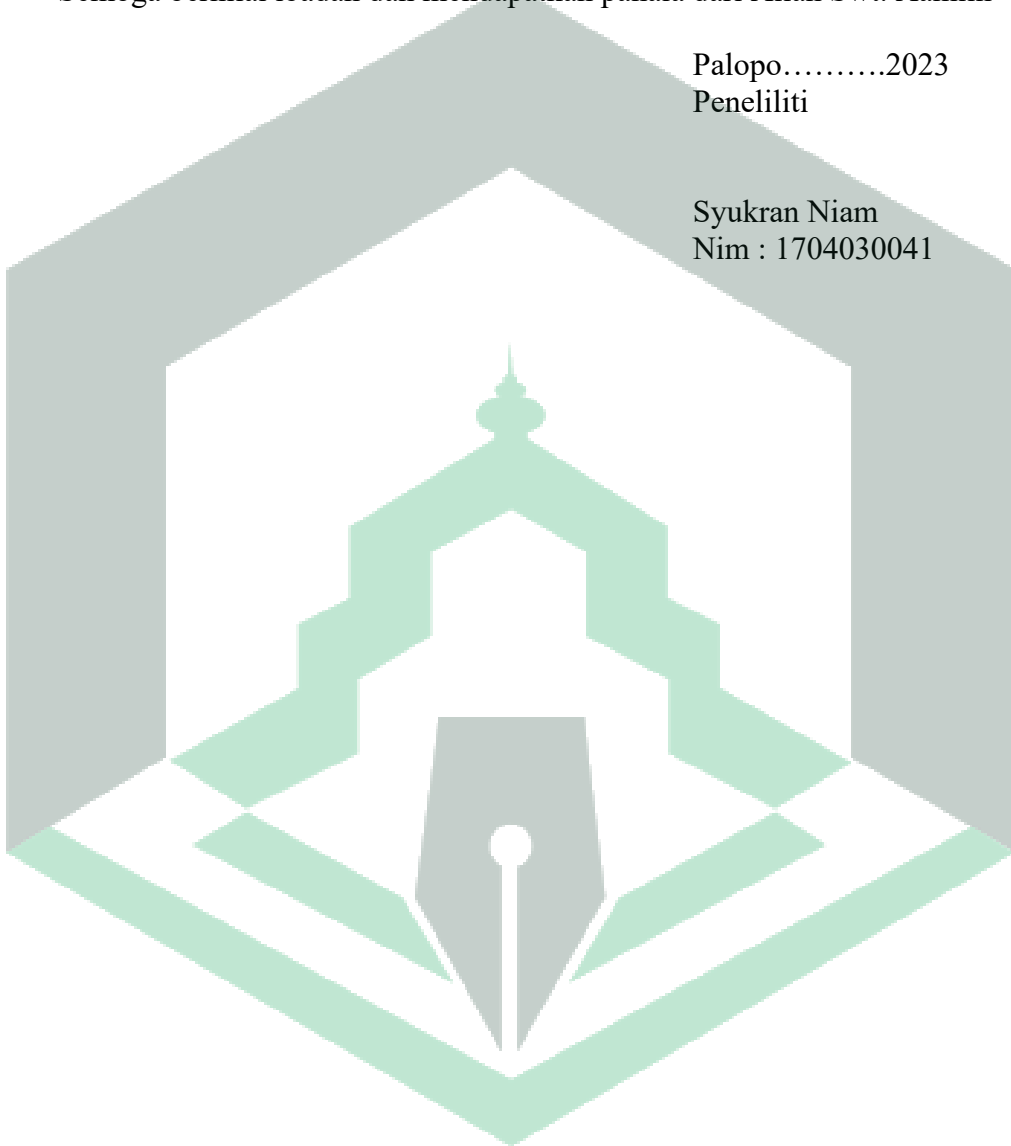
Akhirnya peneliti dapat menyelesaikan Skripsi ini meskipun banyak hambatan ketegangan dan tekanan namun dapat dilewati dengan baik, karena selalu ada dukungan dan motivasi yang tak terhingga dari berbagai pihak. Semoga bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah Swt. Aamiin

Palopo.....2023

Peneliti

Syukran Niam

Nim : 1704030041





## PEDOMAN TRANS LITERASI ARAB DAN SINGKATAN

### A. Trans Literasi Arab-latin

Daftar huruf bahas Arab dan trans literasinya edalam huruf latin dapat di lihar pada table berikut :

#### 1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alaif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa'	Ṡ	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	Ḥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Ha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zdal	Ẓ	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ذ	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Sad	Ṣ	Es dengan titik di bawah

ض	Dad	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Toa'	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Za	Z	Zet dengan titik di bawah
ع	Ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	G
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	wau	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamza	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	Fatha	A	a
اِ	Kasrah	I	i
اُ	Dammah	U	u

Vokal rangkap Bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf yaitu :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِيّ	Fathah dan yá'	Ai	a dan i
اَوْ	Fatha dan Wau	Au	a dan u

Contoh :

كَيْفَ : Kaifa

هَؤُلَ : Haula

### 3. Maddah

Maddah atau pokal lambangnya berupa harakat dan huruf, tarans literasinya huruf dan tanda yaitu :

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ... اِ... اِى	Ftaha dan alif yá'	Á	a dan garis di atas
ىِ	Kasrah dan y á'	Ī	i dan garis di atas
وُ	Dammah dan wau	Û	U dan garis di atas

Contoh

مَاتَ : *māta*

رَمَى : *rāmā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamūtu*

### 4. Tamarbutah

Transliterasi untuk tā<sup>h</sup> marbūtah ada dua, yaitu tā<sup>h</sup> marbūtah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah [t]. sedangkan tā<sup>h</sup> marbūtah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan tā" marbūtah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al- serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka tā" marbūtah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh :

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl*

الْمَدِينَةُ الْفَادِلَةُ : *al-madīnah al-fādilah*

الْحِكْمَةُ : *al hikmatuh*

#### 5. Syaddah (tasydid)

Syaddah atau tasydīd yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydīd ( ّ ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah.

Contoh :

رَبَّنَا : *rabbnā*

نَجَّيْنَا : *najjainā*

الْحَقُّ : *al-haqq*

نُعَمِّ : *nu"ima*

عَدُوُّ : *„aduwwun*

Jika huruf ع ber-tasydīd di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah ( عِي ) maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi ī.

Contoh :

عَلِيٌّ : *Alī* (bukan *Aliyy* atau *A'ly*)

عَرَبِيٌّ : *Arabī* (bukan *A'rabiyy* atau *Arabiy*)

## 6. Kata Sedang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *aw* (*alif lam ma''rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsi yah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung *xi* yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh :

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (bukan *az-zalزالah*)

الفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

## 7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh :

تَأْمُرُونَ : *ta''murūna*

النَّوْعُ : *al-nau''*

شَيْءٌ : *syai''un*

أُمِرْتُ : *umirtu*

#### 8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur''ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contaoah :

*Syarh al-Arba''īn al-Nawāwī*

*Risālah fī Ri''āyah al-Maslahah*

#### 9. Lafz al-Jalālah

Kata —Allah‖ yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāfilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh :

دِينُ اللَّهِ : *Dīnullāh*

بِاللَّهِ : *billāh*

Adapun *tā''marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, diterasliterasi dengan huruf [t].

Contoh :

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : *hum fī rahmatillāh*

## 10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf xiii kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).



Contoh :

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi‘a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān

Nasīr al-Dīn al-Tūsī

Nasr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūfī

Al-Maslahah fī al-Tasyrī‘ al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu xiv harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh :

*Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd,*

*Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd*

*Muhammad Ibnu) Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd,*

*Nasr Hāmid (bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū)*

## B. Daftar Singkatan

Sw. : Subhanahu wa ta „ala

Saw. : Sallallahu „alaihi wa sallam

AS : „alaihi al-salam

H : Hijra

M : Masehi

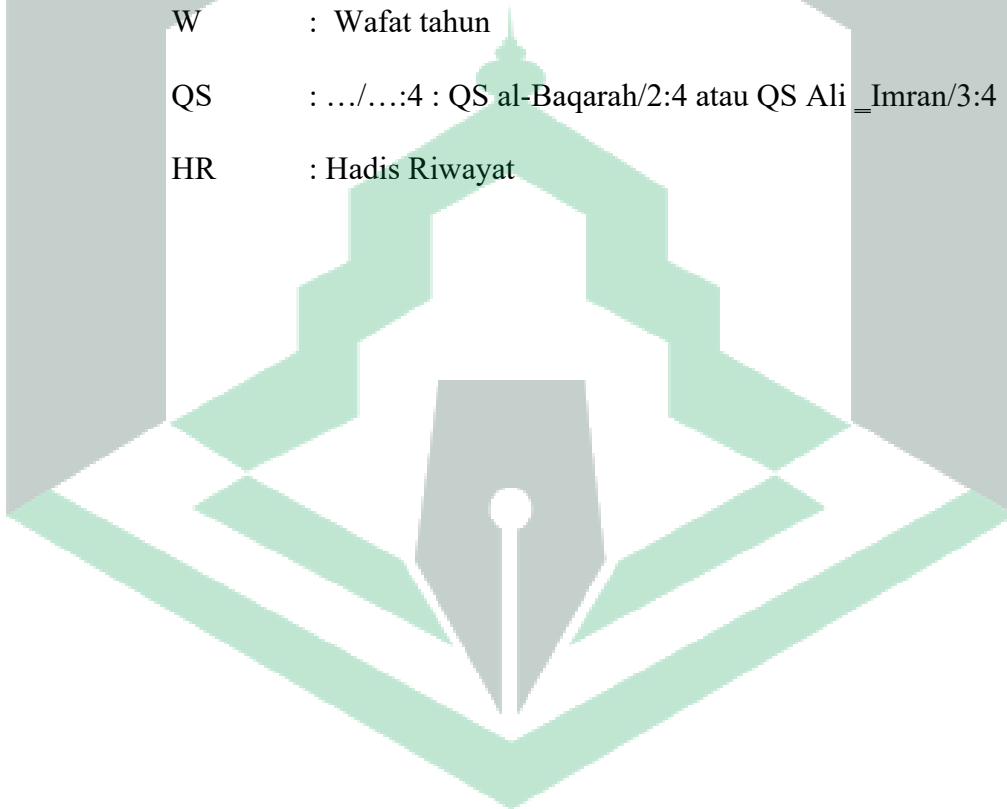
SM : Sebelum Masehi

I : Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)

W : Wafat tahun

QS : .../...:4 : QS al-Baqarah/2:4 atau QS Ali \_Imran/3:4

HR : Hadis Riwayat



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>iv</b>
<b>PEDOMAN TRANS LITERASI ARAB DAN SINGKATAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR SINGKATAN</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xviii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xxi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....	8
B. Kajian Teori .....	12
C. Kerangka pikir .....	24
D. Hipotesis.....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>28</b>
A. Jenis penelitian.....	28
B. Defenisi operasional .....	28
C. Lokasi dan waktu penelitian .....	31
D. Populasi dan sampel .....	31
E. Sumber data.....	32
F. Teknik pengumpulan data .....	32
G. Uji validitas dan Reabilitas .....	34
H. Teknik Analisis Data .....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b> .....	<b>42</b>
A. Hasil Penelitian.....	42
B. Pembahasan.....	59

<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>66</b>
A. Kesimpulan.....	66
B. Saran .....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>68</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>72</b>

### DAFTAR TABEL

tabel 4. 1 Jenis Kelamin .....	45
tabel 4. 2 data semester .....	46
tabel 4. 3 Uji Validitas .....	47
tabel 4.4 Uji Reliabiitas.....	49
tabel 4. 5 Uji normalitas .....	50
tabel 4. 6 Uji Multikoloneritas .....	51
tabel 4. 7 Uji Regesi Linear Berganda .....	53
tabel 4. 8 Uji Parsial (t) .....	55
tabel 4. 9 Uji Signifikan simultan .....	57
tabel 4. 10 Uji Koofesiensi Determinasi (R).....	58

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 1 kerangka pikir.....	25
Gambar 4.1 2 skala likert Scaterplot.....	52



## ABSTRAK

**Syukran Niam, 2023** *“Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pengurus Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah”* (HMPS MBS) Iain Palopo, 2022-2023. Skripsi Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negri Palopo. Di bimbing oleh : Nurfadilah,SE.,M.AK.

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Perilaku Kepemimpinan terhadap kinerja Pengurus Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah (HMPS MBS) Iain Palopo. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan perilaku Kepemimpinan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pengurus Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah (HMPS MBS) Iain Palopo.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu semua pengurus Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah berjumlah 63 orang. Data di peroleh melalui kuesioner online. Selanjutnya, data penelitian ini di analisis dengan Uji validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas Uji Multi Kolonieritas Uji Heteroskedastisitas, Uji Regresi Linier Berganda dan uji Hipotesis Uji Parsial (t), Uji signifikan Simultan (F), Uji Determinasi ( $R^2$ ).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : Secara parsial, Komunikasi di peroleh nilai T hitung = 1,131 dan T tabel sebesar = 1,671 artinya nilai T hitung  $1,131 <$  dari T tabel = 1,671 dengan signifikansi sebesar 0,05 atau  $0,263 >$  dari 0,05. Sehingga  $H_0$  di terima dan  $H_a$  di tolak sehingga dapat di simpulkan secara parsial pengaruh komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus. Secara parsial, pengaruh Motivasi di peroleh nilai T hitung = 1,353 dan T tabel = 1,671 artinya nilai T hitung = 1,353  $<$  dari T tabel = 1,671 dengan signifikansi 0,05 atau  $0,181 >$  dari 0,05 Sehingga  $H_0$  di terima dan  $H_a$  di tolak sehingga dapat di simpulkan pengaruh Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus. Secara parsial pengaruh Perilaku Kepemimpinan di peroleh nilai T hitung = 2,116 dan T tabel sebesar = 1,671 Artinya nilai T hitung = 2,116  $>$  dari T tabel = 1,671 dengan signifikansi 0,05 atau  $0,039 <$  dari 0,05 Sehingga  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima. Sehingga dapat di simpulkan secara parsial pengaruh perilaku kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus. Uji simultan diperoleh f hitung sebesar 42,798 yang menunjukkan bahwa f hitung  $>$  ftabel yaitu  $42,798 >$  2,761. Dari tabel diatas nilai sig =  $0,000 <$  dari 0,005 maka dapat di simpulkan bahwa secara simultan variable Komunikasi X1 Motivasi X2 Perilaku kepemimpinan X3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima.

**Kata kunci :** Kinerja, Komunikasi, motivasi dan Perilaku Kepemimpinan

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam ruang lingkup pekerjaan yang dilakukan tentu ada titik jenuh yang di alami seseorang sehingga apa yang di kerjakan kurang maksimal dan bahkan tujuan organisasi tidak tercapai. Oleh karena itu di perlukan adanya komunikasi, motivasi dan perilaku kepemimpinan yang sangat mendukung tercapainya tujuan Organisasi. perilaku kepemimpinan dan motivasi dalam sebuah Organisasi menjadi komponen penting yang mempengaruhi kemajuan sebuah organisasi tersebut.

Manusia di lahirkan sebagai suatu makhluk yang utuh dan mandiri, namun dalam kehidupan harus berkelompok dan bermasyarakat. Manusia adalah makhluk sosial yang membutuhkan bantuan dengan yang lain. Manusia tanpa manusia tidak akan bisa bertahan hidup. Organisasi merupakan sebuah wadah untuk berkumpul di mana sekelompok orang memiliki tujuan tertentu untuk di capai. Pertemuan budaya dan motivasi orang-orang dari berbagai latar belakang yang berbeda mempengaruhi perilaku individu dan menimbulkan problem dalam proses keorganisasian karna menyebabkan terjadinya benturan nilai individu yang dapat menjadi faktor pengganggu dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Oleh karna itu organisasi perlu menciptakan nilai-nilai yang dianut bersama untuk membangun system keorganisasian guna menyeragamkan pemikiran-

pemikiran dan tindakan serta mengubah perilaku individu ke perilaku organisasional.

HMPS merupakan organisasi yang bertujuan untuk menyalurkan inspirasi mahasiswa kepada jurusan agar membentuk keharmonisan antara mahasiswa. Melalui keterlibatan dalam organisasi kemahasiswaan, mahasiswa dapat menerapkan ilmu yang telah didapat dari bangku perkuliahan. Selain itu mahasiswa juga belajar sebagai hal yang berguna bagi perkembangan pribadinya seperti kepemimpinan, Kepercayaan diri kemampuan berkomunikasi dengan baik dan kepekaan sosial. Fungsi organisasi kemahasiswaan (HMPS) sebagai wahana pengembangan pribadi mahasiswa menuju kedewasaan pribadi dan moral.

Salah satu peran organisasi seperti Himpunan Mahasiswa Program Studi adalah wadah untuk menyalurkan aspirasi mahasiswa dan setiap aspirasi tersebut memiliki tolak ukur untuk mengambil keputusan yang tepat.

Semangat yang timbul dalam diri tentunya dipengaruhi oleh bagaimana seorang pemimpin mampu menjadi contoh yang baik bagi pengurus Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah dan mahasiswa pada umumnya. Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movore* berarti kekuatan, rangsangan dan dorongan dari dalam diri untuk berbuat. Dalam sebuah organisasi tentu mempunyai tujuan bersama untuk dicapai. Peran seorang pemimpin inilah yang mampu



memberikan dorongan dan rangsangan dalam diri kepada tiap anggota untuk mencapai tujuan organisasi.

Perilaku kepemimpinan merupakan sikap yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan, Gaya adalah perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi seseorang untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan untuk mencapai tujuan. Hasibuan berpendapat bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>1</sup>

Wibowo pendapat bahwa kerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut. Dan kerja adalah tentang apa yang di kerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya sesuai dengan tujuan organisasi.

Dalam peradaban manusia saat ini segala aspek kehidupan tidak lepas dari berorganisasi, karena pada koadratnya manusia adalah makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak dalam kehidupan Rumah tangga, organisasi kemasyarakatan terlebih ketika masuk di dunia kerja. Saat itu juga manusia berinteraksi antara satu dengan yang lain. Saat ini keberadaan sumber daya manusia sangat di butuhkan, terutama dalam menyukseskan tujuan akhir sebuah organisasi.

---

<sup>1</sup> Ahmi Sazli Joenoes "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Personil Satuan Pemeliharaan (Sathar) 53 Di Lanud Adi Soemarmo *jurnal.unisri.ac.id Vol. 11 No.1 2022 hal 191*  
[Http://ejournal.nnisri.ac.ad/index.php/map/article/download/6333/4382](http://ejournal.nnisri.ac.ad/index.php/map/article/download/6333/4382)

Karenanya pengembangan sumber daya manusia sangat mempengaruhi aspek-aspek yang lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Bagaimanapun besarnya organisasi tanpa di dukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas tidak akan mampu mencapai tujuan organisasi secara maksimal.

Jika di lihat kaitanya dalam ajaran islam, kepemimpinan berarti kegiatan memimpin dan menunjukkan jalan kepada Allah SWT, Kegiatan ini bertujuan untuk menampakkan kemampuan mereka sendiri kedalam lingkungan orang-orang dalam upaya mecapa ridho Allah SWT dalam hidupnya di dunia dan di akhirat.

Dalam hal ini Allah berfirman dalam QS. Al- Baqarah ayat 30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ سَائِدُونَ قُلْ إِنِّي لَا أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ (البقرة: 30)

*Terjemahan: Ingatlah ketika tuhanmu berfirman kepada malaikat, sesungguhnya aku hendak menjadikanmu menjadi seorang (khalifah) di muka bumi. Mereka berkata : Mengapa engkau hendak menjadikan khalifah di bumi itu orang-orang yang berbuat kerusakan dan menumpahkan darah, padahal kami telah bertasbih dengan memuji engkau dan mensucikan engkau? Tuhan berfirman : Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui (QS. Surah Albaqarah :30)*

Selain itu sumber lain dapat di temukan dalam QS.An-Nisa,Ayat 59

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَارَ عَثْمٌ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْتِي

*Terjemahan: Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan Rsul-nya dan ulil amri di antara kamu. Dan jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah Ia kepada Allah (AL-Qur,an) dan*

*Rasul (sunnahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.<sup>2</sup>*

Agar bisa memimpin dengan baik, maka seorang pemimpin harus bisa memilih perilaku kepemimpinan yang tepat. Dengan adanya pemilihan perilaku kepemimpinan yang tepat maka seorang pemimpin mempunyai pegangan untuk memimpin bawahannya, sehingga para bawahan merasa nyaman dan semangat dalam berorganisasi agar tujuan bisa tercapai dengan baik.

Sebagai Mahasiswa yang berintelektual, terdidik dan mempunyai peran penting dalam masyarakat sebagai agen of change (generasi perubahan) moral forces (cerminan moral) social control (memberikan solusi dalam masyarakat) dan iron stock (generasi penerus). Kampus, dalam hal ini kelembagaan mahasiswa adalah sebagai wadah yang mempunyai peran penting untuk mengembangkan potensi, keterampilan, minat dan bakat melatih kepemimpinan mahasiswa agar menghasilkan pemimpin yang berkualitas.

## **B. Rumusan Masalah**

- 1) Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pengurus Himpunan mahasiswa program studi manajemen bisnis syariah Iain Palopo ?

---

<sup>2</sup> Moh Amin "kepemimpinan dalam Islam" Vol 2 No 2 thn 2019, Hal : 125 <https://doi.org/10.32699/resolusi.v2i2.1034>

- 2) Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pengurus Himpunan mahasiswa pogram studi manajemen bisnis syariah Iain Palopo ?
- 3) Apakah ada pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja pengurus Himpunan mahasiswa pogram studi manajemen bisnis syariah Iain Palopo ?
- 4) Apakah ada pengaruh komunikasi, motivasi dan perilaku kepemimpinan terhadap kinerja Himpunan mahasiswa pogram studi manajemen bisnis syariah Iain Palopo ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka peneliti ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja pengurus himpunan mahasiswa program studi manajemen bisnis syariah Iain Palopo
- 2) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pengurus himpunan mahasiswa program studi manajemen bisnis syariah Iain Palopo
- 3) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja pengurus himpunan mahasiswa program studi manajemen bisnis syariah Iain Palopo

- 4) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi dan perilaku kepemimpinan terhadap kinerja pengurus himpunan mahasiswa program studi manajemen bisnis syariah Iain Palopo.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dimaksud dalam penelitian ini adalah:

- 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan pada organisasi.

- 2) Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pembaca tentang pengaruh komunikasi, motivasi dan perilaku kepemimpinan terhadap kinerja pengurus himpunan mahasiswa program studi manajemen bisnis syariah.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Suyitno “analisis pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi terhadap kinerja pimpinan kolektif BKM di kabupaen Lamongan” Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hipotesis secara empirik terhadap hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Sampel penelitian ini sebanyak 200 Anggota PK-BKM di Kabupaten Lamongan. dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang terdiri atas perilaku pemimpin (X1), komunikasi (X2) dan motivasi (X3) pengaruh secara simultan terhadap kinerja (Y) pimpinan kolektif Badan Keswadayaan Masyarakat di Kabupaten Lamongan. Selanjutnya uji secara parsial dengan menggunakan uji t. Dimana nilai t hitung variabel perilaku pemimpin (X1) = 8,070 taraf signifikansi 0.000, variabel komunikasi (X2) = 6,453 taraf signifikansi 0.000, variabel motivasi (X3) = 6,310 taraf signifikansi 0.000, maka uji parsial menyatakan bahwa seluruh variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y) pimpinan kolektif Badan Keswadayaan Masyarakat di Kabupaten Lamongan. Adapun variabel perilaku pemimpin (X1) memiliki nilai beta sebesar 0,411, sehingga variabel ini dinyatakan memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja(Y). Penelitian ini membatasi pada 3 (tiga) variabel bebas yaitu perilaku pemimpin (X1), komunikasi (X2), dan motivasi (X3) sedangkan terdapat banyak

variabel yang dapat mempengaruhi kinerja PK-BKM di Kabupaten Lamongan.<sup>3</sup>

Suryati Eko Putro “Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan perilaku Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo” Pegawai sebagai sumber daya manusia dalam birokrasi pemerintahan yang handal dan profesional merupakan suatu keharusan agar tanggung jawab penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat terlaksana dengan baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel komunikasi, motivasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo, sedangkan gaya kepemimpinan merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai.<sup>4</sup>

Mohammad Amir Furqon, Zef Rizal, Nurul Qomariyah “pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh perilaku kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

---

<sup>3</sup> Suyitno “ ‘ analisis pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi terhadap kinerja pimpinan kolektif BKM di kabupaen Lamongan’’*Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Volume 6 Nomor 2 tgl Maret 2023 hal 426* <http://doi.org/10.25273/capital.v6i2.15149>

<sup>4</sup> Suryati Eko Putro, “Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan perilaku Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai BadanKepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo” *Vol 2, No. 2 Thn 2019, hal : 7*

Hal tersebut dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 73,323 lebih besar dari F tabel sebesar 3,44<sup>5</sup>

Rr. Vemmi Kesuma Dewi “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indosurya Kencana di Bekasi. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 60 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel komunikasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,717 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,842 dengan kriteria baik. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 15,466 + 0,618X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,726 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 52,8%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .<sup>6</sup>

Ila rohmatun nisyak yang berjudul, “pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan” Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sensus karena sampel

<sup>5</sup> Mohammad Amir Furqon, Zef Rizal, Nurul Qomariyah “ Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap kinerja” *Jurnal Akuntansi dan Investasi*, Vol 5, No 1, Mei 2019 , hal 90 <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/17037>

<sup>6</sup> Rr. Vemmi Kesuma Dewi “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi” vol. 4 No. 2. Januari 2021, hal :164 <https://e-journal.umaha.ac.id/index.php/ecopreneur/article/view/496>



yang diolah diambil dari semua anggota populasi, sehingga didapatkan sampel sebanyak 73 responden karyawan PT Jago Diesel Surabaya. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan tingkat signifikansi 5%, maka penelitian ini menunjukkan bahwa: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan.<sup>7</sup>

Perbedaan antara penelitian saya dengan penelitian terdahulu yang sejalan dengan penelitian saya adalah lokasi penelitian, indikator, variabel, dan menggunakan metode kuantitatif dengan pengambilan sampel lebih dari 63 orang, sedangkan penelitian saya jumlah sampel sebanyak 63. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian saya dengan judul pengaruh komunikasi, motivasi dan perilaku kepemimpinan terhadap kinerja pengurus kelembagaan mahasiswa program studi manajemen bisnis syariah dengan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif.

---

<sup>7</sup>Ila rohmatus nisyak, "pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan" *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* : Volume 5, Nomor (4, April 2018) <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/640/650>

## B. Kajian Teori

### A. Komunikasi

Secara etimologi komunikasi berasal dari kata *communicate* yang berarti menyampaikan suatu pandangan, ini sejalan dengan istilah *common* yang berarti kesamaan. Jadi komunikasi berkaitan dengan penyampain suatu maksud dalam rangka mendapatkan kesamaan pandangan akan makna atau maksud yang sama.

Handoko menyatakan bahwa Komunikasi merupakan proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang kepada orang orang lain.<sup>8</sup> Sedangkan menurut Nurjaman & Umam, menyatakan bahwa Supaya suatu proses komunikasi dapat lebih efektif, dibutuhkan unsur-unsur yang paling mendasar sebagai syarat-syarat terjadinya komunikasi. Ada tiga unsur wajib yang perlu dipenuhi di dalam sebuah tahap-tahap komunikasi yaitu :

- 1) Komunikator merupakan orang yang menyatakan pesan kepada komunikan yang bisa berupa perseorangan ataupun kelompok.
- 2) Komunikan yaitu orang yang menerima pesan dari komunikator

---

<sup>8</sup>Ading Sunarto "Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt.Visionet Data Internasional Cabang Karawaci" jurnal Semarak, Vol.4, No.2, Juni 2021, hal 107 <http://dx.doi.org/10.32493/smk.v4i2.10995>

- 3) Saluran atau media yaitu jalan yang dilalui oleh isi pernyataan komunikator kepada komunikan yang dipakai oleh pengirim pesan.<sup>9</sup>

Komunikasi pada dasarnya adalah sebuah proses memberi dan menerima informasi sampai pada pemahaman makna, sehingga komunikasi sebagai arus informasi dan penyampaian emosi yang berada dalam lapisan masyarakat baik dari atas ke bawah (vertikal) maupun dari kanan ke kiri (horisontal) yang berarti pula merupakan perhubungan atau persambungan wahana atau sarana-sarana. Sehingga melalui komunikasi individu atau kelompok dapat menyampaikan perasaan. Pikiran dan kehendak kepada individu dan kelompok lainya.

Kata lain yang mirip dengan komunikasi adalah komunitas (*community*). Yang menekankan kesamaan dan kebersamaan. Komunitas merujuk pada kelompok orang yang berkumpul atau hidup bersama untuk mencapai tujuan tertentu, dan mereka berbagi makna dan sikap. Tanpa komunikasi takkan ada komunitas.

Suatu pemahaman populer mengenai komunikasi manusia adalah komunikasi yang menyampaikan pesan searah dari seseorang (atau suatu lembaga) kepada seseorang (sekelompok orang) lainya baik secara langsung (tatap muka) atau pun melalui media seperti surat (selebaran) surat kabar,majalah,radio atau televisi. Bila dalam proses komunikasi tidak

---

<sup>9</sup> Ading Sunarto "Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt.Visionet Data Internasional Cabang Karawaci" jurnal Semarak,Vol.4,No.2,Juni 2021, hal 108 <http://dx.doi.org/10.32493/smk.v4i2.10995>

memenuhi unsur-unsur tersebut maka akan menimbulkan ketidak akuratan informasi yang didapat, artinya berita yang di terima dapat menimbulkan penafsiran yang berbeda-beda. Melalui pengertian di atas, ada dua hal yang dapat di soroti :

- 1) Proses komunikasi baru bisa terjadi kalau ada empat komponen
  - a) Komunikator
  - b) Komunikan
  - c) Gagasan
  - d) Saluran

Komunikator akan berhasil berkomunikasi, bila gagasan yang disampaikan serta saluran yang di pakai harus berorientasi sepenuhnya kepada komunikan. Apabila komunikasi tidak di pertimbangkan, kemungkinan tidak ada respons sama sekali atau sekalipun ada respon tapi tidak mengena.

Dari sisi definisi tentang komunikasi menekankan tentang pentingnya menciptakan pengertian. Dengan demikian komunikasi sebenarnya adalah alat bagi pemimpin untuk berinteraksi dengan bawahannya. Di dalam satu organisasi inisiatif untuk melaksanakan hanya berjalan dari atas ke bawah,tapi juga memberikan kemungkinan dari bawah keatas.

## B. Indikator Komunikasi

Betapa pun unggulnya suatu produk,berbakatnya seseorang atau kuatnya sebuah kasus hukum, keberhasilan tidak akan pernah di raih tanpa keterampilan berkomunikasi. Integritas pribadi yang kuat akan menghasilkan kepercayaan dan merupakan dasar dari berkomunikasi. Integritas merupakan landasan utama dalam membangun komunikasi yang efektif karna tidak ada persahabatan atau time work tanpa ada kepercayaan dan tidak akan pernah ada kepercayaan tanpa ada integritas. Interitas adalah tidak semata-mata menyesuaikan realitas dengan kata-kata kita. Integritas bersifat aktif sedangkan kejujuran bersifat massif.

Menurut Vaitzal Rivai Terdapat lima hukum komunikasi, karna sesungguhnya komunikasi itu pada dasarnya bagaimana kita meraih perhatian, rasa hormat, cinta kasih, minat, kepedulian, simpati, tanggapan, Respect.<sup>10</sup>

- 1) Rasa hormat dan saling menghargai setiap individu sbagai hukum pertama yang menjadi sasaran pesan yang kita sampaikan. Yang perlu di ingat bahwa pada dasarnya manusia ingin di hargai dan di anggap penting. Jika kita ingin menegur atau mengkritik hendaknya di lakukan dengan penuh respek terhadap harga diri dan kebanggaan seseorang. Jika kita membangun komunikasi dengan rasa saling menghargai dan menghormati, maka kita dapat

---

<sup>10</sup> Prof.DR, Vaithzal Rivai, M.B.A. "Kiat memimpin Dalam abad ke-21" PT Raja grafindo Persada Jl.Pelepah hijauh IV TN.I. No. 14-15 kelapa gading permai Jakarta, 2020 hal : 273-274-275-283

membangun kerja sama yang menghasilkan sinergi yang akan meningkatkan efektivitas kerja kita baik secara individu maupun sebagai sebuah tim.

- 2) Empathy. Salah satu persyaratan utama dalam memiliki sifat empati adalah kemampuan untuk mendengarkan atau mengerti terlebih dahulu sebelum di dengar dan di mengerti oleh orang lain. Empati sebagai kemampuan untuk mendengar atau siap menerima masukan atau umpan balik apapun dengan sikap yang positif. Komunikasi satu arah tidak akan efektif bila tidak ada umpan balik yang merupakan arus balik dari penerima pesan.
- 3) Audible. Empati berarti kita harus mendengar terlebih dahulu ataupun mampu menerima umpan balik dengan baik, maka audible berarti pesan yang kita sampaikan dapat di terima oleh penerima pesan.
- 4) Clarity. Clarity dapat pula berarti keterbukaan atau transparansi. Dalam berkomunikasi perlu di kembangkan sikap terbuka, sehingga dapat menimbulkan sikap percaya diri penerima pesan atau anggota tim kita. Karena tanpa keterbukaan akan timbul sikap saling curiga dan pada gilirannya akan menurunkan semangat dan antusiasme kelompok atau tim kita.
- 5) Humble. Sikap ini merupakan unsur terkait dengan hukum pertama dengan rasa menghargai orang lain, biasanya di dasari oleh sikap rendah hati yang di miliki.

### C. Motivasi

Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang di lakukan, sedangkan hasibuan berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya bekerja giat, antusias, untuk mencapai hasil maksimal. Motivasi adalah sesuatu yang membuat bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu.

Kepemimpinan dan motivasi merupakan suatu kesatuan yang tidak bisa terpisahkan. Semua orang mampu memimpin, namun menjadi seorang pemimpin yang menjadi contoh yang baik itu jarang. Oleh karenanya seorang pemimpin selain mampu mengarahkan seseorang juga mampu memberikan motivasi para pengikut agar tujuan organisasi bisa tercapai secara maksimal.

Motivasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi adalah dorongan dari dalam diri pegawai agar mampu untuk bekerja dengan baik sesuai standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Menurut Maslow menjelaskan apabila semua kebutuhan lainya telah dipenuhi secara memadai, karyawan akan termotivasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri. Mereka akan mencari

makna dan perkembangan pribadi dalam pekerjaannya, serta secara aktif mencari tanggung jawab baru.

Menurut Sutrisno “Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang”.

Dari beberapa pendapat ahli, dapat disimpulkan motivasi adalah suatu pendorong pada seseorang untuk mampu menyelesaikan suatu pekerjaan agar tujuan dapat dicapai. Dalam kehidupan berorganisasi, motivasi memiliki peranan yang sangat penting. Menurut Sutrisno motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal yang berasal dari pegawai.

1) Faktor internal :

- a) Keinginan untuk dapat hidup.
- b) Keinginan untuk dapat memiliki
- c) Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan
- d) Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan

2) Faktor Eksternal :

- a) Kondisi lingkungan kerja
- b) Supervisi yang Baik
- c) Adanya Jaminan Kerja
- d) Status dan Tanggung Jawab



e) Peraturan yang fleksibel <sup>11</sup>

#### **D. Indikator Motivasi**

Menurut pendapat Erg Aldafer yang setuju dengan pendapat Abraham Maslow bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan yang tersusun dalam satu hirarki. Tapi kebutuhan hierarki mempunyai tiga perangkat yaitu :

- 1) Existence (kebutuhan akan eksistensi, yaitu kebutuhan yang di puaskan oleh faktor seperti makan, air, udara, dan istirahat).
- 2) Relatedness (kebutuhan akan berhubungan dengan pihak yang lain, kebutuhan yang di puaskan oleh hubungan social dan hubungan antara pribadi yang bermanfaat)
- 3) Growth (pertumbuhan, merupakan-kebutuhan yang di miliki seseorang untuk mengembangkan keahlian, kreatifitas, dan produktif).<sup>12</sup>

#### **E. Perilaku Kepemimpinan**

Perilaku adalah tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan yang sangat luas antara lain : berjalan, berbicara, menangis, tertawa, bekerja, kuliah, menulis, membaca, dan sebagainya.

Notoatmodjo berpendapat bahwa yang dimaksud perilaku manusia adalah

<sup>11</sup> Farouq Aufa Sembiring Dody Salden Chandra, SE, MM, "Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Salam Tv" jurnal dodi dan faruk, hal : 3 <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/17037>

<sup>12</sup> Dr.Emron Edison Dr.yohny Anwar Dr.imas komariah, "manajmen sumber daya manusia" jl.Geger kalong Hilir No. 84 Bandung, juli 2018

semua kegiatan atau aktivitas manusia, baik yang diamati langsung, maupun yang tidak dapat diamati oleh pihak luar.<sup>13</sup>

Konsep kepemimpinan merupakan salah satu fenomena yang mudah di teliti tetapi sangat sulit untuk di pahami sebagai faktor penting untuk menggerakkan, mengarahkan dan mengkoordinasikan berbagai faktor dalam organisasi, kepemimpinan telah di defenisikan dengan kaitanya dengan ciri-ciri individual, pelaku, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan, peran, tepatnya pada posisi adminisratif serta presepsi mengenai keabsahan dari pengaruh.<sup>14</sup>

Kepemimpinan merupakan kekuatan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain, baik dalam mengerjakan sesuatu atau tidak sesuatu. Seseorang pemimpin memiliki tugas dan tanggung jawab melayani bawahannya dengan baik. Pemimpin mampu memadukan antara kebutuhan secara private dengan kebutuhan organisasi serta kebutuhan masyarakat secara keseluruhannya.

Seorang pemimpin harus memiliki keterampilan secara manajemen (managerial skill) dan keterampilan secara tekhnis (technical skill). Dalam berbagai pengertian tentang kepemimpinan. berapa ahli menjelaskan mengenai definisi kepemimpinan, di antaranya adalah:

---

<sup>13</sup> Mohammad Amir Furqon, Zef Rizal, Nurul Qomariyah, 'Pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan' *AKTIVA Jurnal Akuntansi dan Investasi*, Vol 5, No 1, Mei 2019 : hal 93: [http://ejournal.unira.ac.id/index.php/jurnal\\_aktiva/index](http://ejournal.unira.ac.id/index.php/jurnal_aktiva/index)

<sup>14</sup> dan Erni T. Sule Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia* 2, no. 1 (2019): hal 64–65, <https://www.neliti.com/id/publications/8903/pengaruh-kepemimpinan-terhadap-kinerja-karyawan><https://www.neliti.com/id/publications/8903/pengaruh-kepemimpinan-terhadap-kinerja-karyawan>.

1) James A.F. Stoner

Kepemimpinan adalah sebuah proses mengarahkan dan usaha dalam mempengaruhi kegiatan yang berkaitan dengan anggota kelompok atau organisasi.

2) Wahyu Sumidjo

Kepemimpinan adalah kemampuan yang ada pada diri seorang leader yang berupa sifat-sifat tertentu, yaitu: 1) kepribadian (personality), Kemampuan (ability), 3) Kesanggupan (capability). Kepemimpinan merupakan rangkaian aktivitas pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan, gaya dan perilaku pemimpin tersebut, serta interaksi antara pemimpin, pengikut dan situasi.

3) Suharsimi Arikunto

Kepemimpinan adalah usaha yang dilakukan untuk mempengaruhi anggota kelompok agar mereka dengan sukarela menyumbangkan kemampuan secara maksimal demi pencapaian tujuan kelompok yang telah ditetapkan.<sup>15</sup>

## F. Indikator Kepemimpinan

Marquardt menjabarkan indikator kepemimpinan terdiri dari:

1) Pemikir system

Fungsi pemimpin adalah memecahkan masalah. Pemecahan masalah yang efektif menuntut kemampuan berpikir yang

<sup>15</sup> Ilwan Mesiono "Kepemimpinan Organisatoris Sebagai SharingPower Dalam Mewujudkan Keseimbangan Hubungan Atasan Dan Bawahan Pada Mtsn 10 Bireuen" *Jurnal Pendidikan 10* no 3 thn. 2021 hal : 42 <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/Pionir/article/view/12178/6362>

sistematis jadi pemikir sistem adalah kemampuan melihat hubungan antar isu, peristiwa dan data-data utama untuk melihat secara keseluruhan permasalahan yang terjadi. Diperlukannya pemikir sistem ini untuk memprediksi faktor internal dan faktor eksternal yang akan menguntungkan dan merugikan organisasi.

2) Agen perubahan

Pemimpin harus mengembangkan dan memiliki kompetensi yang tinggi dalam menciptakan dan mengelola perubahan agar organisasi tetap bertahan. Karena perubahan merupakan fungsi kepemimpinan yang menghasilkan perilaku dengan energi tinggi yang diperlukan untuk menangani perubahan.

3) Kreator

Pemimpin harus kreatif dan mendorong serta menghargai kreativitas. Pemimpin harus terbuka terhadap aneka perspektif dan terus menerus mencoba hal-hal baru.

4) Pelayan dan pengurus

Pemimpin harus melayani orang lain yaitu karyawan, pengurus, komunitas harus menjadi prioritas utama. Kepemimpinan melayani menekankan pelayanan yang meningkat terhadap orang lain merupakan pendekatan holistik.

5) Coordinator (polikronik )

Pemimpin harus mampu mengkoordinasikan banyak hal pada waktu yang bersamaan (polikronik). Mereka harus bekerja secara kolaboratif dengan banyak pihak, sering menghadapi situasi yang tidak lazim dan masalah tidak lumrah. Pemimpin butuh

keterampilan fokus pada gambar besar sekaligus juga rincian rinciannya.

#### 6) Instruktur dan pelatih

Pemimpin harus mampu memberikan semangat, motivasi dan membantu para karyawan untuk belajar serta meningkatkan keterampilannya serta kemampuan belajarnya. Membantu mereka mengidentifikasi sumber belajar<sup>16</sup>

### **G. Kinerja**

Stoner berpendapat bahwa kinerja adalah prestasi yang ditunjukkan oleh karyawan. Ini merupakan hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang tersedia. Sedangkan Bernardin & Russel menjelaskan bahwa kinerja adalah catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode waktu tertentu. Dari penjelasan di atas, dipahami bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh karyawan berdasarkan standar dan ukuran yang telah ditetapkan.

Hasibuan mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Mangkunegara mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara

---

<sup>16</sup> Susi Adiawaty, *Dimensi Dan Indikator Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Yang Mempengaruhi Pemberdayaan*, *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 23 No. 3 / 2020, <https://doi.org/10.55886/esensi.v23i3.217>

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Robbins mengemukakan indikator-indikator bisa dipergunakan mengukur tingkat pencapaian kinerja karyawan sebagai berikut:<sup>17</sup>

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektifitas
- 5) kemandirian

### C. Kerangka pikir

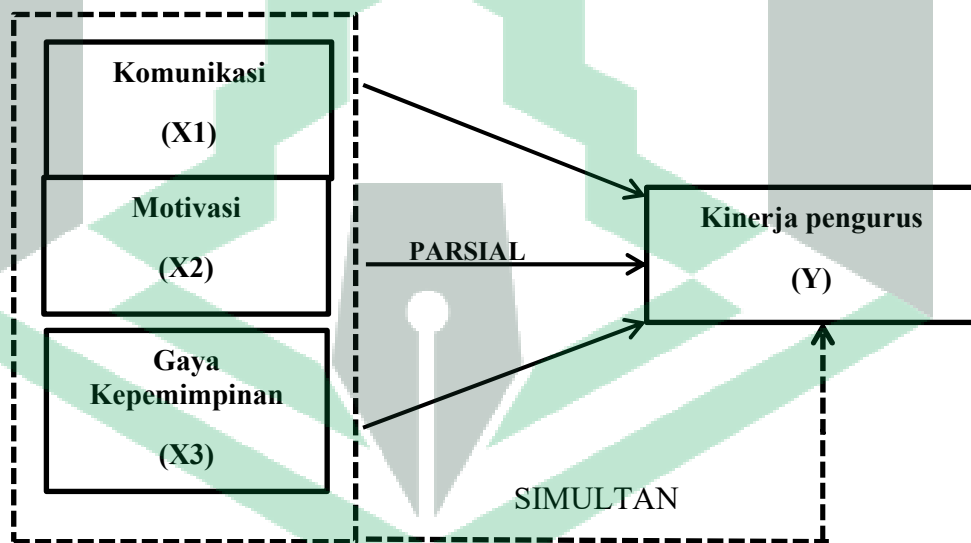
Dalam ruang lingkup organisasi. komunikasi, motivasi dan perilaku kepemimpinana terhadap kinerja pengurus kelembagaan mahasiswa sangat membantu organisasi dalam mencapai tujuan. memperoleh, memelihara dan menjaga dengan baik. sebaliknya tanpa adanya hubungan yang baik antara pemimpin dengan tiap pengurus kelembagaan mahasiswa maka bisa saja mereka tidak akan merasa betah dalam bekerja untuk mencapai tujuan. Selain itu tiap penguus kelembagaan mahasiswa yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan organisasi dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Untuk dapat memberikan kinerja yang baik, pengurus kelembagaan mahasiswa memerlukan umpan balik berupa komunikasi yang baik antara pemimpin dengan tiap anggota

---

<sup>17</sup> Adi Mulyadi Ranthy Pancasast, "Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi" jurnal *Technomedia Journal (TMJ)* vol 7 No 1 agustus 2022, hal : 6  
<https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1754>

kelembagaan mahasiswa serta motivasi terhadap kinerja anggota kelembagaan mahasiswa. Berdasarkan uraian tersebut maka penulis beranggapan bahwa dengan komunikasi, motivasi dan perilaku kepemimpinan terhadap kinerja pengurus kelembagaan mahasiswa yang baik dan benar akan mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Kerangka pikir dalam penelitian ini secara keseluruhan menggambarkan pengaruh langsung antara komunikasi, motivasi dan perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Adapun hubungan pengaruh antara variabel secara keseluruhan dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.1 1 kerangka pikir

#### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, sebagai petunjuk kearah pemecahan masalah. Hipotesis sangat di perlukan dalam penenlitan agar memudahkan jalanya penelitian. Sesuai

dengan perumusan masalah dan landasan teori, maka hipotesis yang di angkat pada penelitian ini adalah :

1)  $H_0$  : Di duga bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kinerja pengurus Himpunan Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Iain Palopo.

$H_a$  : Di duga bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kinerja pengurus Himpunan mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Iain Palopo.

2)  $H_0$  : Di duga bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus Himpunan mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Iain Palopo.

$H_a$  : Di duga bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus Himpunan mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Iain Palopo.

3)  $H_0$  : Di duga bahwa perilaku kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus Himpunan mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Iain Palopo .

$H_a$  : Di duga bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus Himpunan mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Iain Palopo.

4)  $H_0$  : Diduga bahwa komunikasi, motivasi dan perilaku kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pengurus



Himpunan mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Iain Palopo.

H<sub>a</sub> : Diduga bahwa komunikasi, motivasi dan perilaku kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pengurus Himpunan mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Iain Palopo.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Adapun metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistic, dengan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>18</sup>

Dengan demikian penelitian ini dilakukan untuk membuktikan seberapa besar pengaruh antara variabel komunikasi, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

#### B. Defenisi operasional

Untuk mengetahui deskripsi yang jelas mengenai arah tujuan dari pembahasan judul, maka diberikan definisi dan batasan-batasan operasional sebagai berikut.

---

<sup>18</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi Mixed Methods, Edisi 1* (Bandung: Alfabeta, 2016), 11

NO	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Komunikasi	Handoko menyatakan bahwa Komunikasi merupakan pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang kepada orang lain	Prof.Dr,Vaitzal Rivai M.B.A Terdapat lima hukum komunikasi : 1. Rasa hormat (Respect) 2. Empati (Empaty) 3. Mendengar (Audible) 4. Keterbukaan (Clarity) 5. Rendah hati (Humble)
2.	Motivasi	hasibuan berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya bekerja giat, antusias, untuk mencapai hasil maksimal.	Teori Erg Aldafer yang setuju dengan pendapat Abraham maslaw bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan yang tersusun dalam satu hirarki, tapi kebutuhan hierarki mempunyai tiga perangkat yaitu 1.Eksistensi (Extense) 2.Sosial (Relatednees) 3.Pertumbuhan (Growth)
3.	Perlaku	Notoatmodjo berpendapat bahwa yang dimaksud	Marquardt menjabarkan indikator pemimpin terdiri

Kepemimpin perilaku manusia adalah dari :

an

semua kegiatan atau aktivitas manusia, baik yang diamati langsung, maupun yang tidak dapat diamati oleh pihak luar. Suharsimi Arikunto Kepemimpinan adalah usaha yang dilakukan untuk mempengaruhi anggota kelompok agar mereka dengan sukarela menyumbangkan kemampuan secara maksimal demi pencapaian tujuan kelompok yang telah ditetapkan

1. pemikir system
2. agen perubahan
3. kreator
4. pelayan dan pengurus
5. koordinator (polikronik)
6. Instruktur dan pelatih

- 
- |    |         |  |   |
|----|---------|--|---|
| 4. | Kinerja | Hasibuan mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas pengalaman, dan kesungguhan serta waktu | Robbins mengemukakan indikator-indikator bisa dipergunakan mengukur tingkat pencapaian kinerja karyawan sebagai berikut |
|----|---------|--|---|
1. Kualitas kerja
  2. Kuantitas kerja
  3. Ketepatan waktu
  4. Efektifitas
  5. Kemandirian

### C. Lokasi dan waktu penelitian

Lokasi penelitian ini adalah kampus IAIN palopo, waktu penelitian ini adalah bulan januawari sampai maret 2023

### D. Populasi dan sampel

#### 1) Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono).<sup>19</sup> Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh Sugiyono, dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah anggota pengurus kelembagaan mahasiswa himpunan mahasiswa program studi Manajmen Bisnis Syariah Iain Palopo sejumlah 63 orang.

#### 2) Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. (Sugiyono).<sup>20</sup> Adapun pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan salah satu teknik *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua

---

<sup>19</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis, Edisi 3* (Bandung: Alfabeta, 2017), 136

<sup>20</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis, Edisi 3* (Bandung: Alfabeta, 2017), 137

anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi relative kecil,<sup>21</sup> Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota kelembagaan mahasiswa Program studi Manajemen Bisnis Syariah Iain Palopo berjumlah 63 orang, jenis kelamin perempuan dan laki-laki.

#### **E. Sumber data**

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis sumber data yaitu sebagai berikut:

- 1) Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi langsung dengan pimpinan serta jawaban yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada devisi organisasi
- 2) Data Sekunder, yaitu data tertulis yang diperoleh peneliti dari pihak-pihak lain secara tidak langsung dari subjek penelitian yang berwujud data dokumentasi laporan yang telah tersedia. Data sekunder diperoleh melalui bahan-bahan pustaka yang meliputi dokumen, buku, skripsi, jurnal, serta menurut para ahli yang telah dicatat untuk membuktikan keabsahan data tersebut.

#### **F. Teknik pengumpulan data**

Beberapa teknik yang akan digunakan peneliti untuk mengumpulkan data-data, berikut teknik pengumpulan data yang akan digunakan

- 1) Observasi

---

<sup>21</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis, Edisi 3* (Bandung: Alfabeta, 2017), 134

Observasi merupakan kegiatan pengumpulan data dengan melakukan survey lapangan secara langsung mengenai kondisi lokasi yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, Peneliti akan melakukan observasi langsung

## 2) Kuesioner

Angket/kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya. Adapun bentuk kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dengan menyebarkan angket kuesioner yang berisi tentang pernyataan mengenai kepemimpinan, tingkat upah, dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja yang diberikan kepada 63 orang dengan menggunakan skala likert 5 poin. Dimana bentuk penilaian skala likert yaitu: (5) sangat setuju, (4) setuju, (3) kurang setuju, (2) tidak setuju, (1) sangat tidak setuju. Berikut ini table skala likert :

Tabel 3.1 skala likert

NO	Skala Pengukuran	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### 3) Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah informasi mengenai teori-teori yang berkaitan dengan penelitian yaitu dengan membaca literatur atau buku yang ada di perpustakaan.

## G. Uji validitas dan Reabilitas

### 1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 20. Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS 20 pada tabel dengan *Item-Total Statistic*. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Dengan kriteria pengujian apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan  $\alpha = 0,05$  maka alat ukur tersebut



dinyatakan valid, begitu pul sebaliknya apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka alat ukur tersebut dinyatakan tidak valid.

## 2) Uji reabilitas

Reliabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama pada waktu berlainan. Suatu kuesioner disebut mempunyai reliabilitas atau dapat dipercaya, jika kuesioner itu stabil dan dapat diandalkan sehingga penggunaan kuesioner tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa.

Uji reliabilitas instrumen yang dilakukan dengan cronbach's Alpha dan perhitungannya dengan menggunakan SPSS 2. Instrumen reliabel adalah instrumen yang di gunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Instrumen di katakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) lebih dari 0, 60 (Imam Ghozali).<sup>22</sup> Adapun kriteria penilaiannya adalah sebagai berikut:

---

<sup>22</sup> Duwi Priyatno, *Cara Kita Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*, (Yogyakarta: Andi, 2012), 184

**Table 3.2 Indeks Kriteria Reliabilitas**

No.	Interval Alpha Cronbach	Kriteria
1	< 0, 20	Sangat rendah
2	0, 20-0, 39	Rendah
3	0, 40-0,59	Cukup
4	0,60-0,79	Tinggi
5	0, 80-100	Sangat tinggi

## H. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan jawaban-jawaban yang mengarah pada rumusan masalah dan untuk melakukan uji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Mengingat karena penelitian ini menggunakan metode kuantitatif maka metode analisis yang digunakan ialah metode statistik yang telah tersedia. Adapun langkah-langkah analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1) Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk memberikan gambaran profil responden yang terpilih serta gambaran atau deskripsi suatu data. Profil responden yang terpola dapat membantu dalam memahami pengaruh tingkat upah dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja.

## 2) Uji Asumsi Klasik

Model regresi dapat disebut baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi yang kemudian disebut asumsi klasik. Adapun model uji dalam asumsi klasik yaitu:

### a) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel Uji normalitas dependen, variabel in dependen atau kedua-duanya mempunyai distribusi normal atau tidak.<sup>23</sup> Pada uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil, Untuk memudahkan penelitian ini, peneliti menggunakan metode Statistic One Sample Kolmogorov- Smirnov. Dikatakan residual apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05.

### b) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi terganggu.<sup>24</sup> Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Untuk mendeteksi adanya multikolonieritas, dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance. Merujuk pada

---

<sup>23</sup> Singgih Santoso, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2000)*, 212

<sup>24</sup> Sritau Arif, *Metodologi Penelitian Ekonomi, (Jakarta: Universitas Indonesia, 2006)*, 23

uraian pendapat oleh Ghozali mengungkapkan bahwa apabila variabel independen memiliki angka VIF lebih kecil dari 10, dan nilai toleransi lebih besar dari 0,10 maka dapat dikatakan tidak memiliki multikolinieritas atau sebaliknya.<sup>25</sup>

#### c) Uji Heteroskedastisitas

Merujuk pada uraian pendapat oleh Ghozali mengungkapkan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji adanya model regresi dan terjadi ketidaksamaan variace residual satu pengamatan untuk pengamatan yang lain.<sup>26</sup> Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linear berganda, yaitu dengan melihat grafik Scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas.<sup>27</sup>

#### d) Uji Regresi Linier Berganda

<sup>25</sup> Darnelly, Fira Fitriani dan Safarul Aufa, | Pengaruh Kualitas Layanan, Biaya, Dan Lokasi Pada Kepuasan Pelanggan : Studi Kasus Di AHASS Honda Motor Servis, Lamlagang, Banda Aceh, | *Journal Of Economics Science* 6, no. 1 (April 2020): 21, <https://jurnal.uui.ac.id/index.php/jecs/article/view/854>.

<sup>26</sup> Musmuliadin, —Pengaruh Harga, Promosi, Lokasi, Kelengkapan Produk Dan Kualitas Layanan (Studi Kasus Pada Mahasiswa UNISMA Yang Berbelanja Di Indomaret), | *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen* 9, no. 6 (Agustus 2020): 69, <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/7936/0>.

<sup>27</sup> Ghoszali. I, *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23, 8th ed.* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), 48.

Uji regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel komunikasi (X1) motivasi (X2) perilaku kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y). Perhitungan statistic dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS. Model regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y	= kinerja
a	= konstanta
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> b <sub>3</sub>	= koefisien regresi
X <sub>1</sub>	= komunikasi
X <sub>2</sub>	= motivasi
X <sub>3</sub>	= kepemimpinan
e	= standar error

#### e) Uji Hipotesis

##### (1) Uji Parsial (t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial (individu) terhadap variabel terikat dengan menganggap variabel bebas lainnya konstan. Ketentuan yang digunakan dalam uji statistik t adalah

t table dapat dilihat pada t statistik  $df = n - k - 1$  atau dengan signifikansi 0,05 jika nilai t hitung  $> t$  table.<sup>28</sup>

Sifat hubungan dalam analisis ini sebagai berikut :

- (a) Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- (b) Jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak atau tidak ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

## (2) Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji statistik F dilakukan untuk melihat gambaran apakah semua variabel bebas yang ada didalam model berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Uji F dapat dilakukan dengan cara membandingkan tingkat nilai signifikansi dengan nilai  $\alpha = 0,05$  dengan menggunakan perbandingan berikut:<sup>29</sup>

- (a) Jika nilai sig  $> \alpha$  maka  $H_0$  diterima
- (b) Jika nilai sig  $< \alpha$  maka  $H_a$  diterima.

## (3) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel terikat. Koefisien determinasi ditunjukkan oleh angka R-square

<sup>28</sup> Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21, Edisi 7*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), 61

<sup>29</sup> Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21, Edisi 7*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), 62

dalam model Summary yang di hasilkan oleh program. Nilainya antara 0 dan 1. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel terikat.<sup>30</sup>



---

<sup>30</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 301.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Lokasi Penelitian**

Adapun lokasi penelitian yaitu Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah (HMPS MBS) berada di kampus Institut Agama Islam Negeri Palopo (Iain Palopo) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBIi) Prodi Manajemen Bisnis Syariah (MBS) Jalan Domba, kelurahan Temallebba, kecamatan Bara Kota Polopo.

##### **2. Sejarah singkat Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Iain Palopo (HMPS MBS)**

Sebelum di bentuknya Organisasi Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah (HMPS MBS) di Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Iain Palopo, di dirikan sebuah wadah yaitu Forum Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah (FM-MBS) sebagai wadah untuk menghimpun mahasiswa dalam rangka mengembangkan potensi, minat bakat dan keterampilan serta melatih kepemimpinan mahasiswa. Forum Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah (FM-MBS) Di dirikan Sejak tanggal 16 Desember 2017, aktif selama Tiga tahun seblas bulan 18 hari (16 Desember 2017 - 2 Desember 2021) Organisasi Forum Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah (FM-MBS) melakukan kegiatan yang di laksanakan di lingkungan internal Kampus maupun di eksternal Kampus.



Pada tanggal 02 Desember 2021 Forum Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah (FM-MBS) alih status menjadi Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah (HMPS MBS) sampai saat ini.

Struktur kepengurusan Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah (HMPS MBS) Periode 2022-2023



- Anggota :
- Megawati
  - Hikmawan
  - Fitrah huljannah
  - Anisa
  - Muh. Aldri
  - Amar Awwal
  - Fitra
  - Nurmala
  - Khusnul Cholidah

---

**Bidang Minat Dan Bakat**

---

**Bidang Ke Islaman**

Ketua Bidang : Anafia

Ketua Bidang : Nur Anita

Sekretaris : Raswan

Sekertais : Nur Mala Sari Soean

Anggota :

Anggota :

- Faisal
- Muh. Syahrudin
- Muh. Akram
- Amalia Ilham
- Isda Yanti
- Arifuddin
- Reski
- Besse Ainun Annisa
- Devi
- Miftahul Jannah Amin

---

**Bidang Kewira Usahaan**

---

**Bidang Sosial Masyarakat**

Ketua Bidang : Tiara

Ketua Bidang : Ahmad Gunawan

Sekretaris : Suci Ilawati  
Bustami

Sekretaris : Madinah Syarah

Anggota :

Anggota :

- Fikram
- Niken
- Roslinawati
- Meisya Agus
- Nurhadijah Nursyam
- Pio Argiansyah
- Arsalam Maulana Bakri
- Adittia
- Muh.Ridwan
- Ibtidah Hidayah Batari
- Sintia Nola Asikin

### 3. Karakteristik Responden

Penelitian ini di lakukan dengan jumlah 63 orang pengurus Himpunan Mahasiswa Progran Studi Manajemen Bisnis Syariah Iain Palopo. Karakteristik responden di dapatkan dari profil responden yaitu jenis kelamin, dan semester

a) Jenis kelamin responden

Data frekuensi dan presentase jenis kelamin responden dapat dilihat dalam table berikut ini :

**tabel 4. 1 Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	21	33,00
Perempuan	42	67,00
Jumlah	63	100,00

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa gambaran secara keseluruhan dari 63 responden di dominasi oleh orang yang berjenis kelamin perempuan dengan presentase sebesar 67% sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 33%.

b) Data Semester Pengurus (HMPS MBS)

Data frekuensi dan presentase semester V (lima) dan semester VII (tujuh) dapat di lihat pada tabel berikut

tabel 4. 2 data semester

Semester	Jumlah	
	Frekuensi	Presentase
Lima	32	51,00
Tujuh	31	49,00
Jumlah	63	100,00

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah dari keseluruhan responden pengurus Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah adalah 63 orang dengan data semester yaitu semester V (lima) 51% dan semester tujuh 49%

#### 4. Hasil dan Olah Statistik

##### a) Uji Validitas Dan Reliabilitas

##### 1) Uji Validitas Dan Reliabilitas X1

Dengan Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Dengan kriteria pengujian apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan  $\alpha = 0,05$  maka alat ukur tersebut dinyatakan valid, begitu pula sebaliknya apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka alat ukur tersebut dinyatakan tidak valid.

tabel 4. 3 Uji Validitas

No	Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Komunikasi XI	1	0,751		VALID
		2	0,785		VALID
		3	0,857		VALID
		4	0,865		VALID
		5	0,862		VALID
		6	0,786	0,250	VALID
		7	0,765		VALID
		8	0,776		VALID
		9	0,867		VALID
		10	0,883		VALID
		11	0,908		VALID
		12	0,354		VALID
2	Motivasi X2	1	0,617		VALID
		2	0,730		VALID
		3	0,587		VALID
		4	0,541		VALID
		5	0,796	0,250	VALID
		6	0,794		VALID
		7	0,682		VALID
		8	0,813		VALID
		9	0,766		VALID
3.	P. Kepemimpinan X3	1	0,832		VALID

		2	0,857		VALID
		3	0,771		VALID
		4	0,790		VALID
		5	0,882	0,250	VALID
		6	0,903		VALID
		7	0,833		VALID
		8	0,834		VALID
		9	0,807		VALID
		10	0,812		VALID
		11	0,863		VALID
		12	0,835		VALID
4	Kinerja Y	1	0.469		VALID
		2	0,811		VALID
		3	0,869		VALID
		4	0,848		VALID
		5	0,894	0,250	VALID
		6	0,882		VALID
		7	0,851		VALID
		8	0,913		VALID
		9	0,804		VALID
		10	0,836		VALID

Sumber Hasil Data SPSS 20

Berdasarkan Hasil uji Validitas pada tabel di atas dapat di simpulkan bahwa hasil uji validitas di nyatakan valid. Dengan kriteria pengujian apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan  $\alpha = 0,05$

## 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen yang dilakukan dengan cronbach's Alpha dan perhitungannya dengan menggunakan SPSS 20. Instrumen reliabel adalah instrumen yang di gunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Instrumen di katakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) lebih dari 0, 60 (Imam Ghozali).

**tabel 4.4 Uji Reliabiitas**

No	Variable	Item	Cronbach Alpha ( $\alpha$ )	Ket
1	Komunikasi X1	13	0,777	Reliabel
2	Motvasi X2	10	0,767	Reliabel
3	p. kepemimpinan X3	13	0,780	Reliabel
4	Kineja Y	11	0,784	Reliabel

Sumber Hasil SPSS 20

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas dengan cronbach's Alpha dengan perhitungan menggunakan SPSS 20. Maka dapat di simpulkan bahwa insrumen reliabel karna nilai cronbach's Alpha pada uji reliabilitas Komunikasi X1 Motivasi X2 Perilaku Kepemimpinan X3 dan Kinerja Y lebih besar  $>$  dari 0,60.

## 5. Teknik Analisis Data

### a) Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel Uji normalitas dependen, variabel in dependen atau kedua-duanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pada uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil, Untuk memudahkan penelitian ini, peneliti menggunakan metode Statistic One Sample Kolmogorov-Smirnov. Dikatakan residual apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05.

**tabel 4. 5 Uji normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.45261108
	Absolute	.114
Most Extreme Differences	Positive	.090
	Negative	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		.906
Asymp. Sig. (2-tailed)		.384

Sumber Data SPSS 20

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji normalitas data menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test terdapat hasil signifikan sebesar



0,384 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas data penelitian adalah normal.

## 2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance. Merujuk pada uraian pendapat oleh Ghozali mengungkapkan bahwa apabila variabel independen memiliki angka VIF lebih kecil dari 10, dan nilai toleransi lebih besar dari 0,10 maka dapat dikatakan tidak memiliki multikolinearitas.

**tabel 4. 6 Uji Multikoloneritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

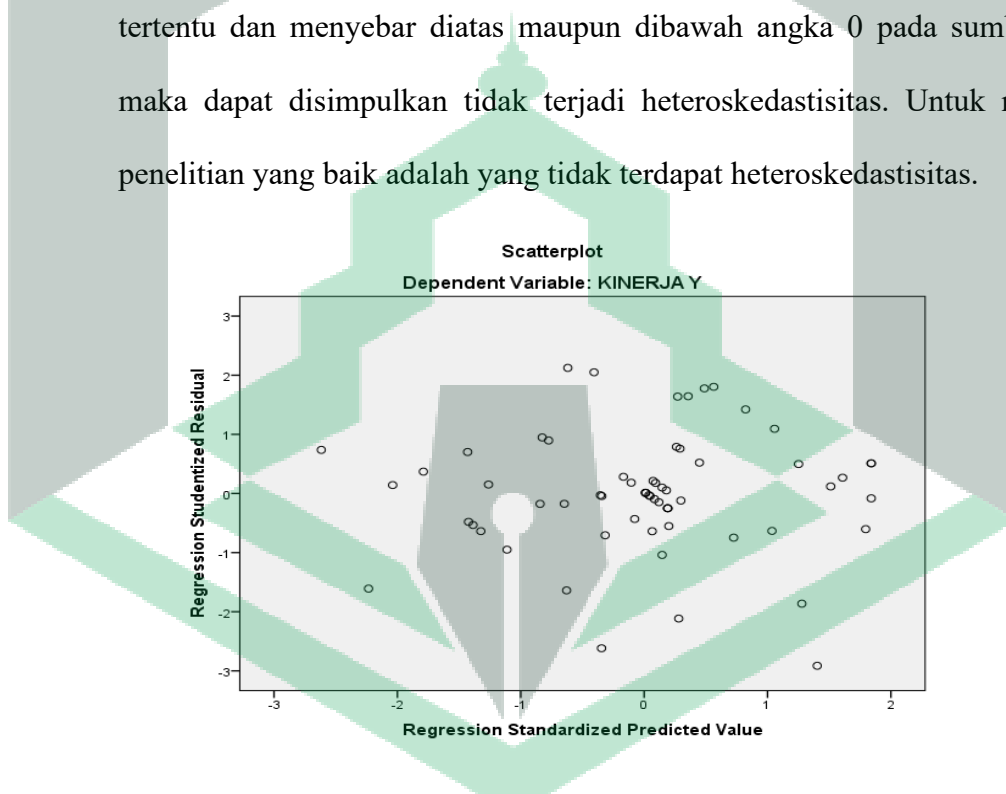
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.531	3.313		1.669	.100		
Komunikasi X1	.184	.162	.206	1.131	.263	.161	6.202
Motivasi X2	.227	.168	.195	1.353	.181	.256	3.907
P. Kepemimpinan X3	.361	.171	.460	2.116	.039	.113	8.868

Suber data SPSS 20

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperoleh nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari variabel Komunikasi(X1) 6,202 motivasi (X2) 3,907 Perilaku kepemimpinan (X3) 8,868 < 10 dan nilai tolerance Komunikasi 0X1 0,161 Motivasi X2 0,256 dan Perilaku Kepemimpinan X3 sebesar 0,113 > 0,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Merujuk pada uraian pendapat oleh Ghozali mengungkapkan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji adanya model regresi dan terjadi ketidaksamaan variace residual satu pengamatan untuk pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linear berganda, yaitu dengan melihat grafik Scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas.



**Gambar 4.1 2 skala likert Scaterplot**

Berdasarkan gambar hasil skaterplot dapat di simpulkan bahwa

1. Titik-titik data tersebar diatas atau disekitar angka 0.
2. Titik-titik tidak hanya berkumpul diatas atau dibawah angka 0 saja.

3. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola meluas, kemudian menyempit dan meluas kembali.
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Sehingga dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

#### 4) Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel komunikasi (X1) motivasi (X2) perilaku kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja pengurus Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah (Y)

**tabel 4. 7 Uji Regesi Linear Berganda**

#### Cooficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.531	3.313		1.669	.100		
Komunikasi X1	.184	.162	.206	1.131	.263	.161	6.202
Motivasi X2	.227	.168	.195	1.353	.181	.256	3.907
P. Kepemimpinan X3	.361	.171	.460	2.116	.039	.113	8.868

Suber data SPSS 20

Berdasarkan tabel di atas, dapat di ketahui persamaan regesi antara lain :

$$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3$$

$$Y = 5,531 + 0,184X_1 + 0,227X_2 + 0,361X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat di kemukakan beberapa hal sebagai berikut :

- (a) Nilai konstanta sebesar 5,531 yang artinya
- (b)  $b_1$  (nilai koefisien regresi  $X_1$ ) sebesar 0,184 menunjukkan bahwa variabel komunikasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus. Jika variabel komunikasi ( $X_1$ ) meningkat 1% (satu persen) maka kinerja pengurus akan meningkat sebesar 0,184
- (c)  $b_2$  (nilai koefisien regresi  $X_2$ ) sebesar 0,227 menunjukkan bahwa variabel komunikasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus. Jika variabel motivasi ( $X_2$ ) meningkat 1% maka kinerja pengurus akan meningkat sebesar 0,227
- (d)  $b_3$  (nilai koefisien regresi  $X_3$ ) sebesar 0,361 menunjukkan bahwa variabel komunikasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus. Jika variabel perilaku kepemimpinan ( $X_3$ ) meningkat 1% maka kinerja pengurus akan meningkat sebesar 0,361

#### 1) Uji Hipotesis

##### (1) Uji parsial (t)

Uji statistik (t) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial (individu) terhadap variabel terikat dengan menganggap variabel bebas lainnya konstan. Ketentuan yang digunakan dalam uji statistik t adalah t table dapat dilihat pada t statistik  $df = n - k - 1$  atau dengan signifikansi 0,05.

Sifat hubungan dalam analisis ini sebagai berikut :

(a) Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

(b) Jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak atau tidak ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

**tabel 4. 8 Uji Parsial (t)**

**Cooficienst**

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.531	3.313		1.669	.100
Komunikasi X1	.184	.162	.206	1.131	.263
Motivasi X2	.227	.168	.195	1.353	.181
P. Kepemimpinan X3	.361	.171	.460	2.116	.039

Suber data SPSS 20

Uji parsial (uji-t), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  untuk derajat bebas ( $df = n-k-1$  adalah  $63-3-1 = 59$ ). Berdasarkan tabel distribusi  $t$  diperoleh  $t_{tabel}$  ( $t_{0,05,59}$ ) sebesar 1,671 Sedangkan  $t_{hitung}$  menggunakan signifikan penelitian  $< 0,05$ . Berdasarkan tabel diatas, sehingga dapat diketahui masing-masing variabel antra lain

(1) Secara parsial Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pengurus

Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis

Syariah di lihat pada tabel cooffecienst di atas, di peroleh nilai

T hitung = 1,131 dan T tabel sebesar = 1,671 artinya nilai

dengan signifikansi sebesar 0,05 atau 0,263 > dari 0,05.

Sehingga  $H_0$  di terima dan  $H_a$  di tolak sehingga dapat di

simpulkan secara parsial pengaruh komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pengurus Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah.

(2) Secara parsial pengaruh Motivasi terhadap kinerja Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah dapat dilihat pada tabel coefficients di atas di peroleh nilai T hitung = 1,353 dan T tabel = 1,671 dengan signifikansi 0,05 atau 0,181 > dari 0,05 Sehingga  $H_0$  di terima dan  $H_a$  di tolak sehingga dapat di simpulkan pengaruh Motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pengurus Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah.

(3) Secara parsial pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap kinerja Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah dapat di lihat pada tabel coefficients di atas di peroleh nilai T hitung = 2,116 dan T tabel sebesar = 1,671 Artinya nilai T hitung = 2,116 > dari T tabel = 1,671 dengan signifikansi 0,039 < dari 0,05 Sehingga  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terimah. Sehingga dapat di simpulkan secara parsial pengaruh perilaku kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah.

## (2) Uji Signifikan Simultan (F)

Uji statistik F dilakukan untuk melihat gambaran apakah semua variabel bebas yang ada didalam model berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Dasar pengujian uji f ini adalah dengan membandingkan nilai f maka terlebih dahulu harus menentukan derajat kebebasan (df) dengan alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan kriteria  $n = 63$  dengan  $df = n - k - 1 = 59$  sehingga f tabel dalam penelitian ini adalah 2,371. Uji F dapat dilakukan dengan cara membandingkan tingkat nilai signifikansi dengan nilai  $\alpha = 0,05$  dengan menggunakan perbandingan berikut:

- (a) Jika nilai  $\text{sig} > \alpha$  maka  $H_0$  diterima
- (b) Jika nilai  $\text{sig} < \alpha$  maka  $H_a$  diterima

**tabel 4. 9 Uji Signifikan simultan**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1608.356	3	536.119	42.798	.000 <sup>a</sup>
Residual	739.072	59	12.527		
Total	2347.429	62			

Sumber data SPSS 20

Dari hasil tabel diatas diperoleh fhitung sebesar 42,798 yang menunjukkan bahwa f hitung  $>$  ftabel yaitu  $42,798 > 2,528$ . Dari tabel diatas nilai sig = 0,000 $<$  dari 0,005 maka dapat di simpulkan bahwa secara simultan variable Komunikasi X1 Motivasi X2

Perilaku kepemimpinan X3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja Y dan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### (3) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel terikat. Koefisien determinasi ditunjukkan oleh angka R-square dalam model Summary yang dihasilkan oleh program. Nilainya antara 0 dan 1. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel terikat.

**tabel 4. 10 Uji Koefisien Determinasi (R)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.828 <sup>a</sup>	.685	.669	3.53930	2.644

Sumber Data SPSS 20

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh nilai summary, diketahui bahwa nilai Koefisien Determinasi (R) sebesar 0,685 atau 68%. Sehingga besarnya pengaruh variabel independen terhadap dependen sebesar 68,%. Sedangkan sisanya sebesar 0,32 atau 32% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



## B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Komunikasi (X1) Motivasi (X2) dan Perilaku Kepemimpinan (X3) terhadap kinerja pengurus Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah (HMPS MBS) Iain Palopo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan Asosiatif dan berlokasi di Balandai Jl. Bakau kota Palopo. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pengurus Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah dengan jumlah sampel 63 orang responden. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara observasi di lokasi penelitian dan membagikan kuesioner (angket) kepada responden guna mengetahui pengaruh Komunikasi, motivasi dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kinerja pengurus Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah (HMPS MBS) Iain palopo. Kuesioner (angket) dalam penelitian ini terdiri 50 pernyataan dan pertanyaan setiap butir pernyataan memiliki alternatif jawaban antara lain : SS (Sangat Setuju) dengan skor 5, S (Sangat Setuju) dengan skor 4, Setuju (S) dengan skor 3, TS (Tidak Setuju) dengan skor 2, STS (Sangat Tidak Setuju) dengan skor 1. Setelah diperoleh data dari hasil kuesioner (angket) maka peneliti melakukan analisis data tersebut dengan menggunakan metode analisis uji asumsi klasik dan uji regresi linear berganda. Adapun beberapa metode uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas sedangkan metode regresi linear berganda yaitu uji

parsial (uji t), uji simultan (uji f), dan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Berdasarkan hasil pengujian data dalam penelitian ini dapat diperoleh hasil yaitu sebagai berikut :

(a) Pengaruh komunikasi (X1) terhadap kinerja (Y)

Secara parsial Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pengurus Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah di lihat pada tabel coefficient di atas, di peroleh nilai T hitung = 1,131 dan T tabel sebesar = 1,671 artinya nilai T hitung = 1,131 < dari T tabel = 1,671 dengan signifikansi sebesar 0,05 atau 0,263 > dari 0,05. Sehingga H<sub>0</sub> di terima dan H<sub>a</sub> di tolak sehingga dapat di simpulkan pengaruh komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah.

Berdasarkan hasil olah statistik menggunakan spss 20 bahwa secara parsial pengaruh komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pengurus himpunan mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah.

Perbedaan dari hasil Penelitian sebelumnya yang di teliti oleh “Irfandi Efed, Pengaruh Komunikasi dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa (Studi Kasus Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Islam Malang Periode 2022)” Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian explanatory research dengan pendekatan

kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah Pengurus Himaprodi manajemen Unisma periode 2022. Populasi dari penelitian ini berjumlah 113 orang. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa komunikasi dan struktur organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus organisasi mahasiswa Himaprodi Manajemen Unisma. Komunikasi perlu dimanfaatkan secara praktis, karena dapat membentuk koordinasi yang baik antara para pengurus suatu organisasi.<sup>31</sup>

(b) Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Secara parsial pengaruh Motivasi terhadap kinerja Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah dapat dilihat pada tabel coefficients di atas diperoleh nilai T hitung = 1,353 dan T tabel = 1,671 artinya nilai T hitung = 1,353 < dari T tabel = 1,671 dengan signifikansi 0,05 atau 0,181 > dari 0,05 Sehingga  $H_0$  di terima dan  $H_a$  di tolak sehingga dapat disimpulkan pengaruh Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah.

Berdasarkan hasil olah statistic dengan menggunakan spss 20 bawa secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pengurus Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah. Dari pengamatan peneliti di lapangan yang di kaitkan

---

<sup>31</sup> Irfan effendi '' Pengaruh Komunikasi dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa (Studi Kasus Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Islam Malang Periode 2022)'' – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma, vol. 11 03 agustus 2022 <http://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/17179/12939>

dengan teori motivasi. terotivasi adalah merasakan dorongan, rangsangan dari dalam (intrinsik) diri seorang untuk bertindak. Orang termotivasi secara intrinsik, tetapi mereka membutuhkan stimulasi eksternal dalam bentuk arahan, bimbingan, difasilitasi, dilayani dan di berdayakan untuk mencapai potensi penuh mereka.

Stimulus yang di dasari oleh kejujuran. Kejujuran merupakan sebuah benih yang ada dalam diri yang kemudian ketiaka di rawat, dipupuk, kemudian tumbuh menjadi dewasa dan memberikan manfaat dikemudian hari.

Perbedaan dari penelitian sebelumnya yang di teliti oleh “ titi stiawati yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Himpunan Mahasiswa Administrasi Publik Universitas Sultan Ageng Tirta yasa Periode 2021-2022” hasil penelitian dapat di simpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus Himpunan.<sup>32</sup>

(c) Pengaruh Perilaku Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Secara parsial pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap kinerja Himpunan Mahsiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah dapat di lihat pada tabel cooffecients di atas di peroleh nilai T hitung = 2,116 dan T tabel sebesar = 1,671 Artinya nilai T hitung

---

<sup>32</sup> Titi stiawati “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Himpunan Mahasiswa Administrasi Publik Universitas Sultan Ageng Tirta yasa Periode 2021-2022” *Journal Of Social Science Research* Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023, <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i2.971>

$=,2,116 >$  dari T tabel = 1,671 dengan signifikansi 0,05 atau 0,039  $>$  dari 0,05 Sehingga  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terimah. Sehingga dapat di simpulkan pengaruh perilaku kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pengurus Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah.

Berdasarkan hasil olah statistic yang di lakukan oleh peneliti dengan menggunakan spss 20 bahwa secara parsial perilaku kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pengurus Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah. Dan dari hasil pengmatan peneliti di lapangan yang dikaitkan dengan beberapa teori sekaitan dengan kepemimpinan. Kepemimpinan adalah ilmu dan seni untuk mempengaruhi seseorang atau kelompok dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan suka rela untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Oleh karena itu perilaku kepemimpinan akan berdampak pada kinerja pengurus Himpunan Mahasiswa Pogram Studi Manajemen Bisnis Syariah. Dari hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di teliti oleh Mohammad Amir Furqon, Zef Rizal, Nurul Qomariyah “pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh perilaku kepemimpinan berpengaruh

terhadap kinerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 73,323 lebih besar dari F tabel sebesar 3,44<sup>33</sup>

(d) Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kinerja pengurus (Y)

Uji statistik F dilakukan untuk melihat gambaran apakah semua variabel bebas yang ada didalam model berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Dasar pengujian uji f ini adalah dengan membandingkan nilai f maka terlebih dahulu harus menentukan derajat kebebasan (df) dengan alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan kriteria  $n = 63$  dengan  $df = n - k - 1 = 59$  sehingga f tabel dalam penelitian ini adalah 2,371. Uji F dapat dilakukan dengan cara membandingkan tingkat nilai signifikansi dengan nilai  $\alpha = 0,05$  dengan menggunakan perbandingan berikut:

- (a) Jika nilai  $sig > \alpha$  maka  $H_0$  diterima
- (b) Jika nilai  $sig < \alpha$  maka  $H_a$  diterima

Dari hasil tabel diatas diperoleh fhitung sebesar 42,798 yang menunjukkan bahwa  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $42,798 > 2,371$ . Dari tabel diatas nilai  $sig = 0,000 < 0,005$  maka dapat di simpulkan bahwa secara simultan variable Komunikasi X1 Motivasi X2

<sup>33</sup> Mohammad Amir Furqon, Zef Rizal, Nurul Qomariyah ‘‘ Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap kinerja’’ Jurnal Akuntansi dan Investasi, Vol 5, No 1, Mei 2019 , hal 90 <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/17037>

Perilaku kepemimpinan X3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja Y dan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Berdasarkan hasil olah statistik di atas dengan menggunakan SPSS 20 secara simultan pengaruh komunikasi, motivasi dan perilaku kepemimpinan terhadap kinerja pengurus berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pengurus Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syaiah. Dari hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Suyitno “analisis pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi terhadap kinerja pimpinan kolektif BKM di kabupaten Lamongan” Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hipotesis secara empirik terhadap hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Sampel penelitian ini sebanyak 200 Anggota PK-BKM di Kabupaten Lamongan. dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang terdiri atas perilaku pemimpin (X1), komunikasi (X2) dan motivasi (X3) pengaruh secara simultan terhadap kinerja (Y) pimpinan kolektif Badan Keswadayaan Masyarakat di Kabupaten Lamongan.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> Suyitno “analisis pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi terhadap kinerja pimpinan kolektif BKM di kabupaten Lamongan” *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Volume 6 Nomor 2 tgl Maret 2023 hal 426 <http://doi.org/10.25273/capital.v6i2.15149>

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang di lakukan oleh peneliti yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, mitipvasi dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap kinerja kpengurus Him punana MahasiswaProgram Studi Manajemen Bisnis Syariah” (HMPS MBS) Iain Palopo. Dapat di simpulkan sebagai berikut.

1. Hasil penelitian secara parsial pengaruh komnikasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja(Y)
2. Hasil penelitian secara parsial pengaruh Motivasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja(Y)
3. Hasil penelitian secara parsial pengaruh peilaku kepemimpinan (X3) berpengaruh tdk signifikan signifikan terhadap Kinerja (Y)
4. Hasil penelitian ini secarah simultan pengaruh komunikasi (X1) Motivasi (X2) Perilaku Kepemimpinan (X3) berpengaruh signifikan teerhadap kinerja (Y)

#### B. Saran

1. Adapun saran dari penelitian ini adalah

Bagi pengrus Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis syariah ke depan agar bisa memilih perilaku kepemimpinan yang tepat untuk mencapai tujuan dalam organisasi. Berdasarkan



kesimpulan dari hasil penelitian bahwa secara integral (keseluruhan) saling mempengaruhi

2. Bagi penelitian selanjutnya dapat di jadikan sebagai sampel dari beberapa organisasi yang punya peran yang sama dan dapat menambah variabel-variabel lain kedalam penelitian lain agar mendapatkan hasil yang lebih akurat sehingga menjadi pembanding bagi penelitian selanjutnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Amin Moh“Kepemimpinan Dalam Islam” Vol 2 No 2 Thn 2019, Hal :  
125 <https://doi.org/10.32699/resolusi.v2i2.1034>
- Arif Sritau, Metodologi Penelitian Ekonomi, (Jakarta: Universitas Indonesia, 2006), 23
- Adiawaty susi, Dimensi Dan Indikator Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Yang Mempengaruhi Pemberdayaan , Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 23 No. 3 / 2020 , <https://doi.org/10.55886/esensi.v23i3.217>
- Bambang Irjanto Dan Herman Setiawan “pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada industri umkm di wilayah d.i. Yogyakarta” Jurnal Maksipreneur, Vol. V, No. 2, Thn 2017, Hal : 19 <https://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article/view/160/155>
- Berwirausaha Perempuan Asli Papua Di Pasar Wosi Kabupaten Monokwari”, Jurnal LensaEkonomi 2, N0. 1 (November 2020) : 72
- Canra Farouq Aufa Sembiring Dody Salden, SE, MM, “Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Salam Tv” jurnal dodi dan faruk, hal : 3 <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/17037>
- Dewi Vemmi Kesuma Dewi Rr “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi” vol. 4 No. 2. Januari 2021, hal :164 <https://e-journal.umaha.ac.id/index.php/ecopreneur/article/view/496>
- Edison Emron Edison, “manajmen sumber daya manusia” jl.Geger kalong Hilir No. 84 Bandung, juli 2018
- Ghazali Imam, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21, Edisi 7, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), 62
- Ghazali Imam, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21, Edisi 7, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), 61 <https://journal.feb.unipa.ac.id/index.php/lensa/article/view/89>
- Irjanto Bambang Dan Herman Setiawan “pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada industri umkm di wilayah d.i.

Yogyakarta” Jurnal Maksipreneur, Vol. V, No. 2, Thn 2017, Hal : 19  
<https://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article/view/160/155>

Irjanto Bambang , “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Umkm di Wilayah D.I. Yogyakarta Jurnal Maksipreneur, Vol.V, No. 2, (Juni 2017): hal. 15 ://dx.do [http i.org/10.30588/jmp.v5i2.160](http://i.org/10.30588/jmp.v5i2.160)

Irjanto bambang, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Umkm Di Wilayah d.i Yogyakarta,” maksipreneur 5, no. 2 (2016): hal : 17–18.  
<http://dx.doi.org/10.30588/jmp.v5i2.160>

Mesiono Ilwan, “Kepemimpinan Organisatoris Sebagai SharingPower Dalam Mewujudkan Keseimbangan Hubungan Atasan Dan Bawahan Pada Mtsn 10 Bireuen” Jurnal Pendidikan 10 no 3 thn. 2021 hal : 42 <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/Pionir/article/view/12178/6362>

Mohammad Amir Furqon, Zef Rizal, Nurul Qomariyah “ Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap kinerja” Jurnal Akuntansi dan Investasi, Vol 5, No 1, Mei 2019 , hal 90  
<http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/17037>

Muizu Erni T. Sule Wa Ode Zusnita Muizu, “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan,” Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia 2, no. 1 (2019): hal 64–65, <https://www.neliti.com/id/publications/8903/pengaruh-kepemimpinan-terhadap-kinerja-karyawanhttps>

Nisya rohmatun Ilo , “pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan” Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor (4, April 2018)  
<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/640/650>

Pancasat Adi Mulyadi Ranth, “Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi” jurnal Technomedia Journal (TMJ) vol 7 No 1 agustus 2022, hal : 6 <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1754>

- Prianto Duwi, Cara Kita Belajar Analisis Data dengan SPSS 20, (Yogyakarta: Andi, 2012), 184
- Rivai Vaithzal “Kiat memimipin Dalam abad ke-21” PT Raja grafindo Persada Jl.Pelepah hijau IV TN.I. No. 14-15 kelapa gading permai Jakarta, 2014 hal : 273-274-275-283
- Rochani Achmad Husni, Sarce Babra Awom, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi
- Santoso Singgih, “Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2000),212
- Santoso Singgih, Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2000), 80
- Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, Edisi 3 (Bandung: Alfabeta, 2017), 136
- Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, Edisi 3 (Bandung: Alfabeta, 2017), 137
- Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, Edisi 3 (Bandung: Alfabeta, 2017), 134
- Sugiyono, Metode Penelitian Kombinasi Mixed Methods, Edisi 1 (Bandung: Alfabeta, 2016), 1
- Sunarto ading“Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt.Visionet Data Internasional Cabang Karawaci” jurnal Semarak,Vol.4,No.2,Juni 2021, hal 107 <http://dx.doi.org/10.32493/smk.v4i2.10995>
- Sunarto ading“Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt.Visionet Data Internasional Cabang Karawaci” jurnal Semarak,Vol.4,No.2,Juni 2021, hal 108 <http://dx.doi.org/10.32493/smk.v4i2.10995>
- Suryati Eko Putro, “Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan GayaKepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai BadanKepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo” Vol 2, No. 2 Thn 2019, hal : 7
- Walsa Elvina, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam” Jurnal EKSEKUTIF Volume 13 No. 1 Juni 2017 hal 97 <https://jurnal.ibmt.ac.id/index.php/jeksekutif/article/view/109/0>

furqonMohammad Amir , Zef Rizal, Nurul Qomariyah ‘ ‘ Pengaruh Perilaku  
Kepemimpinan Terhadap kinerja’ ’ Jurnal Akuntansi dan Investasi, Vol 5,  
No 1, Mei 2019 , hal 90  
<http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/17037>





## Lampiran 1: Pertanyaan Responden

### A. Identitas responden

Nama :

Jenis kelamin : laki-laki

: perempuan

Usia : ..... tahun

Devisi :

Jabatan :

Semester :

### B. Petunjuk pengisian

Berilah tanda centang ( ✓ ) yang paling sesuai menurut anda dengan kriteria sebagai berikut :

Jawaban	Skor	Kode
Sangat tidak setuju	1	STS
Tidak setuju	2	TS
Cukup setuju	3	CS
Setuju	4	S
Sangat setuju	5	SS

### A. Pertanyaan/pernyataan

No	Pertanyaan/pernyataan	Pilihan jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
<b>A. Komunikasi (XI)</b>						
➤ <b>Rasa hormat dan saling menghargai</b>						
1	Apakah pimpinan anda membangun komunikasi dengan rasa saling menghargai dan menghormati ?					
2	Apakah pimpinan anda memberikan saran dengan rasa menghargai dan menghormati?					
3	Apakah pimpinan anda menjelaskan tugas dan rencana dengan baik dengan rasa menghargai dan menghormati ?					
➤ <b>Empati (rasa mengerti)</b>						
1	Apakah pimpinan anda menerima saran dengan baik ?					
2	Apakah pimpinan anda peka/hormat terhadap saran yang di berikan?					



3	Apakah pimpinan anda bersikap positif dalam menerima saran ?					

<b>➤ Audible (Mendengarkan)</b>						
1	Apakah pimpinan anda mendengar terlebih dahulu sebelum melakukan umpan balik komunikasi (feedback) ?					
2	Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu meminta respon terhadap pimpinan					
<b>➤ Clarity (terbuka)</b>						
1	Apakah pimpinan anda terbuka/transparansi dalam berkomunikasi ?					
2	Apakah pimpinan anda bersikap jujur dalam berkomunikasi ?					
<b>➤ Humble (Rendah hati)</b>						
1	Apakah pimpinan anda bersikap rendah hati dalam melakukan komunikasi ?					

2	Apakah pimpinan anda saat berkomunikasi memberikan rasa nyaman dan aman?					
<b>B. Motivasi (X2)</b>						
➤ <b>Exstense (Eksistensi)</b>						
1	progress dengan masa depan sangat mendukung					
2	Jaminan keamanan dan Kenyamanan dari pemimpin pada saat bekerja					
3	Kemampuan pemimpin membangun hubungan kerja yang menyenangkan					
➤ <b>Relatednees (hubungan sosial)</b>						
1	Apakah pemimpin selalu memberikan masukan kepada pengurus agar merasa semangat dalam menyelesaikan pekerjaan ?					
2	Tumbuh dan berkembangnya jejaring sosial					
3	Tebangun relasi yang baik dengan yang lain					
➤ <b>Growth (prtumbuhan/produktifitas)</b>						

1	Prestasi yang saya capai dalam berorganisasi meningkat					
2	Perhatian dan penghargaan pemimpin terhadap prestasi kerja					
3	Terjalin kebersamaan dan solidaritas antara pengurus					
<b>C. Perilaku kepemimpinan (X3)</b>						
<b>➤ Pemikir syistem</b>						
1	Apakah kepemimpinan anda memecahkan masalah dengan efektif					
2	Kemampuan berfikir dalam memprediksi factor internal dan factor eksternal yang akan menguntungkan dan merugikan organisasi					
<b>➤ Agen perubahan</b>						
1	Apakah pemimpin anda berkompeten dalam menciptakan dan mengelola perubahan?					
2	Berinisiatif dalam menangani perubahan yang terjadi dalam organisasi					

<b>➤ Kreator</b>					
1	Apakah pemimpin (hmps) mendorong kreatifitas dan menghargai kreatifitas?				
2	Pimpinan Terbuka dengan aneka presfektif dan terus menerus melakukan hal-hal yang baru				
<b>➤ Pelayan dan pengurus</b>					
1	Apakah pimpinan (hmps) melayani orang lain terutama pengurus organisasi				
2	Berada di garda terdepan dalam mengurus/menangani berbagai problema yang terjadi				
<b>➤ Koordinator (polikronik)</b>					
1	apakah pimpinan mengkoordinasikan bnyak hal dan bekerja dgn kolaboratif				
2	Pimpinan punya keterampilan dan gambaran besar serta rinciannya				
<b>➤ Instruktur dan pelatih</b>					
1	Apakah pimpinan memberikan motivasi dan membantu pengurus				

	untuk meningkatkan keterampilanya					
2	Mendorong pengurus pada pencapaian hasil yang optimal					
<b>D. Kinerja</b>						
➤ <b>Kualitas kerja</b>						
1	Kualitas kerja saya memenuhi standandar yang telah di tetapkan					
2	Saya menyelesaikan tugas saya dengan hasil yang memuaskan					
➤ <b>Kuantitas kerja</b>						
1.	Hasil dari kerja saya memenuhi target yang telah di tetapkan					
2.	Hasil kerja saya memenuhi standar yang telah di tetapkan					
➤ <b>Ketepatan waktu</b>						
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik					
2.	Saya mengerjakan pekerjaan dalam organisaisi dan menyelesaikan sesuai					

	dengan waktu yang telah di tetapkan					
➤ <b>Efektifitas</b>						
1.	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
2.	Haasil dari pekerjaan saya sesuai dengan standar yang telah di tetapkan dalam organisasi					
➤ <b>Kemandirian</b>						
1.	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya					
2.	Saya menyelesaikan tugas saya tanpa ada rasa tendensi (penekanan) dan keluhan terhadap pekerjaan saya					

## Lampiran 2 : tabulasi Responden

pariabel X1												jumlah X1
X1 P1	X1 P2	X1 P3	X1 P4	X1 P5	X1 P6	X1p 7	X1 P8	X1 P9	X1P 10	X1P 11	X1P 12	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	47
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	44
4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	35
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	44
4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	45
4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	55
4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	51
4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	56
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	48
4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	45
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	40
4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	38
4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	57
4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	43
4	2	3	2	2	2	3	2	3	3	1	2	29
4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	44
4	4	4	3	3	4	5	3	2	4	4	3	43
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	44
4	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	32
4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	44
4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	50
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	48
4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	42

4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	5	3	3	3	3	3	4	3	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	53
4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	52
4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	52
3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	50
4	4	3	4	3	4	3	5	3	3	2	3	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	56
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	46
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	58
4	4	5	3	3	4	5	4	4	4	5	4	49

pariabel X2										jumlah
X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	X2P5	X2P6	X2P7	X2P8	X2P9	X2	
1	3	4	4	3	4	3	4	5	31	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	
3	3	2	2	2	3	2	2	2	21	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
4	4	4	3	5	4	4	3	4	35	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	
5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	
4	4	5	4	3	4	4	4	5	37	
4	3	4	5	4	5	4	4	5	38	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	
4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	
2	3	2	2	3	2	4	3	1	22	
3	4	3	4	4	3	4	4	3	32	
4	4	3	3	4	4	4	4	3	33	
5	5	5	5	4	4	5	5	4	42	
4	3	3	4	3	3	3	2	2	27	
4	4	4	5	4	5	5	5	5	41	
4	4	4	4	4	4	4		4	32	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	
4	3	4	4	4	4	3	4	4	34	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	
4	3	3	4	3	2	2	3	2	26	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	
4	4	3	3	3	4	5	3	4	33	
5	5	5	5	5	5	4	5	5	44	

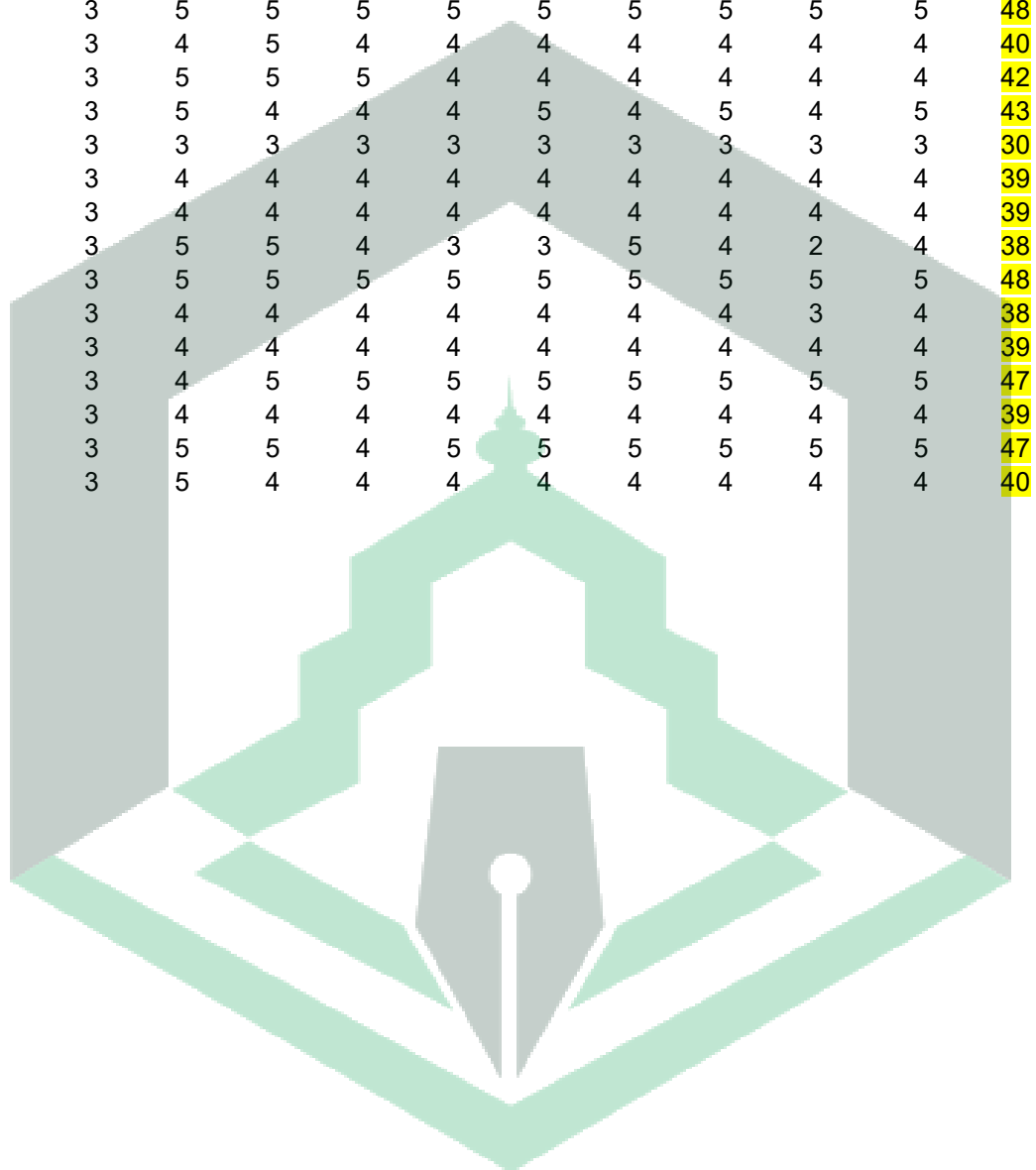




5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	53
2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	32
4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	45
3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	40
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	56
4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	45
5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	51
3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	42
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	58
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	46
2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	26
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	42
2	3	3	3	4	4	5	4	4	4	2	3	41
3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	41
3	2	2	2	2	2	4	2	5	3	2	3	32
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	54
4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	46
3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	49
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	52
4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	53
4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	3	5	2	3	4	3	2	3	5	3	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	57



3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	37
3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	43
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	37
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	42
3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	43
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
3	5	5	4	3	3	5	4	2	4	38
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	47
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	47
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40



## Correlations uji validitas

	X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	X2P5	X2P6	X2P7	X2P8	X2P9	Total_X2	
X2P1	Pearson Correlation	1	.531**	.366**	.151	.505**	.311*	.436**	.402**	.314*	.617**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.236	.000	.013	.000	.001	.012	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	62	63	63
X2P2	Pearson Correlation	.531**	1	.169	.128	.702**	.531**	.686**	.655**	.502**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000		.184	.316	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	62	63	63
X2P3	Pearson Correlation	.366**	.169	1	.640**	.253*	.336**	.160	.230	.289*	.587**
	Sig. (2-tailed)	.003	.184		.000	.045	.007	.210	.072	.022	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	62	63	63
X2P4	Pearson Correlation	.151	.128	.640**	1	.227	.343**	-.004	.349**	.279*	.541**
	Sig. (2-tailed)	.236	.316	.000		.074	.006	.975	.005	.027	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	62	63	63

X2P5	Pearson Correlation	.505**	.702**	.253*	.227	1	.690**	.583**	.674**	.604**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.045	.074		.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	62	63	63
X2P6	Pearson Correlation	.311*	.531**	.336**	.343**	.690**	1	.560**	.648**	.685**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.007	.006	.000		.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	62	63	63
X2P7	Pearson Correlation	.436**	.686**	.160	-.004	.583**	.560**	1	.648**	.520**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.210	.975	.000	.000		.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	62	63	63
X2P8	Pearson Correlation	.402**	.655**	.230	.349**	.674**	.648**	.648**	1	.688**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.072	.005	.000	.000	.000		.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2P9	Pearson Correlation	.314*	.502**	.289*	.279*	.604**	.685**	.520**	.688**	1	.766**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.022	.027	.000	.000	.000	.000		.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	62	63	63

Total_X2	Pearson Correlation	.617**	.730**	.587**	.541**	.796**	.794**	.682**	.813**	.766**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	62	63	63

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

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



Correlations

	X3P1	X3P2	X3P3	X3P4	X3P5	X3P6	X3P7	X3P8	X3P9	X3P10	X3P11	X3P12	Total_X3
Pearson Correlation	1	.727**	.684**	.591**	.744**	.698**	.601**	.625**	.692**	.595**	.734**	.645**	.832**
X3 P1 Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Pearson Correlation	.727**	1	.724**	.744**	.680**	.752**	.637**	.664**	.650**	.659**	.716**	.631**	.857**
X3 P2 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Pearson Correlation	.684**	.724**	1	.718**	.617**	.704**	.610**	.510**	.437**	.524**	.600**	.572**	.771**
X3 P3 Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Pearson Correlation	.591**	.744**	.718**	1	.704**	.625**	.617**	.639**	.491**	.497**	.689**	.578**	.790**
X3 P4 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Pearson Correlation	.744**	.680**	.617**	.704**	1	.767**	.731**	.743**	.692**	.707**	.730**	.707**	.882**
X3 P5 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Pearson Correlation	.698**	.752**	.704**	.625**	.767**	1	.778**	.726**	.676**	.755**	.759**	.798**	.903**
X3 P6 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Pearson Correlation	.601**	.637**	.610**	.617**	.731**	.778**	1	.714**	.762**	.636**	.649**	.601**	.833**
X3 P7 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Pearson	.698**	.752**	.704**	.625**	.767**	.778**	.714**	.762**	.636**	.649**	.601**	.833**	





S	Pearson Correlation	.194	.633*	.750*	.670*	.711*	.761**	.701**	.778**	.602**	1	.836**
	Sig. (2-tailed)	.128	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Total_Y	Pearson Correlation	.469**	.811*	.869*	.848*	.894*	.882**	.851**	.913**	.804**	.836**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

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

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

#### Reliability Statistics X1

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	13

#### Reliability Statistics X3

Cronbach's Alpha	N of Items
.780	13

#### Reliability Statistics X2

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	10

#### Reliability Statistics Y1

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	11

Lampiran 4 : T tabel R tabel dan F tabel

T tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948

Tabel r untuk df = 51 - 100

df - (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449

Tabel Uji F

$\alpha = 0,05$	$df_1 = (k-1)$							
$df_2 = (n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188	2.119
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185	2.115
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	2.266	2.178	2.109
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263	2.175	2.106
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.260	2.172	2.103
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257	2.169	2.100
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080
68	3.982	3.132	2.740	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134	2.064
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056

## Lampiran 5 : Biodata Syukran Niam

**Riwayat Hidup**

Syukran niam, lahir tanggal 13 juni 1996 di Salumakarra kel, Noling Kec, Bupon Kab, Luwu. Penulis merupakan anak ke delapan dari 10 bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Sabir Tuppu dan ibu bernama Wahyuni Spd,i pendidikan dasar penulis selesaikan di Madrasah Ibtidaiyah istiqamah salumakarra Pada tahun 2008, melanjutkan ke Madrasah Tsanawiyah (MTS) Salumakarra pada tahun 2011, Madrasah Aliyah (MA) salumakarra pada tahun 2013- 2014. sebelum penulis masuk ke perguruan tinggi kagamaan islam negeri (PTKIN), penulis memutuskan untuk mencari pengalaman baru/pekerjaan dan bekerja di Sv Benazir jaya group di pinrang selama tiga tahun, setelah itu penulis kembali memutuskan untuk melanjutkan Pendidikan S1 di perguruan Tinggi keagamaan Islam Negeri (PTKIN) di Institut Agama Islam Negeri Iain Palopo pada tahun 2017 dan mengambil jurusan Program Studi Manajemen Bisnis Syariah (MBS) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI).

Contatac person penulis

Email : [Syukranniam96@gmail.com](mailto:Syukranniam96@gmail.com)

Hp/wa : 082157897791