

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI
PENGINTEGRASIAN MSDM TERHADAP KINERJA
ANGGOTA DI ORGANISASI RESIMEN MAHASISWA
SATUAN 712 UIN PALOPO**

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E.) Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam*



Oleh

Siti Arhami Maghfirah

2004030134

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI
PENGINTEGRASIAN MSDM TERHADAP KINERJA
ANGGOTA DI ORGANISASI RESIMEN MAHASISWA
SATUAN 712 UIN PALOPO**

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E.) Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam*



Oleh

Siti Arhami Maghfirah
2004030134

Pembimbing:
Dr. Nurdin Batjo, S.Pt., M.M., M.Si

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Siti Arhami Maghfirah

Nim : 2004030134

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 tulisan atau pikiran saya sendiri,
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 3 Agustus 2025

Yang membuat pernyataan,



Siti Arhami Maghfirah

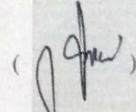
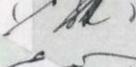
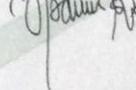
NIM 2004030134

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pengintegrasian MSDM terhadap Kinerja Anggota di Organisasi Resimen Mahasiswa Satuan 712 UIN Palopo yang ditulis oleh Siti Arhami Maghfirah Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 2004030148, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Senin, tanggal 4 Agustus 2025 Miladiyah bertepatan dengan 10 Shafar 1447 Hijriah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

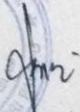
Palopo, 14 Agustus 2025

TIM PENGUJI

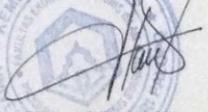
- | | | |
|--|-------------------|---|
| 1. Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I. | Ketua Sidang | () |
| 2. Ilham, S.Ag., M.A. | Sekretaris Sidang | () |
| 3. Dr. Baso Hasyim, M.Sos.I. | Penguji I | () |
| 4. Edi Indra Setiawan, S.E., M.M. | Penguji II | () |
| 5. Dr. Nurdin Batjo, S.Pt., M.M., M.Si. | Pembimbing | () |

Mengetahui

Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I.
NIP 198201242009011006

Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah


Umar, S.E., M.SE.
NIP 199404072020121017

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ. وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ.
(اما بعد)

Alhamdulillah, puji Syukur penulis panjatkan kepada Allah swt. yang telah menganugerahkan rahmta, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Analisis Faktor-faktor yang Memengaruhi Penginntegrasi MSDM terhadap Kinerja Anggota di Organisasi Resimen Mahasiswa Satuan 712 UIN 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 ekonomi dalam bidang manajemen bisnis syariah pada Universitas Islam Negeri (UIN) 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 terimakasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Rektor UIN 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. Takdir S.H., M.H., yang telah membina dan berupaya

meningkatkan mutu perguruan tinggi, tempat peneliti menimba ilmu pengetahuan.

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Palopo, dalam hal ini Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I., Wakil Dekan Bidang Akademik, Ilham, S.Ag., M.A. Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Dr. Aliya Lestari., S.Si., M.Si., dan Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Muhammad Ilyas, S.Ag., M.A., yang telah banyak memberikan motivasi serta mencurahkan perhatiannya dalam membimbing dan memberikan petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Umar, S.E., M.M. dan Sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Hamida, S.E.Sy., M.E., Sy., beserta seluruh dosen yang telah memberikan sumbangsi ilmu pengetahuan selama peneliti menempuh pendidikan di Institut Agama Islam Negeri Palopo.
4. Pembimbing Dr. Nurdin Batjo, S.PT., M.M., M.Si. yang senantiasa memberikan koreksi, saran dan masukan serta motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Penguji I Dr. Baso Hasyim, M.Sos.I. dan Penguji II Edi Indra Setiawan, S.E., M.M. yang telah memberikan pertanyaan serta masukan kepada penulis.
6. Penasehat Akademik Andi Tenrisanna Syam, S.Pd., M.Pd. terimakasih atas bimbingannya selama ini.
7. Seluruh dosen beserta staf pegawai UIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di UIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Kepala Perpustakaan UIN Palopo Zainuddin S, S.E., M.Ak. beserta staf yang telah menyediakan buku-buku untuk keperluan studi kepustakaan dalam menyusun skripsi ini.
9. Komandan Satuan Menwa Satuan 712 UIN Palopo beserta staf yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
10. Para anggota Menwa Satuan 712 UIN Palopo yang telah bekerja sama dengan penulis dalam proses penyelesaian penelitian ini.

11. Terkhusus kedua orang tua tercinta Bapak Amran Ali dan Ibu Almh. Jamaria yang senantiasa mendoakan dan memberikan dukungan penuh baik secara moral maupun materi bagi putrinya, telah mengasuh dan mendidik dengan penuh kasih sayang hingga saat ini serta saudara dan saudari iparku yang selama ini mendoakanku. Mudah-mudahan Allah Swt. Mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak.
12. Teruntuk keluarga besarku tercinta yang selalu mendukungku dalam keadaan apapun, tanpa lelah selalu memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan tugas akhirku di perkuliahan. Semoga kalian selalu sehat dan dalam lindungan-Nya.
13. Secara khusus saya juga mengucapkan terimakasih yang mendalam kepada sang kekasih inisial AR, atas doa, kesabaran dan semangat yang tak pernah padam. Kehadiranmu menjadi kekuatan dibalik setiap langkahku.
14. Teruntuk teman-teman seperjuangan saya (inul, asiska) tanpa inspirasi, dorongan, dan dukungan yang telah kalian berikan kepada saya, saya mungkin bukan apa-apa saat ini.
15. Kepada Inul, sahabat seperjuangan saya semasa bimbingan, terima kasih baik tenaga maupun waktu yang telah dikontribusikan dalam proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih selalu bersedia menemani kapanpun penulis butuh, menjadi tempat cerita, selalu menghibur, serta memberikan saran dan motivasi terbaik kepada penulis.
16. Terimakasih pula kepada teman – teman seperjuangan mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah UIN Palopo Angkatan 2020 khususnya kelas MBS E yang banyak memberikan saya pelajaran dan pengalaman selama perkuliahan.
17. Teman-teman KKN Moderasii beragama XLIV posko 75 terimakasih telah menjadi bagian dari pengalaman berharga.
18. Terakhir yang tidak kalah penting, saya ingin berterima kasih kepada diri sendiri Siti Arhami Maghfirah, yang merupakan bagian kebahagiaan tersendiri karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini, terima kasih karena telah percaya pada diri sendiri bahwa saya bisa melalui semua ini,

terima kasih karena tida pernah berhenti mencintai dan menjadi diri sendiri, terima kasih karena sudah mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tetap memutuskan untuk tidak pernah menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin. Ini merupakan pencapaian yang patut saya banggakan untuk diri sendiri

Mereka bernilai pahala di sisi Allah *Subhanahu Wata'ala* serta senantiasa dalam Rahmat dan lindungan-Nya *Aamiin Allahumma Aamiin*.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberi manfaat dan semoga upesaha penulis bernilai ibadah di sisi Allah *Subahanahu Wata'ala*. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kekeliruan serta masih jauh dari kesempurnaan.Oleh karena itu, saran dan kritik yang bersifat membangun, penulis menerima dengan hati yang lapang dan ikhlas.Semoga skripsi ini menjadi salah satu wujud bakti penulis yang dapat memberikan manfaat bagi yang memerlukan serta bernilai ibadah di sisi-Nya *Aamiin Allahimma Aamiin*.

Palopo, 3 Agustus 2025

Penulis

Siti Arhami Maghfirah

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Transliterasi adalah mengalihkan suatu tulisan ke dalam aksara misalnya, dari aksara Arab ke Aksara Latin. Berikut ini adalah surat keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543 b/u/1997 tentang Transliterasi Arab-Latin yang peneliti gunakan dalam penelitian skripsi ini.

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba’.	b	be
ت	Ta’	t	te
ث	Ša’	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim.	j	je
ح	Ha’	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha.	kh	ka dan ha
د	Dal	d	de
ذ	Žal.	ž.	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra’	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s.	es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Sad	s	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	d.	de (dengan titik bawah)
ط	Ta	t	te (dengan titik bawah).

ظ	Za	z	zet (dengan titik bawah).
ع	‘ain	‘	apstrof terbalik
غ	Gain	g	ge
ف	Fa	f	ef
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	Hamzah	,	apostrof
ي	Ya	y	ye

Daftar huruf bahasa arab dan transliterasinya ke dalam huruf latin dapat dilihat dibawah ini:

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 tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda diakritik atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda Vokal	Nama	Latin	Keterangan
أ	<i>Fathah</i>	a	á
إ	<i>Kasrah</i>	i	í
أ	<i>Ḍammah</i>	u	ú

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
يَ	<i>Faṭḥah danyā'</i>	Ai	a dan i
وُ	<i>Faṭḥah dan wau</i>	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوْلَ : *hauḷa*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ اِ اِى	<i>faṭḥah dan alif atau yā</i>	Ā	a dan garis di atas
يِ	<i>kasrah dan yā'</i>	Ī	i dan garis di atas
وِ	<i>ḍammah dan wau</i>	Ū	u dan garis di atas

مَاتَ : *māta*

رَمَى : *rāmā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : yamūtu

4. *Tā marbūtah*

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t].sedangkan *tā' 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:

رَوْضَةَ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl*

الْمَدِينَةَ الْفَاضِلَةَ : *al-madīnah al-fādilah*

الْحِكْمَةَ : *al-hikmah*

5. Syaddah (*Tasydīd*)

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

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbānā*

نَجَّيْنَا : *najjainā*

الْحَقَّ : *al-haqq*

نُعَمَّ : *nu'ima*

عَدُوٌّ : 'aduwwun

Jika huruf ع ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ـِ) aka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi ī.

Contoh:

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

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

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (*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 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*
أَمْرٌ : *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.

Contoh:

Syarh al-Arba'īn al-Nawāwī

Risālah fi Ri'āyah al-Maslahah

9. *Lafz al-Jalālah*

Kata “Allah swt.” yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāfilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

بِاللَّهِ : *billāh*

دِينُ اللَّهِ : *dīnullāh*

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

هُمْ 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 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 lallazīmbi 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 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)

11. Singkatan

Swt.	: <i>Subhanahu wa ta 'ala</i>
Saw.	: <i>SallAllah swt.u 'alaihi wa sallam</i>
as	: <i>'alaihi al-salam</i>
ra	: <i>RadiAllah swt.u 'anha</i>
H	: Hijriyah
M	: Masehi
No.	: Nomor
Vol	: Volume
QS.	: Qur'an Surah
HR	: Hadist Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PRAKATA.....	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN	viii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR AYAT	xvii
DAFTAR HADITS	xviii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
ABSTRAK.....	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	7
B. Landasan Teori	8
C. Kerangka Pikir.....	21
D. Hipotesis Penelitian.....	22
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Jenis Penelitian.....	24
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	24
C. Populasi dan Sampel	24
D. Definisi Operasional Variabel	25
E. Teknik Pengumpulan data	26
F. Instrumen Penelitian.....	26
G. Teknik Analisis Data	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
A. Hasil Penelitian	31
B. Pembahasan.....	60
BAB V PENUTUP	72
A. Simpulan.....	72
B. Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA.....	75
LAMPIRAN.....	79

DAFTAR AYAT

Q.S. Al-Mujadilah (58:11).....	9
Q.S. Al-Baqarah (2:124)	14
Q.S. An-Nisa (4:59)	15
Q.S. An-Najm (53:39-41)	16

DAFTAR HADITS

HR. Muslim	18
HR. Al-Bayhaqi	19

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan	7
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	25
Tabel 4.1 Jumlah Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4.2 Jumlah Responden berdasarkan Program Studi	44
Tabel 4.3 Jumlah Responden berdasarkan Angkatan	45
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Variabel Kepemimpinan	45
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Variabel Komunikasi	46
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Variabel Motivasi	47
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Variabel Sumpah	48
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Variabel Kinerja.....	49
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas (<i>outer loading</i>)	51
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas (<i>AVE</i>).....	52
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Diskriminan (<i>Cross Loading</i>)	52
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 4.13 Hasil <i>R-Square</i>	54
Tabel 4.14 Hasil <i>F-Square</i>	55
Tabel 4.15 Efek <i>F-Square</i>	55
Tabel 4.16 Hasil <i>Variance Inflation Faktor</i> (VIF).....	56
Tabel 4.17 <i>Path Coefficient</i>	58
Tabel 4.18 <i>Specific Indirect Effects</i> untuk Efek Mediasi	59
Tabel 4.19 Nilai VAF (<i>Variance Accounted For</i>).....	60
Tabel 4.20 Nilai <i>Path Coefficient</i>	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	21
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	35

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	80
Lampiran 2 Tabel Tabulasi Jawaban Responden.....	82
Lampiran 3 Hasil Uji Instrumen.....	90
Lampiran 4 Dokumentasi	97
Lampiran 5: Halaman Persetujuan Tim Penguji	99
Lampiran 6: Format Nota Dinas Pembimbing Skripsi.....	100
Lampiran 7: Format Nota Dinas Tim Penguji Skripsi.....	101
Lampiran 8: Format Nota Dinas Tim Verifikasi.....	102
Lampiran 9: Hasil Cek Plagiasi.....	103
Lampiran 5 Riwayat Hidup	104

ABSTRAK

Siti Arhami Maghfirah, 2025. *“Pengaruh Pengintegrasian Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Anggota di Resimen Mahasiswa Satuan 712 UIN Palopo”*. Skripsi Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Dr. Nurdin Batjo, S.Pt., M.M., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengintegrasian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terhadap kinerja anggota di Resimen Mahasiswa (Menwa) Satuan 712 UIN Palopo. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kepemimpinan, komunikasi, motivasi, dan sumpah (Panca Dharma Satya) sebagai bagian dari pengintegrasian MSDM, serta kinerja anggota sebagai variabel dependen. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan SmartPLS versi Student. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada anggota aktif Menwa dan diolah untuk menguji validitas, reliabilitas, serta hubungan antarvariabel melalui model struktural. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota, sedangkan komunikasi dan sumpah tidak berpengaruh langsung, tetapi memiliki pengaruh tidak langsung melalui motivasi dan kepemimpinan. Tingkat kinerja anggota tergolong cukup tinggi, terutama dalam aspek disiplin, loyalitas, dan kerja sama, meskipun masih terdapat kelemahan pada aspek inisiatif dan kreativitas. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa pengintegrasian MSDM berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja anggota melalui jalur pembentukan kepemimpinan dan penguatan motivasi internal. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pengembangan sistem MSDM berbasis nilai dan kepemimpinan, serta menyarankan penguatan sistem komunikasi dan evaluasi kinerja yang lebih terstruktur.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengintegrasian MSDM, Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Anggota, Menwa

ABSTRACT

Siti Arhami Maghfirah, 2025. *"The Effect of Human Resource Management Integration on Member Performance in the Student Regiment Unit 712, UIN Palopo."* Thesis, Sharia Business Management Study Program, Faculty of Islamic Economics and Business, State Islamic University of Palopo. Supervised by Dr. Nurdin Batjo, S.Pt., M.M., M.Si.

This study aims to analyze the effect of Human Resource Management (HRM) integration on member performance in the Student Regiment (Menwa) Unit 712 UIN Palopo. The variables used in this study include leadership, communication, motivation, and oath (Panca Dharma Satya) as part of HRM integration, as well as member performance as the dependent variable. The method used is a quantitative approach with data analysis techniques using SmartPLS Student version. Data were obtained from distributing questionnaires to active Menwa members and processed to test validity, reliability, and relationships between variables through a structural model. The results of the study indicate that leadership and motivation have a positive and significant effect on member performance, while communication and oath do not have a direct effect, but have an indirect effect through motivation and leadership. The level of member performance is quite high, especially in the aspects of discipline, loyalty, and cooperation, although there are still weaknesses in the aspects of initiative and creativity. The conclusion of this study is that HRM integration contributes significantly to improving member performance through the path of leadership formation and strengthening internal motivation. This research provides important implications for the development of value-based and leadership-based HR systems, and suggests strengthening communication systems and more structured performance evaluation.

Keywords: Human Resource Management, HR Integration, Leadership, Motivation, Member Performance, Menwa

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kinerja individu anggotanya. Oleh sebab itu, setiap organisasi selalu berusaha akan menambahkan mengoptimalkan potensi para anggotanya, dengan harapan bahwa tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.¹ Kinerja individu dapat diukur berdasarkan kuantitas dan kualitas tugas yang diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi.²

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi, tidak hanya dalam sektor profit tetapi juga dalam organisasi non-profit dan semi-militer seperti Resimen Mahasiswa (Menwa). Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan kualitas anggota, kedisiplinan, serta loyalitas terhadap organisasi. Dalam konteks Menwa, MSDM berperan dalam merekrut, melatih, dan mengevaluasi anggota agar mampu menjalankan tugas dengan tanggung jawab dan semangat nasionalisme. Oleh karena itu, pengintegrasian MSDM secara optimal menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh.³

¹ Pranoto, "Pengaruh Integritas Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai."

² Sinambela, *Kinerja Pegawai*.

³ Suryawan and Sakapurnama, "The Urgency of Strategic Human Resources Planning for the Transformation of the Indonesian National Army Command and Staff College."

Pengintegrasian MSDM merupakan langkah strategis untuk memastikan bahwa seluruh fungsi manajemen sumber daya manusia—seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, hingga pengembangan karier—selaras dengan visi, misi, dan sasaran organisasi. Dalam praktiknya, MSDM tidak hanya mengelola sumber daya manusia secara administratif, tetapi juga membentuk perilaku, kompetensi, dan motivasi kerja individu agar mendukung tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan. Ketika fungsi-fungsi MSDM terintegrasi dengan baik, individu dalam organisasi akan memiliki pemahaman yang sama terhadap arah organisasi, memiliki semangat kerja tinggi, serta mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Hal ini menjadi sangat penting, baik dalam organisasi profit maupun non-profit, termasuk organisasi semi-militer seperti Resimen Mahasiswa (Menwa), di mana pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kedisiplinan, kepemimpinan, dan kolaborasi antar anggota yang dibentuk melalui sistem MSDM yang terpadu.⁴

Adapun permasalahan yang dihadapi oleh para anggota Resimen Mahasiswa Satuan 712 UIN Palopo yaitu (1) target kegiatan yang mulai rendah, (2) tingkat aktivitas yang menurun, (3) kurangnya pengembangan dan pelatihan kapasitas, (4) komunikasi yang kurang baik, (5) lemahnya sistem evaluasi kerja, (6) penilaian kinerja yang kurang efektif. Segala permasalahan mulai muncul dengan adanya para anggota Resimen Mahasiswa yang mulai fokus terhadap

⁴ Georgescu et al., “Enhancing Organizational Resilience: The Transformative Influence of Strategic Human Resource Management Practices and Organizational Culture.”

penyelesaian kuliah, ada yang fokus untuk magang dan PPL, sehingga tidak semua anggota mulai bisa memajemen waktunya sendiri untuk diluangkan. Dengan kemungkinan yang sulit di terima.

Organisasi kemahasiswaan seperti Resimen Mahasiswa (Menwa) memiliki peran penting dalam membentuk karakter, kedisiplinan, dan tanggung jawab generasi muda, khususnya dalam lingkup perguruan tinggi. Agar fungsi tersebut berjalan optimal, maka dibutuhkan sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terstruktur dan terintegrasi. Pengelolaan SDM yang baik akan berdampak langsung terhadap kinerja anggota, baik dalam pelaksanaan tugas rutin, kegiatan pelatihan, maupun kontribusi terhadap institusi.

Namun, berdasarkan observasi awal pada Resimen Mahasiswa Satuan 712 UIN Palopo, ditemukan adanya kesenjangan (gap) antara kondisi ideal dan kondisi riil yang terjadi di lapangan. Dalam kondisi ideal, organisasi seharusnya memiliki sistem MSDM yang terencana, seperti rekrutmen yang selektif, pelatihan yang berkelanjutan, sistem penilaian kinerja, serta motivasi dan reward yang jelas. Hal ini diharapkan mampu mendorong kinerja anggota agar lebih disiplin, produktif, dan bertanggung jawab.

Sayangnya, pada kenyataannya, pengelolaan SDM di satuan ini masih belum berjalan optimal. Beberapa permasalahan yang sering muncul antara lain adalah kurangnya partisipasi aktif anggota, minimnya pelatihan atau pembekalan, serta tidak adanya sistem evaluasi kinerja yang terukur. Selain itu, komunikasi organisasi yang belum efektif juga menjadi hambatan dalam

menjalankan fungsi organisasi secara maksimal. Hal ini berdampak pada rendahnya kinerja sebagian anggota, baik dalam hal kedisiplinan, kesiapan fisik, maupun keterlibatan dalam kegiatan organisasi.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya gap nyata antara harapan dan kenyataan dalam pengelolaan MSDM dan pencapaian kinerja anggota. Oleh karena itu, perlu dilakukan “**Analisis Faktor-faktor yang Memengaruhi Pengintegrasian MSDM terhadap Kinerja Anggota Resimen Mahasiswa Satuan 712 UIN Palopo**”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh secara parsial dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja anggota Resimen Mahasiswa Satuan 712 UIN Palopo?
2. Apakah ada pengaruh secara parsial dan signifikan komunikasi terhadap kinerja anggota Resimen Mahasiswa Satuan 712 UIN Palopo?
3. Apakah ada pengaruh secara parsial dan signifikan motivasi terhadap kinerja anggota Resimen Mahasiswa Satuan 712 UIN Palopo?
4. Apakah ada pengaruh secara parsial dan signifikan sumpah terhadap anggota Resimen Mahasiswa Satuan 712 UIN Palopo?
5. Apakah ada pengaruh secara parsial dan signifikan komunikasi terhadap kinerja anggota Resimen Mahasiswa Satuan 712 UIN Palopo melalui kepemimpinan?
6. Apakah ada pengaruh secara parsial dan signifikan komunikasi terhadap kinerja anggota Resimen Mahasiswa Satuan 712 UIN Palopo melalui motivasi?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja anggota Resimen Mahasiswa Satuan 712 IAIN Palopo.
2. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial dan signifikan komunikais terhadap kinerja anggota Resimen Mahasiswa Satuan 712 IAIN Palopo.
3. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial dan signifikan motivasi terhadap kinerja anggota Resimen Mahasiswa Satuan 712 IAIN Palopo.
4. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial dan signifikan sumpah terhadap kinerja anggota Resimen Mahasiswa Satuan 712 IAIN Palopo.
5. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial dan signifikan komunikasi terhadap kinerja anggota Resimen Mahasiswa Satuan 712 IAIN Palopo melalui kepemimpinan.
6. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial dan signifikan komunikasi terhadap kinerja anggota Resimen Mahasiswa Satuan 712 IAIN Palopo melalui motivasi.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen, khususnya terkait MSDM dan kinerja organisasi dalam konteks organisasi non-profit/semi-militer.
 - b. Menambah khazanah literatur mengenai faktor-faktor yang memengaruhi integrasi MSDM.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Organisasi Resimen Mahasiswa Satuan 712 UIN Palopo: Memberikan masukan dan rekomendasi untuk perbaikan dalam pengelolaan dan pengintegrasian MSDM guna meningkatkan kinerja anggota.
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya: Dapat menjadi referensi dan dasar untuk penelitian lanjutan dengan topik serupa atau pengembangan lebih lanjut.
- c. Bagi Penulis: Sebagai sarana untuk menerapkan teori yang telah dipelajari dan mengembangkan kemampuan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dalam rangka penelitian ini, peneliti melakukan telaah literature yang relevan atau yang telah dilakukan sebelumnya. Beberapa penelitian telah dilakukan sebagaimana diuraikan berikut:

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu yang Relevan

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Majang Palupi, Heru Kurnianto ⁵	Pengintegrasian Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Strategi Organisasional	Kuantitatif dengan pendekatan <i>cross sectional</i>	Integrasi MSDM memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja suatu organisasi.
2.	Fauziah nur Simamora, nuri Rahayu ⁶	Analisis Pengintegrasian Kerja terhadap kinerja Anggota pada Kantor badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah kota Sibolga	Analisa Deskriptif	Pengintegrasian berkontribusi pada kinerja organisasional secara signifikan.
3.	Wasilatur Robiah, Irhason Nastolib, Sevina Atmala Sari, Mu'alimin ⁷	Integrasi Psikologi dalam Pengelolaan Sumber Daya manusia dalam Membangun Kesejahteraan dan Kinerja anggota	Literature review	Integrasi Sumber Daya manusia berkontribusi signifikan terhadap kinerja anggota
4.	Yana Zahara, Ratna Sitorus, Luknis Sabri ⁸	Faktor-Faktor Motivasi Kerja: Supervisi, Penghasilan, dan Hubungan Interpersonal Memengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana	Kuantitatif dengan pendekatan <i>cross sectional</i>	Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja.
5.	Pahrurroji ⁹	Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra	Kuantitatif dengan analisis regresi berganda	Variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

⁵ Teori, "Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi,"

⁶ Penelitian et al., "All Fields of Science J-LAS Abstrak Tujuan Penelitian Ini Untuk Mengetahui Ada Tidaknya Pengaruh Pengintegrasian Kerja."

⁷ Robibah Wasilatur et al., "Integritas Psikologi Dalam Pengelolaan Sumberdaya Manusia Dalam Membangun Kesejahteraan Dan Kinerja Karyawan."

⁸ Zahara, Sitorus, and Sabri, "Faktor-Faktor Motivasi Kerja: Supervisi, Penghasilan, Dan Hubungan Interpersonal Mempengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana."

⁹ Pahrurroji, "Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Makmur Sejahtera Cabang Bogor."

		Makmur Sejahter Cabang Bogor	dengan SPSS 17.0	
6.	Dwi Mochamad Akbar, Siti Saroh, Daris Zunaida ¹⁰	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada KUD Karangploso Kabupaten Malang)	Kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas	Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan
7.	Ayu Sakinah ¹¹	Pengaruh Perjanjian Kerja Bersama, Kepuasan Kerja, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap	Kuantitatif Deskriptif	Perjanjian Kerja Bersama tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
8.	Diana Nata Sari, Bambang Septiawan ¹²	Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN KCP Blitar	Kuantitatif	Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sementara kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.
9.	Yuliana, R., & Surya, I ¹³	<i>The Impact of Communication on Employee Performance Through Motivation as an Intervening Variable</i>	Kuantitatif	Komunikasi internal yang efektif meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka
10.	Sigit Auliana, Iis Nuraisah ¹⁴	Integrasi Strategis Sumber Daya Manusia untuk Kinerja Organisasi	Studi Literatur	Strategi Sumber Daya Manusia memiliki dampak langsung dan signifikan terhadap tingkat kinerja.

B. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan salah satu cabang dari ilmu ekonomi yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pengelolaan suatu organisasi.

Penerapan manajemen pada organisasi dapat meningkatkan efektivitas dan

¹⁰ Pada et al., "KARYAWAN."

¹¹ Etos and Terhadap, "Pengaruh Perjanjian Kerja Bersama, Kepuasan Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap."

¹² Sari and Septiawan, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTPN KCP Blitar."

¹³ Kuswandi and Sutrisno, "The Effect of Interpersonal Communication on Employee Performance Through Intrinsic and Extrinsic Motivation as Intervening Variables."

¹⁴ Sigit Auliana and Iis Nuraisah, "Integrasi Strategis Sumber Daya Manusia Untuk Kinerja Organisasi."

efisiensi sumber daya organisasi sehingga mencapai hasil yang maksimal. Dalam prakteknya manajemen berperan langsung dalam mencapai suatu tujuan bersama.¹⁵

Allah Swt. berfirman dalam Q.S. Al-Mujadilah (58:11):

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ
انشُرُوا فَاَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ

حَبِيرٌ ﴿١١﴾

Terjemahnya:

”Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, “Berdirilah,” (kamu) berdirilah. Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi.”¹⁶

Menurut Tafsir Ibn Katsir, ayat ini menjelaskan bahwa Allah memuliakan orang-orang beriman dan berilmu dengan meninggikan kedudukan mereka di dunia dan akhirat.¹⁷ Sementara Tafsir Al-Muyassar menegaskan bahwa ilmu merupakan jalan menuju derajat kemuliaan, sehingga menuntut ilmu menjadi kewajiban yang mengangkat martabat manusia.¹⁸ Dalam konteks modern, ayat ini relevan dengan konsep pengembangan Sumber Daya Manusia

¹⁵ Jabani and Tadjuddin, “Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Nilai Islami (Studi Pada Bank Muamalat Palopo).”

¹⁶ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019), QS. Al-Mujadilah (58): 11.

¹⁷ Isma'il bin 'Umar Ibn Katsir, *Tafsir al-Qur'an al-'Azim*, (Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah, 2000), Juz 8, h. 104.

¹⁸ Kementerian Agama Saudi Arabia, *Tafsir Al-Muyassar*, (Riyadh: Mujamma' Malik Fahd, 2015), h. 873.

(SDM) yang menempatkan pendidikan dan keterampilan sebagai faktor penting pembentukan pribadi jujur, berintegritas, serta bermanfaat bagi masyarakat.¹⁹

MSDM merupakan suatu perencanaan, perorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan anggota dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Terminologi SDM merujuk pada orang-orang yang ada di dalam organisasi, SDM mendorong berbuat kreatif di setiap organisasi. MSDM adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas dan pengelolaan individu anggota organisasi. MSDM menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan, pengembangan, pengelolaan staff, evaluasi kinerja, dan hubungan keanggotaan yang baik.²⁰

Peningkatan kapasitas sumber daya manusia harus tingkatan dalam upaya perbaikan kinerja Lembaga/organisasi. Peningkatan tersebut bisa dalam bentuk pelatihan, pembelajaran, dan peningkatan keterampilan. Pelatihan terhadap anggota berupa pelatihan penguasaan bidang tertentu untuk menciptakan keahlian anggota.²¹

¹⁹ Ilham Khoni Fatkhurrohman, *Penafsiran dalam QS. Al-Mujadilah Ayat 11 (Studi Hermeneutika Ma'na Cum Maghza)*, (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2022), h. 87.

²⁰ Dr. H. Noor Arifin, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) : Teori, Studi Kasus, Dan Solusi*.

²¹ Muh, "Determinants of Employee Performance at the Regional Financial and Asset Management Agency for the City of Palopo."

2. Pengintegrasian MSDM

a. Definisi dan pentingnya pengintegrasian MSDM

Pengintegrasian dalam konteks manajemen sumber daya manusia strategis (*Strategic Human Resource Management/SHRM*) adalah proses untuk menyatukan dan menyesuaikan kebijakan serta praktik-praktik SDM dengan strategi organisasi, agar dapat dijalankan secara efektif. Pengintegrasian ini bertujuan untuk memperkuat peran SDM dari sekadar administratif menjadi lebih strategis, mendorong penciptaan nilai tambah, dan menjadikan organisasi lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan.²²

Pengintegrasian SDM merupakan proses penyalarsan antara kepentingan individu yang dilakukan melalui hubungan kerja yang sehat dan komunikasi yang terbuka.²³ Dalam konteks Resimen Mahasiswa Satuan 712 UIN Palopo, pengintegrasian MSDM berarti menyalarskan kegiatan rekrutmen, pelatihan fisik dan mental, evaluasi kinerja anggota, hingga pembinaan karakter, agar sesuai dengan tujuan organisasi seperti kedisiplinan, kepemimpinan serta kesiapsiagaan. Ketika fungsi-fungsi ini tidak dikelola secara terintegrasi, maka kinerja anggota menjadi tidak optimal, partisipasi menurun, dan tujuan organisasi sulit tercapai. Oleh karena itu, pengintegrasian MSDM bukan hanya penting, tetapi menjadi pondasi strategis dalam meningkatkan efektivitas dan daya saing organisasi, bahkan dalam konteks organisasi semi-militer berbasis mahasiswa.

²² Harmen and Pitaloka, "Strategic Human Resource Management and Sustainable Competitive Advantage : The Role of Dynamics and Innovation Capabilities."

²³ Nurdin Batjo dan Mahadin Saleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Makassar: Aksara Timur, 2018), 87.

Pengintegrasian manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam organisasi Resimen Mahasiswa (Menwa) sangat penting untuk memastikan seluruh fungsi organisasi berjalan secara efektif, terarah, dan berkesinambungan. Sebagai organisasi semi-militer berbasis kampus, Menwa memiliki tujuan membentuk karakter mahasiswa yang disiplin, tangguh, serta memiliki jiwa kepemimpinan dan kesiapsiagaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan sistem MSDM yang terintegrasi mulai dari proses rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, hingga pemberian motivasi yang semuanya harus selaras dengan strategi organisasi.

b. Dimensi atau jenis integrasi MSDM (vertical dan horizontal)

Menurut Abdulwanis dan Tan, pengintegrasian dalam manajemen sumber daya manusia strategis mencakup dua dimensi utama, yaitu integrasi horizontal dan vertikal. Integrasi horizontal menekankan pentingnya konsistensi dan keselarasan antarpraktik-praktik SDM internal, seperti rekrutmen, pelatihan, evaluasi, dan kompensasi, agar saling mendukung dan tidak saling bertentangan. Sementara itu, integrasi vertikal mengacu pada keselarasan antara kebijakan dan praktik SDM dengan strategi serta tujuan organisasi secara keseluruhan.²⁴

c. Manfaat pengintegrasian MSDM bagi organisasi dan individu

Pengintegrasian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memberikan dampak positif secara menyeluruh baik bagi organisasi

²⁴ Abdulhakim Ahmed Ali Abdulwanis and Fatma Zehra Tan, "Horizontal and Vertical Dimension of Strategic Human Resources Management."

maupun individu. Bagi organisasi, integrasi ini memungkinkan penyelarasan strategi SDM dengan tujuan jangka panjang perusahaan, sehingga meningkatkan efisiensi, efektivitas operasional, dan keunggulan kompetitif. Organisasi mampu mengelola talenta dengan lebih optimal, mempercepat pengambilan keputusan, dan menciptakan budaya kerja yang harmonis. Sementara itu, bagi individu, integrasi MSDM memberikan kejelasan peran, jalur pengembangan karier yang terstruktur, serta meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung dan transparan juga berkontribusi pada peningkatan kinerja serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, pengintegrasian MSDM berperan penting dalam menciptakan hubungan yang saling menguntungkan antara organisasi dan sumber daya manusianya.²⁵

Faktor-faktor yang memengaruhi pengintegrasian MSDM, yaitu:

1) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi orang lain dalam pencapaian tujuan dengan antusias. Kepemimpinan merupakan suatu kumpulan proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah tugas untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik-teknik manajemen. Kepemimpinan seorang pemimpin juga menggambarkan arah dan tujuan yang akan dicapai dari

²⁵ Endari, "Meraih Keunggulan Melalui Pengintegrasian Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Perencanaan."

sebuah organisasi sehingga dapat dikatakan kepemimpinan sangat berpengaruh bagi nama besar organisasi.²⁶

Allah berfirman dalam Q.S. Al-Baqarah ayat (2:124):

وَإِذْ أُنزِلَ آيَاتُ الْكِتَابِ عَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ ۖ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا ۗ قَالَ وَمِنْ ذُرِّيَّتِي ۗ قَالَ لَا يَنَالُ عَهْدِي الظَّالِمِينَ ﴿١٢٤﴾

Terjemahnya:

“(Ingatlah) ketika Ibrahim diuji Tuhannya dengan beberapa kalimat, lalu dia melaksanakannya dengan sempurna. Dia (Allah) berfirman, “Sesungguhnya Aku menjadikan engkau sebagai pemimpin bagi seluruh manusia.” Dia (Ibrahim) berkata, “(Aku mohon juga) dari sebagian keturunanku.” Allah berfirman, “(Doamu Aku kabulkan, tetapi) janji-Ku tidak berlaku bagi orang-orang zalim.”²⁷

Menurut Tafsir Ibn Katsir, ayat ini menjelaskan bahwa Nabi Ibrahim diuji dengan perintah dan larangan yang ia jalankan dengan sempurna. Allah kemudian mengangkatnya menjadi imam bagi umat manusia, namun menegaskan bahwa janji ini tidak berlaku bagi orang zalim.²⁸ Dalam konteks modern, ayat ini dapat menjadi landasan pengembangan kepemimpinan berbasis integritas dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

2) Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses dalam penyampaian pesan dari komunikator kepada komunikan dengan media tertentu yang berguna

²⁶ *Pemimpin Dan Kepemimpinan: Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis* (Sinar Grafika, 2019), https://books.google.co.id/books?id=Sq_xDwAAQBAJ.

²⁷ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019), h. 19.

²⁸ Isma'il bin 'Umar Ibn Katsir, *Tafsir al-Qur'an al-'Azim*, (Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah, 2000), Juz 1, h. 414.

untuk membuat pemahaman yang sama diantara mereka, informasi yang disampaikan dapat memberikan efek tertentu kepada komunikan.²⁹

Allah Swt. berfirman dalam Q.S An-Nisa (4:59):

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ۝٥٩

Terjemahnya:

” Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (sunahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat).³⁰

Menurut tafsir Al-Marāghi, *ulil amri* tidak hanya mencakup pemimpin negara, tetapi juga pimpinan kelompok, organisasi, atau komunitas yang memegang tanggung jawab mengatur urusan bersama. Ketaatan kepada pemimpin dianalogikan sebagai upaya menjaga keteraturan dan efektivitas kerja, sedangkan perselisihan diibaratkan sebagai gangguan dalam mekanisme organisasi yang harus segera diselesaikan dengan kembali pada pedoman utama agar tidak merusak sistem yang ada. Penafsiran ini menegaskan bahwa komunikasi yang

²⁹ Fatah Raden, “Pesan Dalam Proses Komunikasi,” 2016, 59, [http://repository.radenfatah.ac.id/5121/3/BAB II.pdf](http://repository.radenfatah.ac.id/5121/3/BAB%20II.pdf).

³⁰ Kementerian Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur’an, 2019), Q.S. An-Nisā’ [4]:59.

jasas, koordinasi yang baik, serta kepatuhan pada aturan menjadi kunci utama terwujudnya kinerja organisasi yang optimal.³¹

3) Motivasi

Motivasi adalah kekuatan dari dalam diri setiap individu yang menggerakkan individu untuk berbuat. Jadi suatu kekuatan atau keinginan yang datang dari dalam hati nurani manusia untuk melakukan suatu perbuatan tertentu.³²

Allah Swt. berfiman dalam Q.S. An-Najm (53:39–41):

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ﴿٤٠﴾ ثُمَّ يُجْزَاهُ
الْجِزَاءَ الْأَوْفَىٰ ﴿٤١﴾

Terjemahnya:

”Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya (39). Dan sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya) (40). Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna (41).”³³

Sayyid Qutb menegaskan bahwa ayat ini merupakan sunnatullah (hukum Allah) yang berlaku di seluruh aspek kehidupan: manusia hanya akan memperoleh hasil sesuai dengan tingkat usaha dan kesungguhannya. Prinsip ini melahirkan harga diri dan kemandirian, serta menumbuhkan motivasi untuk bekerja keras dan menghindari kemalasan. Menurutnya, keberhasilan sebuah masyarakat atau organisasi

³¹ Ahmad Mustafa Al-Marāghī, *Tafsir Al-Marāghī*, Juz 5, (Beirut: Dar al-Fikr, 2006), h. 145.

³² Muzayyanah Jabani dan Dzulkarnain L. A., “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Islam (Studi Pada Pt Bosowa Berlian Motor Kota Palopo),” *Journal Of Institution And Sharia Finance* 3, no. 1 (2020): 125–46, <https://doi.org/10.24256/joins.v3i1.1447>.

³³ Kementerian Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur’an, 2019), Q.S. An-Najm [53]:39–41.

tidak pernah datang secara tiba-tiba, melainkan hasil dari perjuangan panjang, disiplin, dan ketekunan yang konsisten. Ayat ini, juga menjadi dasar bahwa kemajuan dan kinerja dalam dunia kerja akan tercapai jika setiap individu memiliki tekad yang kuat, bekerja dengan penuh tanggung jawab, dan tidak menyerah pada tantangan.³⁴

4) Sumpah (Panca Dharma Satya)

Dalam sumpah di penelitian ini dimaksudkan dengan panca Dharma Satya yang mana ialah janji Resimen Mahasiswa Indonesia, yaitu:

- a) Kami adalah mahasiswa warga Negara, Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila.
- b) Kami adalah mahasiswa yang sadar akan tanggungjawab serta kehormatan akan pembelaan Negara dan tidak mengenal menyerah.
- c) Kami putra Indonesia yang berjiwa ksatria dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa serta membela kejujuran, kebenaran dan keadilan.
- d) Kami adalah mahasiswa yang menjunjung tinggi nama dan kehormatan Garba Ilmiah dan sadar akan hari depan Bangsa dan Negara.
- e) Kami adalah mahasiswa yang memegang teguh disiplin lahir dan batin, percaya pada diri sendiri dan mengutamakan kepentingan Nasional diatas kepentingan pribadi maupun golongan.³⁵

³⁴ Sayyid Qutb, *Fi Zhilalil Qur'an*, Juz 27 (Beirut: Dar al-Syuruq, 2003), 304

³⁵ T P Psikologi and S.S.M.S. Dr. Sri Wahyuningsih, *Buku Aku Dan Konsep Manusia Dalam Behaviorisme* (Zifatama Jawara, n.d.), <https://books.google.co.id/books?id=zT1PEAAAQBAJ>.

Adapun dalam sebuah hadist dikatakan bahwa:

عن أبي ذر، قال: قلت: يا رسول الله ألا تستعملني؟ فقال: يا أبا ذر إنك ضعيف وإنها أمانة وإنها يوم القيامة خزي وندامة إلا من أخذها بحقها وأدى الذي عليه فيها

Terjemahnya:

”Wahai Abu Dzar! Sesungguhnya engkau lemah dan jabatan itu amanah. Pada hari kiamat ia akan menjadi kehinaan dan penyesalan, kecuali bagi orang yang mengambilnya dengan benar dan menunaikan apa yang menjadi kewajibannya.(H.R. Muslim).”

Hadis ini memperingatkan bahwa jabatan seperti posisi dalam organisasi adalah amanah berat. Bila dijalankan dengan benar (berdasarkan kompetensi dan tanggung jawab), akan membawa keberkahan; jika tidak, menjadi sumber kehinaan dan penyesalan di akhirat.

3. Kinerja Anggota

a. Definisi kinerja dari berbagai perspektif

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.³⁶ Kinerja adalah tingkat di mana seorang individu memenuhi persyaratan pekerjaan sebagaimana telah ditentukan.³⁷ Kinerja adalah hasil dari fungsi pekerjaan tertentu, yang dapat diukur dari

³⁶ Mangkunegara, “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.”

³⁷ Mariono and Marnis, “Buku Manajemen Sumber Daya Manusia.”

hasil kerja, kehadiran, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.³⁸

Dalam sebuah hadist dikatakan bahwa:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتْقِنَهُ

Terjemahnya:

”Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila melakukan suatu pekerjaan, ia mengerjakannya dengan itqan (sempurna/tepat). (HR. al-Bayhaqi dalam *Syu'ab al-Iman*, no. 5313).”³⁹

Hadis ini menegaskan bahwa Islam mengajarkan pentingnya kualitas dalam bekerja. Istilah *itqan* berarti melakukan pekerjaan dengan teliti, tepat, profesional, dan tuntas. Prinsip ini sangat relevan dalam manajemen sumber daya manusia untuk mendorong peningkatan kinerja, etos kerja, dan integritas. Dengan demikian, setiap muslim dituntut tidak hanya bekerja keras tetapi juga bekerja cerdas demi hasil yang optimal dan membawa keberkahan.

Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan, mencakup kuantitas output, kualitas output, jangka waktu penyelesaian, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kerja.⁴⁰ Dari definisi ini dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu berdasarkan tanggung jawab dan peran yang diberikan, yang dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif, serta mencerminkan sejauh mana individu memenuhi standar atau persyaratan kerja yang telah ditetapkan.

³⁸ Damayanti, Permatasari, and Sitio, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

³⁹ Al-Bayhaqi, *Syu'ab al-Iman*, Juz 4 (Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah, tt.), no. 5313.

⁴⁰ “Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Dasar_Dasa.”

Kinerja mencakup perilaku, sikap, kehadiran, dan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi.

b. Indikator kinerja individu

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Kerjasama⁴¹

c. Faktor yang memengaruhi kinerja individu

- 1) Motivasi
- 2) Kompetensi
- 3) Lingkungan organisasi
- 4) Kepemimpinan
- 5) Pelatihan
- 6) Kompensasi/penghargaan

4. Hubungan antara Pengintegrasian MSDM dan Kinerja Anggota

Pengintegrasian MSDM merupakan proses penyelarasan kebijakan, sistem, dan praktik manajemen sumber daya manusia dengan strategi dan kebutuhan organisasi. Ketika MSDM diintegrasikan secara efektif, organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan karyawan melalui sistem rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, penilaian kinerja, hingga kompensasi yang saling terhubung. Integrasi ini memungkinkan setiap anggota organisasi memahami peran dan tanggung jawabnya dengan jelas, serta memperoleh dukungan yang dibutuhkan untuk berkembang secara

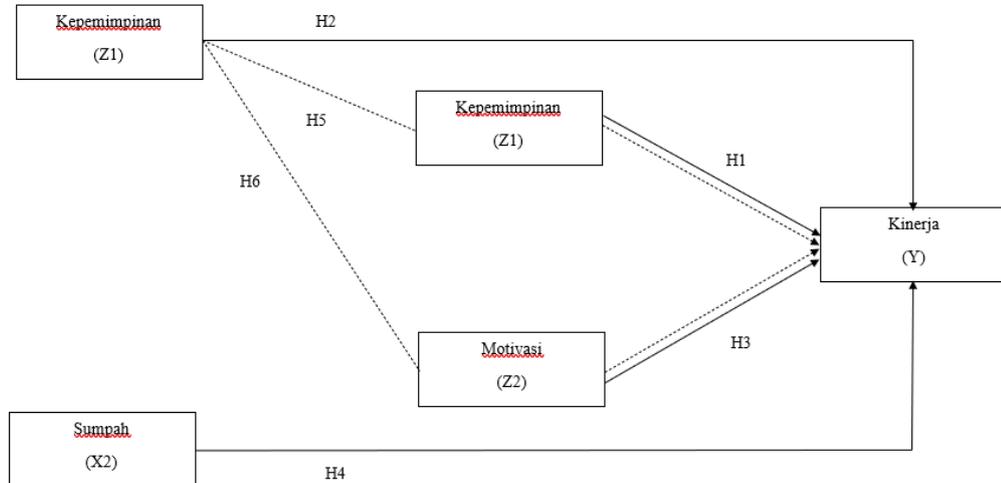
⁴¹ Mustafa and Ratnawati, *Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja*.

profesional. Akibatnya, anggota akan lebih termotivasi, memiliki kompetensi yang sesuai, dan menunjukkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan teori Manajemen Sumber Daya Manusia dan temuan empiris, pengintegrasian MSDM berdampak positif terhadap kinerja anggota karena mendorong terciptanya lingkungan kerja yang mendukung, sistem kerja yang jelas, serta pengembangan individu secara berkelanjutan. Integrasi ini juga meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kompetensi kerja anggota organisasi.

C. Kerangka Pikir

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan sumpah (panca dharma satya) terhadap kinerja anggota.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Keterangan:

- _____ : Pengaruh langsung
- : Pengaruh tidak langsung

Berdasarkan Gambar 2.1 kerangka konseptual penelitian ini menjabarkan langkah-langkah pemikiran yang akan dijalankan. Peneliti akan mengevaluasi seberapa besar dampak dari kepemimpinan, komunikasi, motivasi, dan sumpah anggota Resimen Mahasiswa Satuan 712 UIN Palopo. Penelitian ini melibatkan tiga jenis variabel, yakni variabel independen, variabel dependen dan variabel mediasi.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah asumsi awal yang diajukan sebagai upaya untuk menyelesaikan suatu masalah atau pertanyaan penelitian. Hipotesis juga sering kali merujuk pada dugaan mengenai hubungan antara dua atau lebih variabel yang kemudian disajikan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Dalam konteks penelitian ini, berikut adalah pernyataan hipotesis:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja anggota Resimen Mahasiswa Satuan 712 UIN Palopo

H0 : Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja anggota Resimen Mahasiswa Satuan 712 UIN Palopo

H1 : Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja anggota Resimen Mahasiswa Satuan 712 UIN Palopo

2. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja anggota Resimen Mahasiswa Satuan 712 UIN Palopo

H0 : Tidak terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja anggota Resimen Mahasiswa Satuan 712 UIN Palopo

H2 : Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja anggota Resimen Mahasiswa Satuan 712 UIN Palopo

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja anggota Resimen Mahasiswa Satuan 712 UIN Palopo

H0 : Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja anggota Resimen Mahasiswa Satuan 712 UIN Palopo

H3 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja anggota Resimen Mahasiswa Satuan 712 UIN Palopo

4. Pengaruh sumpah terhadap kinerja anggota Resimen Mahasiswa Satuan 712 UIN Palopo

H0 : Tidak terdapat pengaruh sumpah terhadap kinerja anggota Resimen Mahasiswa Satuan 712 UIN Palopo

H4 : Terdapat pengaruh sumpah terhadap kinerja anggota Resimen Mahasiswa Satuan 712 UIN Palopo

5. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja melalui kepemimpinan

H0 : Tidak terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja melalui kepemimpinan

H5 : Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja melalui kepemimpinan

6. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja melalui motivasi

H0 : Tidak terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja melalui motivasi

H6 : Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja melalui motivasi

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (*pengintegrasian MSDM*) terhadap variabel terikat (*kinerja anggota*). Data yang digunakan dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis secara statistic menggunakan SmartPLS versi student.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Peneliti memilih di Jalan Agatis, Kampus Hijau UIN Palopo sebagai lokasi dalam penelitian ini dengan waktu pelaksanaan pada bulan September 2024 hingga Mei 2025 yaitu di Markas Komando Satuan 712 UIN Palopo.

C. Populasi Dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota aktif Resimen Mahasiswa Satuan 712 UIN Palopo.

2. Sampel

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh dilakukan jika anggota populasi terlalu sedikit, oleh sebab itu semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian.⁴²

⁴² *Buku Ini Di Tulis Oleh Dosen Universitas Medan Area Hak Cipta Di Lindungi Oleh Undang-Undang Telah Di Deposit Ke Repository UMA Pada Tanggal 27 Januari 2022.*

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional penjelasan rinci mengenai setiap variabel penelitian berdasarkan indikator yang menyusunnya. Dengan kata lain, spesifikasi variabel-variabel penelitian secara konkret terkait dengan realitas yang akan diukur dan diamati oleh peneliti.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Kinerja (Y)	Kinerja anggota merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai hasil kerja yang dilakukan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh anggota ketika diberikan tanggungjawab.	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas kerja • Kuantitas kerja • Kerjasama⁴³
2.	Kepemimpinan (X1)	kepemimpinan (<i>leadership</i>) memiliki pengertian sebagai kemampuan yang harus dimiliki seseorang pemimpin (<i>leader</i>) tentang bagaimana menjalankan kepemimpinannya sehingga bawahan dapat bergerak sesuai dengan yang diinginkan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya.	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan baik • Kemampuan yang efektivitas • Kemampuan yang partisipatif • Kemampuan dengan mendelegasikan tugas/waktu • Kemampuan dengan mendelegasikan tugas/wewenang⁴⁴
3.	Komunikasi (X2)	Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat penugasan, di pasar, dalam	<ul style="list-style-type: none"> • Kejelasan pesan • Frekuensi komunikasi⁴⁵ • Saluran komunikasi • Umpan balik⁴⁶ • Keterbukaan⁴⁷ • Kepuasan komunikasi

⁴³ Mustafa and Ratnawati, *Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja*.

⁴⁴ Alpasha, "KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN Kajian Pustaka."

⁴⁵ Putri, Berlianie, and Mubarak, "Pengaruh Nilai Nilai Agama Islam Dalam Membentuk Strategi Komunikasi Organisasi Keagamaan."

⁴⁶ Dekal et al., "Pengaruh Kualitas Komunikasi Organisasi Terhadap Kesiapan Individu Untuk Perubahan : Peran Komitmen Terhadap Perubahan Sebagai Variabel Moderasi."

⁴⁷ Andriyanti and Fitriani, "Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pd Bpr Lpk Garut Kota Cabang Bayongbong."

4. Motivasi (X3)	masyarakat atau dimana saja manusia berada.	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan mendengarkan⁴⁸ • Kepuasan penugasan • Komitmen organisasi⁴⁹ • Keterlibatan anggota/anggota • Penghargaan dan pengakuan⁵⁰ • Peluang pengembangan • Lingkungan organisasi⁵¹
	Motivasi adalah sebagai bentuk pendorong yang mengubah energy dalam diri seseorang ke dalam bentuk aktivitas nyata untuk mencapai tujuan tertentu.	
5. Panca Dharma Satya (X4)	Panca Dharma Satya Menwa merupakan nilai-nilai atau prinsip yang dijunjung tinggi dalam organisasi tersebut.	<ul style="list-style-type: none"> • Cinta tanah air • Kesetiaan • Kepemimpinan • Kedisiplinan • Pengabdian⁵²

E. Jenis Dan Sumber Data

Data yang digunakan oleh peneliti adalah data primer yaitu kuesioner dan data sekunder dari buku dan jurnal.

F. Metode Pengumpulan Data

Data penelitian diperoleh melalui beberapa teknik yang dimulai dengan observasi (pengamatan) awal mengenai kinerja anggota yang merupakan fenomena yang diteliti. Untuk data primer menggunakan kuesioner yang akan diisi oleh responden.

⁴⁸ Nuril Shofiyah, Aef Fikrial Barlean, "Studi Literatur: Kepemimpinan Tim Dalam Pengembangan Organisasi."

⁴⁹ Saputra and Andani, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT CITRA CROCOTAMA INTERNATIONAL Di Jakarta."

⁵⁰ Ferdinand and Satibi, "Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket."

⁵¹ Jasmine and Edalmen, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi."

⁵² Amin, "Peranan Menwa Dalam Pembentukan Karakter Mahasiswa Di Lingkungan Uin Mataram."

G. Teknik Analisis Data

1. Outer model

a) Uji Validitas Konvergen

Uji validitas adalah kriteria utama dalam suatu penelitian. Uji validitas menunjukkan apakah hasil penelitian dapat diterima dengan kriteria-kriteria tertentu. Validitas konvergen berprinsip bahwa suatu variabel seharusnya berkorelasi tinggi dengan dirinya sendiri. Kriteria yang harus dipenuhi adalah nilai AVE dan Cumminality diatas 0,5 dan memenuhi uji reliabilitas diatas 0,6.⁵³

b) Uji validitas diskriminan

Uji validitas diskriminan, dilakukan dengan membandingkan nilai tabel cross loading, hasil uji dinyatakan valid jika memiliki loading factor memiliki nilai lebih dari 0.4. Uji ini menjadi penting karena bertujuan untuk memastikan bahwa masing-masing konstruk dalam model mengukur hal yang berbeda dan tidak saling tumpang tindih.⁵⁴

c) Uji reabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini memiliki tujuan untuk menilai sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan atau 29 dapat dipercaya. Uji reliabilitas yaitu melihat dari composite reliability. Composite reliability menguji nilai reliabilitas indikator-

⁵³ Juni et al., "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pt Bank Panin Dubai Syariah, Tbk Jabodetabek Selama Masa Pandemi Covid-19."

⁵⁴ Caroline, Setyawati, and Supandi, "Analisis Structural Equation Modeling Partial Least Square Terhadap Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian Konsumen Pada Produk AMDK."

indikator pada suatu konstruk. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai composite reliability dan cronbach alpha diatas 0,70.⁵⁵

2. Inner model

a) Uji Coefficient Of Determination (R^2)

R^2 (R-Square) atau koefisien determinasi adalah ukuran yang menunjukkan seberapa besar varians dari konstruk endogen (variabel dependen) yang dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen (variabel independen) dalam model. koefisien determinasi atau R^2 , semakin tinggi nilai R^2 maka semakin besar kontribusi sampel dalam menjelaskan model.⁵⁶

b) Uji F Square (F^2)

Uji f^2 (f-square) digunakan untuk menilai pengaruh atau efek ukuran relatif (effect size) dari satu konstruk eksogen terhadap konstruk endogen, dengan cara mengukur perubahan nilai R^2 jika konstruk tersebut dikeluarkan dari model. Selain menilai apakah ada atau tidak hubungan yang signifikan antar variabel, seorang peneliti hendaknya juga menilai besarnya pengaruh antar variabel dengan Effect Size atau f-square. Nilai f^2 0,02 sebagai kecil, 0,15 sebagai sedang, dan nilai 0,35 sebagai besar. Nilai kurang dari 0,02 bisa dabaikan atau dianggap tidak ada efek.⁵⁷

⁵⁵ Nazmudin, "Analisa Pengaruh Kualitas M-Banking Terhadap Kepuasan Nasabah Studi Kasus Bank Woori Saudara."

⁵⁶ Caroline, Setyawati, and Supandi, "Analisis Structural Equation Modeling Partial Least Square Terhadap Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian Konsumen Pada Produk AMDK."

⁵⁷ Furadantin, "Analisis Data Menggunakan Aplikasi SmartPLS v.3.2.7 2018."

c) Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas terjadi ketika dua atau lebih variabel bebas (konstruk eksogen) dalam model memiliki hubungan yang sangat kuat atau berkorelasi tinggi satu sama lain. Untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas, kita dapat menggunakan nilai VIF (Variance Inflation Factor). Jika nilai VIF melebihi 10 maka hal tersebut menunjukkan bahwa multikolinearitas adalah masalah yang pasti terjadi antar variabel bebas.⁵⁸

3. Hipotesis

a) Uji Pengaruh Langsung (*Direct Effects*)

Direct effect atau pengaruh langsung adalah pengaruh satu konstruk laten terhadap konstruk lain tanpa melalui konstruk perantara (mediator). Contoh: Jika konstruk $X \rightarrow Y$, maka hubungan ini disebut pengaruh langsung.

Jika $X \rightarrow M \rightarrow Y$, maka X juga memiliki pengaruh tidak langsung (indirect effect) melalui M.

b) Uji Pengaruh Tidak Langsung dengan mediasi (*Indirect Effects*)

Pengaruh tidak langsung (indirect effect) dalam PLS-SEM adalah efek yang terjadi ketika suatu variabel independen memengaruhi variabel dependen melalui mediator (variabel perantara). Dalam penelitian, sering

⁵⁸ Sriningsih, Hatidja, and Prang, "Penanganan Multikolinearitas Dengan Menggunakan Analisis Regresi Komponen Utama Pada Kasus Impor Beras Di Provinsi Sulut."

kali kita tidak hanya tertarik pada hubungan langsung antara variabel, tetapi juga pada pengaruh melalui mediator.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah singkat Organisasi Resimen Mahasiswa Satuan 712 UIN Palopo

Resimen Mahasiswa Indonesia adalah salah satu komponen bangsa yang selalu berperan aktif dalam proses pembangunan bangsa Indonesia. Dalam perjalanannya, Resimen Mahasiswa Indonesia selalu berdialektika dengan perkembangan sejarah bangsa, sehingga dapat mengambil peran-peran strategis dalam pembangunan peradaban bangsa dan negara. Sebagai identitas mahasiswa yang dibekali ilmu pengetahuan dan ilmu keprajuritan, Resimen Mahasiswa Indonesia akan selalu mengawal proses pembangunan bangsa dengan memberikan sumbangsih tenaga dan pikiran untuk kemajuan dan keutuhan bangsa Indonesia. Dengan dibekali pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk membentuk anggota yang mempunyai kecerdasan berpikir, memiliki jiwa juang, kepribadian yang baik dan skill profesional serta didukung oleh kesamaptan jasmani sehingga di harapkan setiap anggota menwa mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsi Resimen Mahasiswa Indonesia secara optimal.

Berbekal latar belakang keilmuan yang dipelajari di bangku kuliah, Resimen Mahasiswa Indonesia merupakan salah satu potensi yang diandalkan untuk menyongsong era globalisasi dan peran modern menuntut kualitas sumber daya manusia yang unggul dan mumpuni. Dalam konteks pembangunan

dalam negeri Resimen Mahasiswa juga dapat diberdayakan sebagai dokter, guru, ahli teknik, ahli ekonomi, ahli sosial budaya dan lain-lain, yang diterjunkan untuk membantu pembangunan masyarakat dan daerah terpencil serta daerah perbatasan dan pulau terluar di Indonesia. Menwa akan senantiasa mengabdikan ilmu pengetahuan dan ilmu keprajuritan yang dimilikinya. Resimen Mahasiswa (Menwa) adalah satu kekuatan sipil yang dilatih dan dipersiapkan untuk mempertahankan NKRI sebagai perwujudan sistem pertahanan dan keamanan rakyat semesta (SISHANKAMRATA).

Menwa juga merupakan salah satu komponen warga negara yang mendapat pelatihan militer (unsur mahasiswa). Markas komando satuan menwa bertempat di perguruan tinggi di kesatuan masing-masing yang anggotanya adalah mahasiswa atau mahasiswa yang berkedudukan di kampus. Menwa merupakan komponen cadangan pertahanan negara yang diberikan pelatihan ilmu militer seperti penggunaan senjata, taktik pertempuran, survival, terjun payung, bela diri militer, senam militer, penyamaran, navigasi dan sebagainya.

Anggota menwa di setiap perguruan tinggi atau kampus membentuk satuan-satuan yang merupakan salah satu bagian organisasi mahasiswa/mahasiswi (UKM). Menwa diberikan wewenang dan tanggung jawab yang berbeda dengan UKM lainnya dan berada langsung dibawa Rektorat. Sebagai salah satu unit kegiatan kemahasiswaan, komandan satuan melapor langsung kepada rektor atau pimpinan yang ada dipergurua tinggi.

Resimen mahasiswa Indonesia memiliki visi yaitu menjadi unit kegiatan mahasiswa yang disiplin, tegas, humanis, handal dan profesional dalam

melaksanakan kegiatan-kegiatan, dalam bidang pertahanan dan keamanan yang berdasarkan pancasila, UUD 1945, Panca Dharma satya, dan tri dharma perguruan tinggi. Dan misi dari resimen mahasiswa indonesia yaitu: 1) mempersiapkan mahasiswa yang memiliki pengetahuan, sikap disiplin, fisik dan mental serta berwawasan kebangsaan agar mampu melaksanakan tugas tri dharma perguruan tinggi dan menanamkan dasar-dasar kepemimpinan dengan tetap mengacu pada tujuan Pendidikan Nasional, 2). Menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dalam bidang pertahanan dan keamanan, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, dan berbudi Indonesia, 3). Mewujudkan kader-kader yang disiplin dan profesional, ilmiah dan berbudi baik. 4). Menyebarkan nilai profesionalisme dan upaya menjadikan kampus yang tertib, 5).

Menjalin dan membina hubungan kerjasama yang baik demi tercapainya persatuan dan kesatuan bangsa. Sedangkan visi dan misi satuan 712 UIN Palopo itu sendiri berubah disetiap komandan yang terpilih, dimana setiap komandan terpilih itu memiliki visi dan misi yang berbeda setiap tahunnya. Di UIN Palopo menwa hadir Sejak tahun 1984 di Kota Palopo, dibawa Pimpinan Komandan Irham, dan pada tahun 1985 di bawa Pimpinan Komandan Usama, dan pada tahun 1986 dibawa Pimpinan Komandan Yamin, pada tahun 1987 dibawah Pimpinan Komandan Yahya, dan pada tahun 1989 dan kemudian pada tahun 1993 di bawa Pimpinan Komandan Kaso Yusuf, dan pada tahun 1999 dibawa Pimpinan Komandan Bakhtiar.

Pradiksar dilaksanakan dikampus sedangkan pendidikannya dilaksanakan di Pakatto Kota makassar selama tahun 1984 sampe dengan tahun 1993 kemudian di adakan perubahan pada tahun 2000 dibawa Pimpinan Komandan Yusuf dan pada tahun 2003 dibawa Pimpinan Komandan Basri dan pada tahun 2005 dibawa Pimpinan Komandan Sumarlin dan pada tahun 2008 dibawa Pimpinan Komandan Yuspian Yusuf dan pada tahun 2010 dibawa Pimpinan Komandan kino. Sebelum dilaksanakan pendidikan terlebih dahulu diadakan pra pendidikan yang di tempatkan dikampus untuk melatih fisik, mental dan penambahan materi. dan pendidikannya itu di tempatkan dikodim Kota Palopo.

Pada tahun 2016 dibawah Pimpinan Komandan Husein, pada tahun 2017 dibawah Pimpinan Komandan Sudirman pada tahun 2018 dibawah Pimpinan Komandan Yukram Yusuf dan pada tahun 2019 dibawah Pimpinan Komandan Hamzah Aras dan sekarang dibawah Pimpinan Komandan Ma'ruf Ibrahim yang dimana pra pendidikannya dilaksanakan dikampus UIN Palopo untuk dibina dan ditempah sebelum pendidikan di 721 Makkasau Kota Palopo.

2. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

3. Tupoksi menwa

TUPOKSI STAF MENWA

1. Komandan satuan dibantu oleh wakil komandan satuan. Komandan satuan mempunyai tugas dan tanggung jawab, yaitu:
 - a. Menyelenggarakan pembinaan dan pengendalian kegiatan menwa sesuai dengan tugas pokok dan fungsi menwa di perguruan tinggi.
 - b. Memimpin dan mengadakan koordinasi untuk menjamin terlaksananya segenap tugas dan fungsi Resimen Mahasiswa di perguruan tinggi.
 - c. Mempertanggung jawabkan tugas dan kewajiban serta wewenang kepada Danmenwa melalui Rakomsat Menwa perguruan tinggi.
2. Wakil komandan satuan

- a. Memimpin pelaksanaan pembinaan dan pemberdayaan Resimen Mahasiswa sehari-hari sesuai kebijakan komandan.
 - b. Mewakili komandan satuan apabila komandan satuan berhalangan.
 - c. Mengawasi dan mengembangkan pelaksanaan peraturan dan tata kerja dilingkungan menwa.
 - d. Membantu dan memberikan solusi kepada komandan satuan dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi
 - e. Mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas dan kewajibannya kepada komandan satuan.
3. Kepala Urusan Pendidikan dan Latihan
- a. Merumuskan rencana, pengembangan, petunjuk, perintah dibidang pembinaan lembaga, pendidikan dan latihan kewenangan.
 - b. Melakukan pengkajian, penelitian, pengembangan dan evaluasi doktrin pendidikan dan latihan Menwa secara berkala.
 - c. Menyusun pedoman umum dan teknis tentang pembinaan lembaga , pendidikan dan latihan menwa baik berjenjang maupun khusus.
 - d. Mengajukan pertimbangan dan saran kepada komandan satuan mengenai hal yang berkaitan dengan bidang tugasnya.
 - e. Mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas dan kewajibannya kepada komandan satuan
4. Urusan Pendidikan dan Latihan
- a. Merumuskan rencana, petunjuk dan perintah di bidang operasional, pendidikan dan latihan serta penggunaan resimen mahasiswa.

- b. Melaksanakan koordinasi, pengawasan, pengendalian dan evaluasi serta penyusunan laporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan serta penggunaan resimen mahasiswa.
 - c. Melaksanakan pengumpulan dan pengolahan data dan/atau keterangan dibidang pendidikan dan pelatihan sebagai bahan pertimbangan pimpinan untuk pengambilan keputusan dan perencanaan penggunaan dan pembinaan resimen mahasiswa.
 - d. Mengajukan pertimbangan dan saran kepada Komandan Satuan mengenai hal yang berkaitan dengan bidang tugasnya.
 - e. Mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas dan kewajibannya kepada Komandan Satuan.
5. Urusan Pengamanan
- a. Merumuskan rencana, petunjuk dan perintah dibidang intelejen dan pengamanan.
 - b. Melaksanakan koordinasi, pengawasan, dan evaluasi serta penyusunan laporan pelaksanaan tugas intelejen dan pengamanan.
 - c. Mengikuti perkembangan situasi dan melaksanakan pengumpulan dan pengolahan data dan/atau keterangan serta menyajikan informasi sebagai bahan pertimbangan dan saran kepada Komandan Satuan mengenai yang berkaitan dengan bidang tugasnya.
 - d. Mengajukan pertimbangan dan saran kepada komandan satuan mengenai hal yang berkaitan dengan bidang tugasnya.
 - e. Mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas dan kewajibannya kepada

komandan satuan

6. Kepala Urusan Administrasi

- a. Merumuskan perencanaan, petunjuk dan perintah di bidang administrasi.
- b. Melaksanakan koordinasi, pengawasan, pengendalian dan evaluasi serta penyusunan laporan tugas dan pembinaan personalia dan laporan penyusunan keuangan.
- c. Melaksanakan pengumpulan dan penyajian data dan atau keterangan di bidang jumlah kekuatan dan pembinaan personalia dan pengelolaan keuangan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan Komandan satuan.
- d. Mengajukan pertimbangan dan saran kepada Komandan satuan mengenai hal yang berkaitan dengan bidang tugasnya.
- e. Merumuskan rencana, petunjuk dan perintah di bidang personil menwa.
- f. Melaksanakan koordinasi, pengawasan, pengendalian dan evaluasi serta penyusunan laporan tugas dan pembinaan personil Resimen mahasiswa.
- g. Melaksanakan pengumpulan dan penyajian data dan atau keterangan dibidang jumlah kekuatan dan pembinaan personil sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan, perencanaan, pembinaan dibidang personalia Resimen Mahasiswa.
- h. Mengajukan pertimbangan dan saran kepada komandan satuan mengenai hal yang berkaitan dengan bidang tugasnya.
- i. Mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas dan kewajibannya kepada Komandan satuan.

7. Kepala Urusan Personalia

- a. Merumuskan rencana, petunjuk dan perintah di bidang menwa.
- b. Melaksanakan koordinasi, pengawasan, pengendalian dan evaluasi serta penyusunan laporan tugas dan pembinaan personil resimen mahasiswa.
- c. Melaksanakan pengumpulan dan penyajian data dan/atau keterangan dibidang jumlah kekuatan dan pembinaan personil sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan, perencanaan pembinaan dibidang personil resimen mahasiswa.
- d. Mengajukan pertimbangan dan saran kepada komandan satuan mengenai hal yang berkaitan dengan bidang tugasnya.
- e. Mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas dan kewajibannya kepada komandan satuan.

8. Urusan logistik dan Bendahara

- a. Merumuskan rencana, petunjuk dan perintah di bidang logistic.
- b. Melaksanakan koordinasi, pengawasan, pengendalian dan evaluasi serta penyusunan laporan pelaksanaan tugas logistic dan pembendaharaan satuan.
- c. Mengikuti perkembangan situasi dan melaksanakan pengumpulan dan pengolahan data dan/atau keterangan serta menyajikan informasi dibidang logistic dan pembendaharaan.
- d. Mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas dan kewajibannya kepada Komandan satuan.

9. Kepala Urusan Khusus

- a. Merumuskan rencana, petunjuk dan perintah khusus di bidang Hubungan

masyarakat dan keputrian.

- b. Melaksanakan koordinasi, pengawasan, pengendalian dan evaluasi serta penyusunan laporan tugas dan pembinaan personalia dibidang hubungan masyarakat dan keputrian.
- c. Melaksanakan pengumpulan dan penyajian data dan/atau keterangan dibidang hubungan masyarakat dan pembinaan personil puteri/perempuan. Sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan Komandan satuan.
- d. Mengajukan pertimbangan dan saran kepada Komandan satuan mengenai hal yang berkaitan dengan bidang tugasnya.
- e. Mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas dan kewajibannya kepada Komandan satuan.

10. Urusan Hubungan Masyarakat

- a. Merumuskan rencana, petunjuk dan perintah di bidang hubungan masyarakat.
- b. Mengumpulkan dan menyusun bahan-bahan dalam rangka pemberitaan dan/atau penerangan mengenai menwa.
- c. Melaksanakan koordinasi dan kerjasama dengan pihak lain.
- d. Melaksanakan koordinasi, pengawasan, pengendalian dan evaluasi serta penyusunan laporan pelaksanaan tugas dibidangnya.
- e. Membentuk pendapat umum yang positif mengenai menwa.
- f. Mengajukan pertimbangan dan saran kepada Komandan satuan mengenai hal yang berkaitan dengan bidang tugasnya.

- g. Mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas dan kewajibannya kepada Komandan satuan.

11. Urusan Keputrian

- a. Merumuskan rencana, petunjuk dan perintah di bidang keputrian
- b. Mengembangkan pemikiran dibidang kegiatan keputrian yang terintegrasi dalam menwa dan masyarakat umum.
- c. Melaksanakan koordinasi, pengawasan, pengendalian dan evaluasi serta penyusunan laporan dibidang keputrian.
- d. Mengajukan pertimbangan dan saran kepada Komandan satuan.
- e. Mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas dan kewajibannya kepada Komandan satuan.

12. Kepala Sekretariat

- a. Kepala sekretariat bertugas melaksanakan urusan ketatalaksanaan administrasi dan kearsipan satuan menwa.
- b. Mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas dan kewajibannya kepada Komandan satuan.
- c. Setmenwa bertugas melaksanakan urusan ketatalaksanaan satuan.

13. Kepala Kesehatan

- a. Membantu anggota bila ada cedera baik dilapangan maupun ditempat lain.
- b. Mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas dan kewajibannya kepada Komanda satuan.

14. Komandan Kompi Markas

- a. Dankima mempunyai tugas dan kewajiban untuk melaksanakan urusan

dalam keprotokolan, perawatan serta membantu menegakkan peraturan disiplin dan tata tertib Resimen mahasiswa dilingkungan markas komando resimen mahasiswa.

- b. Merumuskan rencana, petunjuk, dan perintah dibidang peralatan (inventaris satuan), pembekalan dan angkutan.
- c. Menginventarisir peralatan, perbekalan dan angkutan yang dimiliki jika ada.
- d. Menyusun kebutuhan peralatan, perbekalan dan angkutan yang dimiliki jika ada.
- e. Mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas dan kewajibannya kepada Komandan satuan.

15. Kepala Provost

- a. Provost menwa dipimpin oleh kepala provost (KAPROV).
- b. Provost menwa adalah anggota menwa yang telah mengikuti pendidikan / dan dasar-dasar provost, dipilih dan diangkat oleh komandan satuan.
- c. Provost menwa mempunyai tugas dan kewajiban dalam hal penegakan peraturan disiplin dan tata tertib menwa.
- d. Provos menwa bertugas melaksanakan pengamanan dalam serta pengawalan.
- e. Mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas dan kewajibannya kepada Komandan satuan.

16. Wakil Kepala Provost

- a. Membantu kepala provost dalam menjalankan tugasnya.

- b. Mewakili kepala provost saat berhalangan.
 - c. Mempertanggung jawabkan pelaksanaan dan kewajiabnya kepada Komanda satuan.
17. Komandan Pleton, mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas dan kewajibannya kepada Komandan Satuan.

4. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan dengan 50 orang tergabung didalam Organisasi Resimen Mahasiswa satuan 712 UIN Palopo sebagai responden. Berikut ini karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, program studi dan Angkatan:

a) Jenis kelamin

Tabel 4.1 Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	
		Σ	%
1	Perempuan	36	72
2	Laki-laki	14	28
Jumlah		50	100

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan diagram 4.1 mengindikasikan terdapat 14 responden dengan jenis kelamin laki-laki dengan persentase 28% dan 36 responden dengan jenis kelamin Perempuan dengan persentase 72%. Maka responden yang mendominasi adalah yang berjenis kelamin Perempuan.

b) Program studi

Tabel 4.2 Jumlah responden berdasarkan program studi

No.	Program Studi	Jumlah	
		Σ	%
1	Tadris Matematika	1	2
2	Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah	3	6
3	Pendidikan Anak usia Dini	1	2
4	Manajemen Pendidikan Islam	6	12
5	Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir	2	4
6	Bimbingan dan Konseling Islam	1	2
7	Komunikasi dan Penyiaran Islam	4	8
8	Perbankan Syariah	1	2
9	Ekonomi Syariah	3	6
10	Manajemen Bisnis Syariah	8	16
11	Akuntansi Syariah	2	4
12	Hukum Keluarga	3	6
13	Hukum Tata Negara	4	8
14	Hukum Ekonomi Syariah	4	8
15	Pendidikan Agama Islam	3	6
16	Pendidikan Bahasa Inggris	4	8
Jumlah		50	100

Sumber: Data diolah, 2025

c) Angkatan

Tabel 4.3 Jumlah responden berdasarkan Angkatan

No.	Tahun Angkatan	Jumlah	
		Σ	%
1	2020	17	34
2	2021	18	36
3	2022	11	22
4	2023	4	8
Jumlah		50	100

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan table 4.3 dapat diketahui bahwa terdapat 17 anggota sejak tahun 2020, 18 anggota sejak tahun 2021, 11 anggota sejak tahun 2022, dan 4 anggota sejak tahun 2023.

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Variabel Kepemimpinan (Z1)

Variabel ini dijabarkan dalam 5 pernyataan dengan tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 4.4 Tanggapan responden variabel kepemimpinan

No.	Pernyataan	Tanggapan									
		<u>STS</u>		<u>TS</u>		<u>N</u>		<u>S</u>		<u>SS</u>	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1.	Pemimpin organisasi memberikan arahan yang jelas dalam setiap tugas	1	2	4	8	9	18	23	46	13	26
2.	Pemimpin organisasi selalu terbuka untuk mendengarkan	1	2	5	10	6	12	26	52	12	24

3.	saran dan kritik dari anggotanya Pemimpin di organisasi ini menunjukkan teladan yang baik dalam bekerja	1	2	5	10	11	22	22	44	11	22
4.	Pemimpin memberikan tugas dan tanggungjawab kepada anggotanya	0	0	1	2	9	18	27	54	13	26
5.	Pemimpin memberikan toleransi waktu kepada anggotanya dalam melaksanakan tugas yang diberikan	0	0	1	2	14	28	22	44	13	26

Sumber: Data diolah, 2025

2.Variabel Komunikasi (X1)

Variabel ini dijabarkan dalam 6 pernyataan dengan tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 4.5 tanggapan responden variabel komunikasi

No.	Pernyataan	Tanggapan									
		STS		TS		N		S		SS	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1.	Komunikasi terjalin satu sama lain antar anggota baik secara formal dan nonformal	0	0	7	14	6	12	23	46	14	28
2.	Kami selalu berkomunikasi dengan tatap muka dan melalui social media	0	0	4	8	8	16	30	60	8	16
3.	Umpan balik yang sesuai saat komunikasi sedang berlangsung	0	0	1	2	17	34	23	46	9	18
4.	Memiliki rasa saling terbuka	0	0	3	6	11	22	19	38	17	34

	baik itu dalam membagikan ide dan gagasan, pendapat dan informasi lainnya										
5.	Kepuasan terhadap cara berkomunikasi yang dilakukan dalam organisasi	1	2	4	8	13	26	23	46	9	18
6.	Mendengarkan dan memahami satu sama lain	0	0	4	8	10	20	27	54	9	18

Sumber: Data diolah, 2025

3. Variabel Motivasi (Z2)

Variabel ini dijabarkan menjadi 7 pernyataan dengan tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan responden variabel motivasi

No.	Pernyataan	Tanggapan									
		<u>STS</u>		<u>TS</u>		<u>N</u>		<u>S</u>		<u>SS</u>	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1.	Kepuasan dengan tugas dan tanggungjawab, lingkungan berorganisasi, dan hubungan dengan anggota lainnya dalam organisasi	0	0	5	10	14	28	24	48	7	14
2.	Keterikatan antar anggota dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi	0	0	3	6	6	12	23	46	18	36
3.	Kualitas interaksi antar anggota dan atasan, atasan dan anggota, dan anggota dan atasan sangat baik	0	0%	4	8%	15	30%	22	44%	9	18%
4.	Selalu mengambil inisiatif dalam menyelesaikan perintah dan tugas tanpa harus	0	0	4	8	14	28	18	36	14	28

	diperintah oleh atasan										
5.	Mendapatkan apa yang diinginkan dalam periode waktu yang telah saya lalui dalam berorganisasi	0	0	1	2	14	28	25	50	10	20
6.	Penghargaan yang diterima dari organisasi MENWA atas pencapaian yang telah saya raih sangat bagus	1	2	1	2	12	24	23	46	13	26
7.	Memiliki keinginan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan melalui pelatihan dan pendidikan yang ada di dalam organisasi	0	0	1	2	11	22	19	38	19	38

Sumber: Data diolah, 2025

4. Variabel Sumpah (X2)

Variabel ini dijabarkan menjadi 5 pernyataan dengan tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan responden variabel sumpah

No.	Pernyataan	Tanggapan									
		STS		TS		N		S		SS	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1.	Selalu menumbuhkan rasa nasionalisme dan cinta kepada bangsa dan Negara	0	0	3	6	5	10	25	50	17	34
2.	Loyal dan setia terhadap MENWA, Negara dan Pancasila	1	2	1	2	7	14	21	42	20	40
3.	Membela sikap jujur, kebenaran, dan keadilan daalam menjadi	0	0	2	4	6	12	25	50	17	34

4.	seorang pemimpin Mematuhi segala aturan dan tata tertib yang berlaku dalam organisasi MENWA	0	0	2	4	8	16	26	54	14	28
5.	Selalu mengutamakan kepentingan nasional diatas kepentingan pribadi	0	0	0	0	9	18	34	68	7	14

Sumber: Data diolah, 2025

5. Variabel Kinerja (Y)

Variabel ini dijabarkan menjadi 7 pernyataan dengan tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 4.8 Tanggapan responden variabel kinerja

No.	Pernyataan	Tanggapan									
		<u>STS</u>		<u>TS</u>		<u>N</u>		<u>S</u>		<u>SS</u>	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1.	Selalu hadir dalam latihan dan kegiatan yang dilaksanakan dengan tepat waktu	1	2	3	6	9	18	32	64	5	10
2.	Selalu terlibat dalam kegiatan maupun organisasi baik secara forum maupun social	1	2	3	6	6	12	21	42	19	38
3.	Memiliki kemampuan dalam teknik dasar kemiliteran diselenggarakan oleh Organisasi	0	0	4	8	3	6	29	58	14	28
4.	Sikap dan perilaku yang mencerminkan nilai - nilai Resimen Mahasiswa	0	0	2	4	7	14	32	64	9	18
5.	Mengikuti pelatihan SUSPELATSAT, SUSKALAK, dan SUSKAPIN guna meningkatkan kemampuan fisik,	0	0	2	4	17	34	17	34	14	28

6.	mental dan pengetahuan Memiliki pencapaian dalam kompetisi atau lomba baik di tingkat kabupaten maupun di tingkat nasional	2	4	12	24	19	38	10	20	7	14
7.	Mampu memimpin tim dalam latihan dan kegiatan serta berinisiatif dalam mengambil tanggungjawab	0	0	2	4	17	34	17	34	14	28

Sumber: Data diolah, 2025

C. Hasil Analisis Data

1. Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisis data dengan SmartPLS untuk menilai *outer model* yaitu, *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*.

a. Uji *Convergent Validity* (Validitas Konvergen)

Pengukuran nilai *convergent validity* dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor konstraknya (*loading factor*) dengan kriteria nilai *loading factor* dari setiap indikator lebih besar dari 0,70 dapat dikatakan valid dan untuk nilai *p-value* apabila $< 0,05$ dianggap signifikan menurut Widiyanto & Aryanto. Sedangkan menurut Denziana & Yunggo korelasi antara skor indikator formatif dengan skor konstruk formatif, untuk hal ini *outer loading* 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup.⁵⁹ Berikut ini adalah hasil uji validitas *loading factor* menggunakan perangkat lunak SmartPLS Versi Student.

⁵⁹ “Skripsi Aliyya Febi Nur Afina (1901036189).”

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas (*outer loading*)

	<i>Outer loadings</i>
Kep1 <- Kepemimpinan	0.770
Kep2 <- Kepemimpinan	0.873
Kep3 <- Kepemimpinan	0.822
Kep4 <- Kepemimpinan	0.749
Kep5 <- Kepemimpinan	0.578
Kin1 <- Kinerja	0.703
Kin2 <- Kinerja	0.636
Kin3 <- Kinerja	0.740
Kin4 <- Kinerja	0.728
Kin5 <- Kinerja	0.724
Kin6 <- Kinerja	0.662
Kin7 <- Kinerja	0.759
Kom1 <- Komunikasi	0.778
Kom2 <- Komunikasi	0.766
Kom3 <- Komunikasi	0.709
Kom4 <- Komunikasi	0.766
Kom5 <- Komunikasi	0.806
Kom6 <- Komunikasi	0.814
Motiv1 <- Motivasi	0.602
Motiv2 <- Motivasi	0.779
Motiv3 <- Motivasi	0.829
Motiv4 <- Motivasi	0.823
Motiv5 <- Motivasi	0.754
Motiv6 <- Motivasi	0.702
Motiv7 <- Motivasi	0.717
Sum1 <- Sumpah	0.845
Sum2 <- Sumpah	0.865
Sum3 <- Sumpah	0.739
Sum4 <- Sumpah	0.722
Sum5 <- Sumpah	0.592

Sumber: Olah Data *SmartPLS Versi Student*

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa semua item pernyataan pada variable penelitian yang diuji menggunakan aplikasi SmartPLS Versi Student dinyatakan valid dan cukup. Dikarenakan dapat dilihat bahwa *loading factor* pada indikator Kepemimpinan (Kep5) sebesar 0.578, pada indikator Kinerja (Kin2) sebesar 0.636, pada indikator Motivasi (Motiv1) sebesar 0.602, dan pada indikator Sumpah (Sum5) sebesar 0.592 yang

*loading factor*nya dari 0.50 – 0.60 dinyatakan cukup. Sedangkan untuk indikator yang lainnya memiliki *loading factor* >0.70 dinyatakan valid.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas (*AVE*)

Variabel	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
Kepemimpinan	0.585	Valid
Kinerja	0.502	Valid
Komunikasi	0.599	Valid
Motivasi	0.558	Valid
Sumpah	0.576	Valid

Sumber: Olah Data *SmartPLS Versi Student*

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa nilai *AVE* (*Average Variance Extracted*) memiliki nilai lebih besar dari 0.50 yang artinya valid dan memenuhi syarat untuk nilai *AVE*.

b. Uji *Discriminant Validity* (Validitas Diskriminan)

Uji validitas diskriminan dapat dilakukan dengan dua tahap yaitu membandingkan hasil dari *cross loading* dan dilihat dari hasil nilai *AVE*. Dalam *SmartPLS*, *cross loading* di representasikan ke dalam *cross validation*. Indikator dapat dikatakan valid apabila hasil perbandingan nilai *loadings* variabelnya paling tinggi dari variabel lainnya.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Diskriminan (*Cross Loading*)

	Kepemimpinan	Kinerja	Komunikasi	Motivasi	Sumpah
Kep1	0.770	0.568	0.544	0.360	0.475
Kep2	0.873	0.460	0.582	0.387	0.386
Kep3	0.822	0.409	0.540	0.285	0.273
Kep4	0.749	0.538	0.505	0.466	0.304
Kep5	0.578	0.366	0.578	0.503	0.316
Kin1	0.468	0.703	0.615	0.600	0.390
Kin2	0.289	0.636	0.415	0.420	0.190
Kin3	0.510	0.740	0.421	0.436	0.448
Kin4	0.531	0.728	0.497	0.615	0.550
Kin5	0.300	0.724	0.445	0.682	0.507
Kin6	0.430	0.662	0.421	0.467	0.573
Kin7	0.514	0.759	0.655	0.559	0.482

Kom1	0.735	0.568	0.778	0.463	0.400
Kom2	0.485	0.588	0.766	0.553	0.355
Kom3	0.449	0.378	0.709	0.639	0.372
Kom4	0.579	0.531	0.766	0.645	0.515
Kom5	0.597	0.467	0.806	0.609	0.551
Kom6	0.505	0.704	0.814	0.800	0.645
Motiv1	0.509	0.558	0.536	0.602	0.396
Motiv2	0.400	0.637	0.591	0.779	0.501
Motiv3	0.389	0.728	0.652	0.829	0.566
Motiv4	0.328	0.542	0.609	0.823	0.616
Motiv5	0.394	0.573	0.594	0.754	0.434
Motiv6	0.282	0.464	0.525	0.702	0.543
Motiv7	0.448	0.515	0.673	0.717	0.645
Sum1	0.305	0.530	0.439	0.497	0.845
Sum2	0.594	0.661	0.612	0.698	0.865
Sum3	0.305	0.363	0.458	0.510	0.739
Sum4	0.311	0.444	0.550	0.540	0.722
Sum5	0.089	0.391	0.184	0.380	0.592

Sumber: Olah Data *SmartPLS Versi Student*

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa korelasi variabel laten dengan indikator lebih besar daripada ukuran variabel latennya, hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten pada blok lebih baik daripada ukuran blok lainnya. Selain itu, *cross loading* dalam suatu variabel sudah lebih dari 0.50. hal ini menunjukkan bahwa analisis dari *cross loading* tidak terdapat permasalahan pada validitas diskriminan.

c. Uji *Composite Reability* (Uji Reabilitas)

Uji ini diperlukan dalam penelitian dengan tujuan menguji sejauh mana instrument pengukuran memperoleh hasil yang sama meskipun digunakan secara berulang. Syarat untuk uji menilai suatu instrument reliabel yaitu dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60. Uji reabilitas dengan *composite reability* dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach's alpha* > 0.7. Berikut hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS Versi Student*.

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

Varibel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite reliability</i>	Keterangan
Kepemimpinan	0.816	0.874	Reliabel
Kinerja	0.835	0.875	Reliabel
Komunikasi	0.866	0.899	Reliabel
Motivasi	0.866	0.898	Reliabel
Sumpah	0.813	0.870	Reliabel

Sumber: Olah Data *SmartPLS Versi Student*

Dari tabel 4.12 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan pada *composite reability* untuk semua konstruk bernilai >0.60 . Begitu pula dengan *cronbach's alpha* untuk semua konstruk bernilai >0.70 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki reliabilitas yang baik.

2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

a. *R-Square* (R^2)

Dalam menilai model struktural dengan PLS, dimulai dengan menilai nilai *R-Square* untuk setiap variabel dependen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Nilai *R-Square* 0.75 (kuat), 0.50 (*moderate*), dan 0.25 (lemah). Berikut hasil dari perhitungan *SmartPLS Versi 4*:

Tabel 4.13 Hasil *R-Square*

	R-square	R-square adjusted
Kepemimpinan	0.523	0.502
Kinerja	0.674	0.645
Motivasi	0.719	0.707

Sumber: Olah Data *SmartPLS Versi Student*

Dari tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai *R-Square* sebesar 0.52% variabel kepemimpinan dapat dijelaskan oleh variabel eksogen (komunikasi dan sumpah) dan sisanya 48% dijelaskan oleh factor lain diluar model. Variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen (komunikasi,

kepemimpinan, sumpah dan motivasi) sebesar 0.67%, dan sisanya 33% dijelaskan oleh factor lain diluar model. Variabel motivasi dapat dijelaskan oleh variabel eksogen (sumpah dan kepemimpinan) sebesar 0.71%, dan sisanya 29% dijelaskan oleh factor lain diluar model.

b. *F-Square* (F^2)

Menjelaskan ukuran efek dari variabel independent terhadap variabel dependen. Adapun nilai *F-Square* (F^2) dipaparkan pada tabel berikut:

Tabel 4.14 Hasil *F-Square*

	Kepemimpinan	Kinerja	Komunikasi	Motivasi	Sumpah
Kepemimpinan		0.118			
Kinerja					
Komunikasi	0.640	0.001		0.758	
Motivasi		0.244			
Sumpah	0.001	0.033		0.263	

Sumber: Olah Data *SmartPLS Versi Student Student*

Ukuran efek berdasarkan nilai *F-Square* (f^2) dapat diinterpretasikan dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 4.15 Efek *f-Square*

Nilai F^2	Ukuran Efek
$f^2 < 0.005$	Tidak Signifikan
$0.005 \leq f^2 < 0.01$	Kecil
$0.01 \leq f^2 < 0.025$	Sedang
$f^2 \geq 0.025$	Besar

Sumber: Olah Data 2025

Adapun hasil interpretasi dari hasil uji nilai *F-Square* (f^2) adalah:

- 1) Variabel kepemimpinan $f^2 = 0.118$, motivasi $f^2 = 0.244$, sumpah $f^2 = 0.033$ memiliki nilai f^2 yang besar sehingga menunjukkan pengaruh langsung besar pada konstruk kinerja.

- 2) Variabel komunikasi $f^2 = 0.640$ memiliki nilai f^2 yang besar sehingga menunjukkan pengaruh langsung besar pada konstruk kepemimpinan.
- 3) Variabel komunikasi $f^2 = 0.01$ memiliki nilai f^2 yang kecil sehingga menunjukkan pengaruh langsung kecil pada konstruk kinerja.
- 4) Variabel komunikasi $f^2 = 0.758$ memiliki nilai f^2 yang besar sehingga menunjukkan pengaruh langsung besar pada konstruk motivasi.
- 5) Variabel sumpah $f^2 = 0.01$ memiliki nilai f^2 yang kecil sehingga menunjukkan pengaruh langsung kecil pada konstruk kepemimpinan.
- 6) Variabel sumpah $f^2 = 0.263$ memiliki nilai f^2 yang besar sehingga menunjukkan pengaruh langsung besar pada konstruk motivasi.

c. Uji Multikolinearitas

Variance Inflation Factor (VIF) untuk memastikan tidak ada multikolinearitas (nilai VIF < 5). Berikut ini tabel yang menunjukkan hasil uji multikolinearitas dengan program SmartPLS Versi Student:

Tabel 4.16 Hasil *Variance Inflation Faktor* (VIF)

	VIF
Kep1	1.731
Kep2	3.946
Kep3	3.505
Kep4	1.631
Kep5	1.308
Kin1	1.720
Kin2	2.064
Kin3	2.404
Kin4	2.298
Kin5	1.816
Kin6	1.869
Kin7	2.355
Kom1	1.991
Kom2	2.186
Kom3	1.701
Kom4	1.892
Kom5	2.301
Kom6	2.403

Motiv1	1.694
Motiv2	2.119
Motiv3	2.758
Motiv4	3.978
Motiv5	1.919
Motiv6	1.693
Motiv7	2.822
Sum1	2.246
Sum2	2.037
Sum3	1.715
Sum4	1.467
Sum5	1.369

Sumber: Olah Data *SmartPLS Versi Student*

Pada tabel 4.16 menampilkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk berbagai indikator yang digunakan dalam analisis regresi. VIF digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, yaitu kondisi dimana variabel independent dalam model memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain. Nilai VIF yang tinggi menunjukkan potensi multikolinearitas, yang dapat mempengaruhi keandalan estimasi koefisien regresi. Secara keseluruhan, analisis VIF ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami masalah multikolinearitas yang signifikan dikarenakan semua nilai $VIF < 5$.

3. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variable independent dan variable dependen terdapat pengaruh yang signifikan.

a. Analisis Efek Langsung (*Direct Effects*)

Analisis efek langsung dilakukan untuk mengidentifikasi pengaruh setiap variabel independent terhadap variabel dependen tanpa melibatkan intervening atau moderasi. Pengujian ini bertujuan untuk mengevaluasi hubungan langsung antara variabel-variabel penelitian yang telah

dirumuskan dalam model structural. Hasil dari analisis ini disajikan dalam bentuk tabel *path coefficients* berikut, yang mencakup nilai koefisien jalur tingkat signifikansi, serta arah hubungan antara variabel.

Tabel 4.17 *Path Coefficient*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kepemimpinan -> Kinerja	0.288	0.294	0.126	2.281	0.023
Komunikasi -> Kinerja	-0.028	-0.032	0.202	0.137	0.891
Motivasi -> Kinerja	0.540	0.533	0.189	2.854	0.004
Sumpah -> Kinerja	0.149	0.155	0.145	1.028	0.304

Sumber: Olah Data *SmartPLS Versi Student*

Berdasarkan tabel 4.17, diperoleh hasil:

- 1) Nilai *p-values* kepemimpinan sebesar $0.023 < 0.05$ dengan nilai konstanta sebesar 0.294, maka dapat ditarik Kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu hipotesis H0 yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diterima.
- 2) Nilai *p-values* komunikasi sebesar $0.891 > 0.05$ dengan nilai konstanta sebesar -0.032, maka dapat ditarik Kesimpulan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu hipotesis H2 yaitu komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diterima.
- 3) Nilai *p-values* motivasi sebesar $0.004 < 0.005$ dengan nilai konstanta sebesar 0.533, maka dapat ditarik Kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh

signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu hipotesis H0 yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diterima.

- 4) Nilai *p-values* sumpah sebesar $0.304 > 0.05$ dengan nilai konstanta sebesar 0.155, maka dapat ditarik Kesimpulan bahwa sumpah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu hipotesis H4 yaitu sumpah berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja ditolak.

b. Analisis Efek tidak Langsung (*Indirect Effects*)

Tabel 4.18 *Specific Indirect Effects* untuk Efek Mediasi

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Komunikasi -> Kepemimpinan -> Kinerja	0.203	0.203	0.104	1.951	0.051
Komunikasi -> Motivasi -> Kinerja	0.318	0.308	0.134	2.372	0.018

Sumber: Olah Data *SmartPLS Versi Student*

Efek mediasi dapat dijelaskan dengan menggunakan *VAR* (*Variance Accounted For*) untuk menentukan apakah mediasi penuh atau Sebagian.

- 1) *VAR* (*Variance Accounted For*) dihitung dengan membutuhkan tiga jenis efek berikut dari output Bootstrapping:
 - a) Indirect Effect (IE): Efek tidak langsung melalui variabel mediasi ($X \rightarrow Z \rightarrow Y$).
 - b) Direct Effect (DE): Efek langsung antara variabel independen dan dependen ($X \rightarrow Y$) tanpa melalui mediasi.
 - c) Total Effect (TE): Total efek, yang merupakan penjumlahan dari efek langsung dan efek tidak langsung.

2) Rumus VAF

Hitung VAF dengan menggunakan rumus:

$$\text{VAF} = \frac{\text{Indirect Effect (IE)}}{\text{Total Effect (TE)}} \times 100\%$$

Dimana:

- a) Indirect Effect (IE): Koefisien jalur tidak langsung (misalnya $X \rightarrow Z \rightarrow Y$).
- b) Total Effect (TE): total efek dari X ke Y.

Tabel 4.19 Nilai VAF (*Variance Accounted For*)

Jalur	Path Coefficient	Jalur	Spesific Indirect Effects Indirect Effect (IE)	Total Effect (TE)	VAF (%)
(X→Y)	(X→Y)	(X→Z→Y)	(X→Z→Y)	(DE+IE)	IE/TE*100
Kom→Kin	-0.028	Kom→Kep→Kin	0.203	0.175	1.16
Kom→Kin	-0.028	Kom→Motiv→Kin	0.318	0.29	1.096551724

3) Integrasi nilai VAF

- 0,00 – 0,20 Tidak ada mediasi (No mediation)
 0,20 – 0,80 Mediasi parsial (Partial mediation)
 > 0,80 Mediasi penuh (Full mediation)

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengaathui apakah kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan sumpah mempunyai dampak terhadap kinerja anggota Resimen Mahasiswa Indonesia Wolter Monginsidi Satuan 712 UIN Palopo

1. Apa saja Faktor-faktor yang Memengaruhi Pengintegrasian MSDM di Organisasi Resimen Mahasiswa Satuan 712 UIN Palopo?

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengintegrasian MSDM di lingkungan Resimen Mahasiswa Satuan 712 UIN Palopo dipengaruhi secara signifikan oleh empat faktor utama, yakni kepemimpinan, komunikasi, motivasi, dan sumpah organisasi (Panca Dharma Satya).

Kepemimpinan menjadi aspek sentral karena peran pemimpin tidak hanya sebagai pengarah, tetapi juga sebagai figur panutan dan motor penggerak sistem pengelolaan SDM. Gaya kepemimpinan yang inklusif, komunikatif, dan responsif terhadap kebutuhan anggota terbukti mampu mendorong koordinasi antar fungsi-fungsi MSDM, seperti rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi.

Komunikasi berperan sebagai penghubung yang menjembatani antara kebijakan dan pelaksanaannya. Dalam organisasi semi-militer seperti Menwa, komunikasi yang efektif—baik secara vertikal maupun horizontal—dapat mencegah miskomunikasi dan mempercepat respons terhadap dinamika organisasi. Komunikasi yang terbuka memungkinkan adanya umpan balik dua arah antara pimpinan dan anggota, sehingga memperkuat rasa keterlibatan dalam proses MSDM.

Motivasi juga berperan penting dalam pengintegrasian MSDM. Anggota yang memiliki dorongan internal yang kuat cenderung lebih aktif dalam mengikuti pelatihan, meningkatkan kompetensi, dan terlibat dalam kegiatan pengembangan diri. Motivasi dalam konteks organisasi non-profit sangat bergantung pada nilai-nilai emosional dan loyalitas, bukan semata-mata insentif

finansial. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk merancang sistem penghargaan dan pengakuan yang mendorong semangat kontribusi.

Sumpah organisasi (Panca Dharma Satya) merupakan faktor khas yang memperkuat integrasi dari sisi nilai dan budaya. Nilai-nilai dalam Panca Dharma Satya seperti disiplin, loyalitas, kejujuran, dan pengabdian, menjadi fondasi moral yang menyatukan visi anggota. Sumpah ini menjadi pedoman sikap dan perilaku, serta memperkuat penyelarasan antara struktur formal MSDM dan nilai-nilai budaya organisasi.

Dengan demikian, keempat faktor ini saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pengintegrasian MSDM secara menyeluruh—baik secara struktural, kultural, maupun psikologis.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa validitas dan reliabilitas semua konstruk tersebut telah teruji berdasarkan analisis outer model, dengan nilai AVE > 0,5 dan Composite Reliability > 0,7.

Lebih lanjut, analisis F-Square (f^2) menunjukkan:

- Komunikasi berpengaruh besar terhadap kepemimpinan ($f^2 = 0.640$) dan motivasi ($f^2 = 0.758$).
- Sumpah berpengaruh besar terhadap motivasi ($f^2 = 0.263$).
- Kepemimpinan, motivasi, dan sumpah juga memberi efek signifikan terhadap kinerja, masing-masing dengan nilai f^2 :
 - Kepemimpinan = 0.118 (besar)
 - Motivasi = 0.244 (besar)
 - Sumpah = 0.033 (kecil tapi signifikan secara struktural)

Hal ini menunjukkan bahwa secara struktural, pengintegrasian MSDM dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh interaksi antarfaktor, terutama bagaimana komunikasi dan nilai-nilai sumpah mendorong terbentuknya kepemimpinan dan motivasi yang berdampak pada kualitas pengelolaan SDM.

2. Bagaimana Kondisi Pengintegrasian MSDM di Organisasi Resimen Mahasiswa Satuan 712 UIN Palopo?

Pengintegrasian MSDM di lingkungan Organisasi Resimen Mahasiswa Satuan 712 UIN Palopo menunjukkan hasil yang cukup baik, meskipun masih menghadapi beberapa tantangan. Berdasarkan temuan penelitian, integrasi fungsi-fungsi MSDM seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, komunikasi, dan evaluasi kinerja telah diterapkan, tetapi implementasinya belum sepenuhnya optimal dan konsisten di semua lini.

a. Kekuatan integrasi

Aspek pengintegrasian yang berjalan baik terlihat dari koordinasi dalam proses rekrutmen dan pelatihan dasar anggota baru. Program-program pelatihan dan kedisiplinan dijalankan secara terstruktur dengan kurikulum yang jelas, serta keterlibatan aktif dari pimpinan. Penilaian kinerja juga telah dilakukan secara rutin, meskipun masih bersifat informal.

Terdapat kesadaran dari seluruh unsur organisasi akan pentingnya integrasi kebijakan MSDM dengan visi dan misi organisasi. Misalnya, pemetaan kebutuhan pelatihan anggota disesuaikan dengan struktur komando, dan hasil evaluasi digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan pengembangan anggota.

b. Kelemahan dan Tantangan

Namun demikian, ditemukan beberapa kelemahan dalam pengintegrasian MSDM:

- 1) Belum adanya sistem informasi SDM yang terdokumentasi dengan baik, seperti database keanggotaan yang bisa diakses untuk pemetaan kompetensi dan riwayat pelatihan.
- 2) Evaluasi kinerja masih bersifat subjektif, karena belum adanya indikator kuantitatif yang terstandar.
- 3) Koordinasi antar bidang (divisi) belum merata, menyebabkan tidak semua program pengembangan terhubung secara sinergis.
- 4) Keterbatasan sumber daya dan fasilitas, seperti kurangnya instruktur tetap atau sarana pelatihan, juga memengaruhi kelancaran pelaksanaan kebijakan MSDM.

c. Analisis Kritis

Secara umum, pengintegrasian MSDM di Menwa 712 berada dalam fase transisi dari sistem tradisional ke sistem yang lebih profesional. Diperlukan perbaikan dalam aspek teknis seperti sistem dokumentasi dan evaluasi, serta penguatan peran pimpinan dalam menyelaraskan visi strategis dengan praktik harian pengelolaan anggota.

Integrasi yang ideal harus memenuhi prinsip integrasi vertikal (penyesuaian antara strategi organisasi dengan strategi SDM) dan horizontal (koordinasi antar fungsi SDM), sebagaimana dijelaskan dalam teori Wright & McMahan

Pengelolaan anggota sudah mengikuti pola tertentu, misalnya melalui tahapan seleksi, pendidikan dasar, latihan rutin, dan evaluasi. Namun, belum semua fungsi tersebut dijalankan secara terstruktur dalam satu sistem terpadu. Beberapa fungsi masih berjalan secara terpisah dan bersifat insidental, tergantung pada perintah pimpinan atau situasi tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa integrasi vertikal antara visi organisasi dan strategi pengelolaan SDM belum sepenuhnya sinkron.

Dari aspek administratif, organisasi belum memiliki sistem informasi SDM yang terdigitalisasi atau terdokumentasi secara menyeluruh. Riwayat pelatihan, evaluasi, dan kompetensi anggota belum tercatat secara sistematis. Kondisi ini menyulitkan pengambilan keputusan berbasis data dan menghambat kesinambungan pengembangan anggota dari waktu ke waktu.

Selain itu, fungsi evaluasi kinerja anggota juga belum memiliki standar yang jelas dan kuantitatif. Penilaian seringkali bersifat subjektif dan bergantung pada persepsi pimpinan, bukan berdasarkan indikator kinerja yang terukur. Akibatnya, proses pengembangan dan promosi tidak selalu mencerminkan capaian atau potensi objektif dari anggota.

Namun, dari sisi budaya organisasi, nilai-nilai yang ditanamkan dalam sumpah Panca Dharma Satya telah menjadi pendorong kuat bagi integrasi non-formal. Kedisiplinan dan loyalitas tinggi membuat sistem MSDM tetap berjalan secara fungsional meskipun belum didukung oleh sistem manajemen yang modern.

Secara keseluruhan, pengintegrasian MSDM di Menwa 712 menunjukkan arah positif dengan fondasi nilai yang kuat, namun masih membutuhkan penguatan dari sisi sistemik dan administratif agar dapat mencapai integrasi yang ideal sesuai prinsip manajemen strategis SDM.

3. Bagaimana Tingkat Kinerja Anggota di Organisasi Resimen Mahasiswa Satuan 712 UIN Palopo?

Tingkat kinerja anggota dalam organisasi Resimen Mahasiswa (Menwa) Satuan 712 UIN Palopo menunjukkan hasil yang cukup tinggi berdasarkan hasil analisis data kuantitatif yang dilakukan. Berdasarkan pengukuran indikator kinerja melalui SmartPLS, semua item instrumen menunjukkan validitas dan reliabilitas yang memadai. Nilai outer loading dari semua indikator berada di atas ambang batas minimum (0.60), dengan nilai tertinggi pada indikator kerja sama ($Kin7 = 0.759$) dan partisipasi aktif ($Kin3 = 0.740$).

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar anggota Menwa memiliki tingkat kinerja yang baik, khususnya dalam aspek-aspek yang berkaitan dengan disiplin, kepatuhan, loyalitas, dan kerja tim. Hal ini sesuai dengan karakteristik organisasi semi-militer yang mengedepankan kedisiplinan struktural dan kolektivitas dalam pelaksanaan tugas.

a. Aspek Disiplin dan Kepatuhan

Anggota Menwa Satuan 712 dikenal memiliki kedisiplinan yang tinggi. Hal ini terbentuk dari proses pendidikan dasar, pelatihan fisik, dan nilai-nilai internal yang ditanamkan melalui sumpah Panca Dharma Satya. Kedisiplinan ditunjukkan melalui kepatuhan terhadap jadwal latihan, tata

tertib organisasi, serta kepatuhan terhadap instruksi atasan. Disiplin ini tercermin dalam indikator kinerja seperti Kin1 dan Kin4 yang menunjukkan loading tinggi, menandakan bahwa mayoritas anggota menunjukkan konsistensi dalam mengikuti tugas dan aturan organisasi.

b. Aspek Loyalitas dan Keterlibatan

Selain disiplin, anggota juga menunjukkan loyalitas yang kuat terhadap organisasi. Loyalitas ini ditunjukkan melalui keikutsertaan aktif dalam kegiatan-kegiatan organisasi, bahkan di luar jam akademik. Sebagian besar anggota menunjukkan komitmen jangka panjang terhadap organisasi, yang menunjukkan bahwa kinerja mereka bukan hanya karena kewajiban, tetapi karena rasa memiliki terhadap Menwa.

Dalam hasil kuesioner, banyak anggota menunjukkan kesediaan untuk hadir dalam kegiatan pelatihan, pengamanan, serta pelibatan dalam acara resmi kampus dan luar kampus. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja mereka bersifat sukarela dan lahir dari keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi.

c. Aspek Kerjasama dan Integrasi Tim

Aspek kerja sama menjadi salah satu aspek kinerja tertinggi. Organisasi Menwa sangat menekankan semangat kolektif dan kerja kelompok, karena sebagian besar tugas—seperti pengamanan, pelatihan fisik, dan kegiatan sosial—dilaksanakan dalam tim. Anggota cenderung mendahulukan kepentingan kelompok dibandingkan individu, dan menunjukkan solidaritas yang tinggi antarsesama anggota.

Indikator kerja sama (Kin7) memiliki nilai outer loading tertinggi, yang menandakan bahwa kemampuan bekerja dalam tim menjadi kekuatan utama dalam kinerja anggota Menwa.

d. Aspek Inisiatif dan Produktivitas Pribadi

Meski aspek kerja kolektif kuat, aspek inisiatif pribadi dan produktivitas inovatif masih tergolong sedang. Hasil loading untuk Kin2 dan Kin6 menunjukkan nilai paling rendah dalam model, meski masih valid. Artinya, meskipun anggota disiplin dan aktif, tidak semua menunjukkan kreativitas atau inovasi dalam pelaksanaan tugas.

Sebagian besar anggota masih menunggu instruksi dari atasan dan kurang dalam hal pengambilan inisiatif atau membuat gagasan baru untuk organisasi. Ini bisa disebabkan oleh struktur hirarkis Menwa yang menekankan perintah dan komando, sehingga kurang memberi ruang bagi kreativitas individu, terutama pada anggota baru atau belum berpengalaman.

e. Evaluasi Kinerja Berbasis Perilaku

Sistem evaluasi di Menwa 712 masih bersifat informal dan lebih berdasarkan pada pengamatan langsung oleh komando atau senior. Belum terdapat sistem evaluasi kinerja berbasis indikator yang baku dan terdokumentasi. Hal ini menjadikan penilaian terhadap kinerja lebih bersifat deskriptif dan naratif daripada kuantitatif. Walaupun secara persepsi anggota merasa berkinerja baik, ke depan organisasi perlu mengembangkan sistem penilaian berbasis perilaku dan capaian (performance appraisal) agar

penilaian lebih objektif dan dapat dijadikan dasar untuk pembinaan dan pengembangan karier.

Dari sisi nilai R-square pada model struktural, sebesar 0.674 untuk variabel kinerja, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar variasi kinerja anggota dijelaskan oleh variabel MSDM yang diteliti. Ini mengindikasikan bahwa tingkat kinerja yang tinggi pada sebagian besar anggota sangat dipengaruhi oleh efektivitas kepemimpinan dan tingkat motivasi yang dibangun dalam organisasi.

Namun, perlu dicatat bahwa hasil ini menunjukkan kecenderungan kekuatan kinerja pada aspek reaktif seperti kepatuhan, kerja sama, dan partisipasi, sementara aspek proaktif seperti inisiatif, inovasi, dan pengambilan keputusan masih perlu ditingkatkan. Organisasi perlu mengembangkan pelatihan soft skills yang menekankan pada pengambilan inisiatif dan tanggung jawab personal agar kinerja menjadi lebih menyeluruh dan berdampak.

4. Bagaimana Pengaruh Pengintegrasian MSDM terhadap Kinerja Anggota?

Penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pengintegrasian MSDM dan kinerja anggota. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik integrasi fungsi-fungsi dalam MSDM, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditampilkan oleh anggota organisasi.

Integrasi sistem manajemen SDM yang mencakup rekrutmen terencana, pelatihan berkala, evaluasi yang objektif, serta pembinaan yang berkelanjutan mampu menciptakan iklim organisasi yang kondusif bagi peningkatan performa individu. Fungsi MSDM yang saling terhubung menjamin kesinambungan

antara pemilihan anggota yang tepat, pengembangan kompetensi, dan sistem evaluasi yang adil.

Sebaliknya, ketika fungsi-fungsi MSDM berjalan terpisah atau tidak terstruktur, akan muncul inkonsistensi dalam pelaksanaan tugas, ketimpangan kompetensi antaranggota, dan ketidakjelasan dalam jalur pengembangan karier. Hal ini dapat menurunkan motivasi dan memperlemah kinerja kolektif.

Pengaruh integrasi MSDM terhadap kinerja juga diperkuat oleh faktor budaya organisasi dan kepemimpinan. Di lingkungan Menwa, nilai-nilai seperti kedisiplinan dan tanggung jawab menjadi katalisator dalam memperkuat hubungan antara sistem manajemen dengan hasil kinerja. Ketika sistem MSDM selaras dengan nilai budaya, maka kinerja anggota tidak hanya meningkat dalam angka, tetapi juga dalam kualitas sikap dan etika kerja.

Dengan demikian, hasil ini sejalan dengan teori-teori dalam literatur MSDM strategis, yang menegaskan bahwa praktik MSDM yang terintegrasi tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga menciptakan keunggulan kinerja secara berkelanjutan.

Berdasarkan analisis path coefficient (direct effects), hasil menunjukkan:

Tabel 4.20 Nilai *Path Coefficient*

Jalur	Koefisien	T-statistik	P-Value	Kesimpulan
Kepemimpinan → Kinerja	0.288	2.281	0.023	Signifikan
Motivasi → Kinerja	0.540	2.854	0.004	Signifikan
Sumpah → Kinerja	0.149	1.028	0.304	Tidak signifikan
Komunikasi → Kinerja	-0.028	0.137	0.891	Tidak signifikan

Artinya:

- Kepemimpinan dan motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota.
- Sumpah dan komunikasi tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja.

Namun, komunikasi dan sumpah tetap memiliki pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi:

- Komunikasi → Motivasi → Kinerja → $p = 0.018$ (signifikan)
- Komunikasi → Kepemimpinan → Kinerja → $p = 0.051$ (mendekati signifikan)

Dari analisis VAF, ditemukan bahwa:

- Mediasi parsial terjadi pada hubungan Komunikasi → Motivasi → Kinerja (VAF = 29%)
- Artinya, komunikasi tetap penting dalam membentuk motivasi dan kepemimpinan, meskipun tidak langsung berpengaruh ke kinerja.

Dengan demikian, integrasi MSDM memberikan dampak positif yang kuat terhadap kinerja melalui penguatan kepemimpinan dan motivasi anggota, sementara komunikasi dan sumpah lebih berperan sebagai elemen penguat tidak langsung dalam sistem yang terintegrasi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pembahasan mendalam serta keterkaitannya dengan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan beberapa poin utama sebagai berikut.

1. Factor-faktor yang memengaruhi pengintegrasian MSDM

Pengintegrasian MSDM dalam organisasi Resimen Mahasiswa Satuan 712 UIN Palopo dipengaruhi oleh empat faktor utama, yaitu kepemimpinan, komunikasi, motivasi, dan sumpah (Panca Dharma Satya). Dari keempat faktor tersebut, kepemimpinan dan motivasi terbukti memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap pengelolaan SDM dan kinerja anggota, sementara komunikasi dan sumpah lebih berperan secara tidak langsung melalui mediasi variabel lain.

2. Kondisi pengintegrasian MSDM saat ini

Sistem MSDM di Menwa 712 telah menunjukkan integrasi yang cukup baik, khususnya pada aspek pelatihan, pembinaan, dan pembentukan nilai-nilai organisasi. Namun, integrasi tersebut belum sepenuhnya formal dan sistemik, mengingat belum adanya sistem dokumentasi kinerja, evaluasi berbasis indikator, serta reward system yang terstruktur. Hal ini membuat pelaksanaan MSDM masih bergantung pada arahan pimpinan dan nilai-nilai internal organisasi.

3. Tingkat kinerja anggota

Kinerja anggota tergolong cukup tinggi dalam aspek kedisiplinan, loyalitas, kerja sama, dan partisipasi. Ini merupakan hasil dari keberhasilan internalisasi nilai-nilai Menwa dan pembinaan berkelanjutan. Namun, aspek kinerja seperti inisiatif pribadi dan produktivitas inovatif masih tergolong sedang. Struktur organisasi yang bersifat hirarkis dan minim dialog membuat sebagian besar anggota kurang terdorong untuk berpikir mandiri atau menyumbang gagasan.

4. Pengaruh pengintegrasian MSDM terhadap kinerja

Secara struktural, hasil analisis membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengintegrasian MSDM dan kinerja anggota. Variabel kepemimpinan dan motivasi berkontribusi langsung terhadap kinerja, sedangkan komunikasi dan sumpah berkontribusi secara tidak langsung. Hal ini memperlihatkan bahwa dalam organisasi semi-militer seperti Menwa, kinerja anggota dibentuk tidak hanya oleh sistem manajerial formal, tetapi juga oleh nilai-nilai internal dan gaya kepemimpinan.

B. Saran

1. Bagi Organisasi Resimen Mahasiswa Satuan 712 UIN Palopo
 - a) Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan Internal
 - b) Menyusun Sistem MSDM yang Terstruktur dan Terdokumentasi
 - c) Mengembangkan Sistem Evaluasi Kinerja yang Terukur
 - d) Meningkatkan Komunikasi Dua Arah
 - e) Menginternalisasikan Nilai Sumpah ke dalam Sistem MSDM

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a) Perluasan Objek dan Lokasi Penelitian
- b) Penggunaan Pendekatan Mixed Method
- c) Menambahkan Variabel Baru

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulahkim Ahmed Ali Abdulwanis, and Fatma Zehra Tan. "Horizontal and Vertical Dimension of Strategic Human Resources Management." *The International Journal of Business & Management* 11, no. 11 (2023): 115–20.
- Al-Bayhaqi. *Syu'ab al-Iman*. Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah, tt.
- Al-Marāghi, Ahmad Mustafa. *Tafsir Al-Marāghi*. Beirut: Dar al-Fikr, 2006.
- Alpasha, Muhammad Fadel. "KAJIAN PUSTAKA , KERANGKA PEMIKIRAN Kajian Pustaka." *Kotler Dan Keller 2018*, 2022, 19–61.
- Amin, Tamjidillah HM. "Peranan Menwa Dalam Pembentukan Karakter Mahasiswa Di Lingkungan Uin Mataram." *Fitrah: Jurnal Studi Pendidikan* 12, no. 2 (2021): 87.
- Andriyanti, Yeni, and Iis Dewi Fitriani. "Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pd Bpr Lpk Garut Kota Cabang Bayongbong." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 2, no. 1 (2018): 86–105.
- Batjo, Nurdin, dan Mahadin Saleh. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur, 2018.
- Buku Ini Di Tulis Oleh Dosen Universitas Medan Area Hak Cipta Di Lindungi Oleh Undang-Undang Telah Di Deposit Ke Repository UMA Pada Tanggal 27 Januari 2022, 2022.
- Caroline, Cindy, Ira Setyawati, and Epha Diana Supandi. "Analisis Structural Equation Modeling Partial Least Square Terhadap Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian Konsumen Pada Produk AMDK." *Performa: Media Ilmiah Teknik Industri* 23, no. 1 (2024): 55.
- Damayanti, N, R I Permatasari, and V S S Sitio. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit NEM, 2024.
- Dekal, Fine Sepra, A S N Pemkab Kerinci, Provinsi Jambi, Fakultas Ekonomi, and Universitas Bung Hatta. "Pengaruh Kualitas Komunikasi Organisasi Terhadap Kesiapan Individu Untuk Perubahan : Peran Komitmen Terhadap Perubahan Sebagai Variabel Moderasi" 4 (2024): 14518–38.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019.
- Dr. H. Noor Arifin, S.E.M.S. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) : Teori, Studi Kasus, Dan Solusi*. UNISNU PRESS, 2023.
- Endari, Eni. "Meraih Keunggulan Melalui Pengintegrasian Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Perencanaan." *Jurnal Siasat Bisnis* ed, no. khus (2009):

43–53.

Etos, D A N, and Kerja Terhadap. “Pengaruh Perjanjian Kerja Bersama, Kepuasan Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap,” 2022.

Fatkhurrohman, Ilham Khoni. *Penafsiran dalam QS. Al-Mujadilah Ayat 11 (Studi Hermeneutika Ma'na Cum Maghza)*. Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2022.

Ferdinand, Novingky, and Ahmad Satibi. “Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket.” *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan* 2, no. 1 (2021): 30–37.

Furadantin, Natalia Ririn. “Analisis Data Menggunakan Aplikasi SmartPLS v.3.2.7 2018.” *Academia (Accelerating the World's Research)*, 2018, 2.

Georgescu, Iulian, Claudiu George Bocean, Anca Antoaneta Vărzaru, Cristina Claudia Rotea, Mădălina Giorgiana Mangra, and Gabriel Ioan Mangra. “Enhancing Organizational Resilience: The Transformative Influence of Strategic Human Resource Management Practices and Organizational Culture.” *Sustainability (Switzerland)* 16, no. 10 (2024).

Harmen, Hamdi, and Endang Pitaloka. “Strategic Human Resource Management and Sustainable Competitive Advantage: The Role of Dynamics and Innovation Capabilities.” *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law* 5, no. 2 (2014): 41–47.

Ibn Katsir, Isma'il bin 'Umar. *Tafsir al-Qur'an al-'Azim*. Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah, 2000.

Jabani, Muzayyanah, dan Dzulkarnain L. A. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Islam (Studi Pada PT Bosowa Berlian Motor Kota Palopo).” *Journal of Institution and Sharia Finance* 3, no. 1 (2020): 125–46.

Jabani, Muzayyanah, and Tadjuddin Tadjuddin. “Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Nilai Islami (Studi Pada Bank Muamalat Palopo).” *Palita: Journal of Social-Religion Research* 3, no. 1 (2018): 13–34.

Jasmine, Isabella, and Edalmen Edalmen. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi.” *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 2, no. 2 (2020): 450.

Juni, N O, Kerja Karyawan, P T Bank, Panin Dubai, T B K Jabodetabek, and Selama Masa Pandemi Covid-. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pt Bank Panin Dubai Syariah, Tbk Jabodetabek Selama Masa Pandemi Covid-19.” *Jurnal Ilmiah M-Progress* 11, no. 2 (2021): 125–35.

Kementerian Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019.

Kementerian Agama Saudi Arabia. *Tafsir Al-Muyassar*. Riyadh: Mujamma' Malik

Fahd, 2015.

Kuswandi, and Sutrisno. "The Effect of Interpersonal Communication on Employee Performance Through Intrinsic and Extrinsic Motivation as Intervening Variables." *International Journal of Scientific and Management Research* 06, no. 08 (2023): 58–70.

"Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Dasar_Dasa," n.d.

Mangkunegara, A.P. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan." *Jurnal Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Cetakan Ke Sebelas, Bandung*, 2013.

Mariono, and Marnis. "Buku Manajemen Sumber Daya Manusia." *Surabaya: Penerbit Zifatama*, 2019.

Muh, Rasbi. "Determinants of Employee Performance at the Regional Financial and Asset Management Agency for the City of Palopo." *Journal of Islamic Management and Bussiness* 6, no. 1 (2023): 32–40.

Mustafa, Akhmad, and Erna Ratnawati. *Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja. Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2021.

Nazmudin, Muhammad Iqballullah. "Analisa Pengaruh Kualitas M-Banking Terhadap Kepuasan Nasabah Studi Kasus Bank Woori Saudara," 2020, 22–33.

Nuril Shofiyah, Aef Fikrial Barlean, Mochammad Isa Anshori. "Studi Literatur : Kepemimpinan Tim Dalam Pengembangan Organisasi." *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen* 1, no. 3 (2023): 1–21.

Pada, Studi, K U D Karangploso, Kabupaten Malang, Dwi Mochamad Akbar, Siti Saroh, Daris Zunaida, Jurusan Administrasi Bisnis, et al. "KARYAWAN," no. X (n.d.): 97–101.

Pahrurroji. "Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Makmur Sejahtera Cabang Bogor." *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*, 2015, 1–147.

Penelitian, Jurnal, Analisis Pengintegrasian, Kerja Terhadap, Kinerja Pegawai Pada Kantor, Badan Pengelolaan, Keuangan Pendapatan, Aset Daerah, et al. "All Fields of Science J-LAS Abstrak Tujuan Penelitian Ini Untuk Mengetahui Ada Tidaknya Pengaruh Pengintegrasian Kerja." *AFoSJ-LAS* 2, no. 1 (2022): 556–71.

Pranoto, Mujiagus. "Pengaruh Integritas Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai." *Universitas Medan Area*, 2019, 63.

Putri, Cinta Aulia, Virginia Berlianie, and Ismail Mubarok. "Pengaruh Nilai Nilai Agama Islam Dalam Membentuk Strategi Komunikasi Organisasi Keagamaan." *Jurnal Mahasiswa Kreatif* 2, no. 1 (2024): 32–41.

- Qutb, Sayyid. *Fi Zhilalil Qur'an*. Juz 27. Beirut: Dar al-Syuruq, 2003.
- Robibah Wasilatur, Nastolib Irhasin, Sari. Sevina Atmala, and Mu'alimin. "Integritas Psikologi Dalam Pengelolaan Sumberdaya Manusia Dalam Membangun Kesejahteraan Dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Sosial Dan Humaniora* 2, no. 1 (2024): 13–24.
- Saputra, Steven, and Kurniati W Andani. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT CITRA CROCOTAMA INTERNATIONAL Di Jakarta." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 3, no. 1 (2021): 98.
- Sari, Diana Nata, and Bambang Septiawan. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTPN KCP Blitar." *Insight Management Journal* 2, no. 1 (2021): 11–19.
- Sigit Auliana, and Iis Nuraisah. "Integrasi Strategis Sumber Daya Manusia Untuk Kinerja Organisasi." *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika* 14, no. 1 (2021): 79–92.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Kinerja Pegawai*, 2010.
- "Skripsi Aliyya Febi Nur Afina (1901036189) ," n.d.
- Sriningsih, Mega, Djoni Hatidja, and Jantje D Prang. "Penanganan Multikolinearitas Dengan Menggunakan Analisis Regresi Komponen Utama Pada Kasus Impor Beras Di Provinsi Sulut." *Jurnal Ilmiah Sains* 18, no. 1 (2018): 18.
- Suryawan, I Made, and Eko Sakapurnama. "The Urgency of Strategic Human Resources Planning for the Transformation of the Indonesian National Army Command and Staff College." *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science* 5, no. 3 (2024): 92–99.
- Teori, Jurnal Bisnis. "Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi," 9, no. 1 (2018): 89–93.
- Zahara, Yana, Ratna Sitorus, and Luknis Sabri. "Faktor-Faktor Motivasi Kerja: Supervisi, Penghasilan, Dan Hubungan Interpersonal Mempengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana." *Jurnal Keperawatan Indonesia* 14, no. 2 (2011): 73-81.

**L
A
M
P
I
R
A
N**

LAMPIRAN 1: KUESIONER PENELITIAN

” ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI PENGINTEGRASIAN TERHADAP KINERJA DI ORGANISASI RESIMEN MAHASISWA SATUAN 712 IAIN PALOPO”

Responden yang terhormat,

Perkenalkan saya Siti Arhami Maghfirah, mahasiswi dari Institut Agama Islam Negeri Palopo (IAIN) PALOPO, program studi Manajemen Bisnis Syariah sedang melakukan penelitian untuk skripsi saya yang berjudul —Analisis faktor-faktor yang Memengaruhi Pengintegrasian MSDM terhadap rja anggota di Organisasi Resimen Mahasiswa Satuan 712 IAIN Palopo. Saya meng anda karena telah menjadi responden dan bersedia untuk mengisi kuesioner yang sudah saya sediakan. Kesediaan anda dalam mengisi kuesioner ini akan sangat membantu saya, Terima Kasih.

A. Identitas Responden

Nama :

Prodi :

Angkatan :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Daftar pertanyaan dimohon di jawab dengan jujur dan tidak terwakili
2. Isilah jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda dengan memberi tanda check list (v) pada alternatif jawaban yang disediakan
3. Satu pernyataan tidak boleh ada jawaban atau tanda check list (v) lebih dari satu
4. Hasil jawaban yang anda berikan semata-mata hanya untuk memecahkan permasalahan dan tidak ada maksud tertentu

5. Kerahasiaan data anda sebagai responden dan hasil jawaban yang anda berikan akan dijaga oleh peneliti

Keterangan;

SS : Sangat Setuju
S : Setuju
N : Netral
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

C. DAFTAR PERNYATAAN

1. Variabel Kepemimpinan

No.	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pemimpin organisasi memberikan arahan yang jelas dalam setiap tugas					
2	Pemimpin organisasi selalu terbuka untuk mendengarkan saran dan kritik dari anggotanya					
3	Pemimpin di organisasi ini menunjukkan teladan yang baik dalam bekerja					
4	Pemimpin memberikan tugas dan tanggungjawab kepada anggotanya					
5	Pemimpin memberikan toleransi waktu kepada anggotanya dalam melaksanakan tugas yang diberikan					

2. Variabel Komunikasi

No.	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
6	Hal yang disampaikan dalam organisasi jelas dan membuat saya sebagai anggota paham dengan penyampaiannya					

7	Komunikasi terjalin satu sama lain antar anggota baik secara formal dan nonformal					
8	Kami selalu berkomunikasi dengan tatap muka dan melalui social media					
9	Saya mendapatkan umpan balik yang sesuai saat komunikasi sedang berlangsung					
10	Saya dan anggota yang lain memiliki rasa saling terbuka baik itu dalam membagikan ide dan gagasan, pendapat dan informasi lainnya					
11	Saya sangat puas terhadap cara berkomunikasi yang dilakukan dalam organisasi					
12	Saya selalu mendengarkan dan memahami satu sama lain					

3. Variabel Motivasi

No.	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
13	Saya puas dengan tugas dan tanggungjawab, lingkungan berorganisasi, dan hubungan dengan anggota lainnya dalam organisasi					
14	Saya memiliki keterikatan antar anggota dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi					
15	Saya selalu mengambil inisiatif dalam menyelesaikan perintah dan tugas tanpa harus diperintah oleh atasan					
16	Saya mendapatkan apa yang saya inginkan dalam periode waktu yang telah saya lalui dalam berorganisasi					
17	Saya mampu menghasilkan ide-ide baru dan solusi yang inovatif dalam memecahkan masalah yang ada di organisasi					

18	Saya selalu memiliki keinginan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan melalui pelatihan dan pendidikan yang ada di dalam organisasi					
19	Kualitas interaksi antar anggota dan atasan, atasan dan anggota, dan anggota dan atasan sangat baik					
20	Penghargaan yang saya terima dari organisasi MENWA atas pencapaian yang telah saya raih sangat bagus					

4. Variabel Sumpah

No.	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
21	Saya selalu menumbuhkan rasa nasionalisme dan cinta kepada bangsa dan Negara					
22	Saya loyal dan setia terhadap MENWA, Negara dan Pancasila					
23	Saya membela sikap jujur, kebenaran, dan keadilan dalam menjadi seorang pemimpin					
24	Saya mematuhi segala aturan dan tata tertib yang berlaku dalam organisasi MENWA					
25	Saya selalu mengutamakan kepentingan nasional di atas kepentingan pribadi					

5. Variabel Kinerja anggota

No.	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
26	Saya selalu hadir dalam latihan dan kegiatan yang dilaksanakan dengan tepat waktu.					
27	Saya selalu terlibat dalam latihan maupun kegiatan organisasi baik secara forum maupun social.					

28	Saya memiliki kemampuan dalam teknik dasar kemiliteran diselenggarakan oleh Organisasi					
29	Saya mampu berkolaborasi dengan anggota lain dalam latihan kelompok dan misi bersama					
30	Saya mampu memimpin tim dalam latihan dan kegiatan serta berinisiatif dalam mengambil tanggungjawab					
31	Saya mengikuti pelatihan SUSPELATSAT, SUSKALAK, dan SUSKAPIN guna Meningkatkan kemampuan fisik, mental dan pengetahuan					
32	Saya memiliki pencapaian dalam kompetisi atau lomba baik di tingkat kabupaten maupun di tingkat nasional					
33	Sikap dan perilaku saya mencerminkan nilai - nilai Resimen Mahasiswa					

LAMPIRAN 2: TABEL TABULASI JAWABAN RESPONDEN

1. Variabel Kepemimpinan (X1)

NO	Kepemimpinan					Total
	Kep1	Kep2	Kep3	Kep4	Kep5	
1	4	4	4	4	4	20
2	2	2	2	4	3	13
3	5	5	5	5	4	24
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	5	4	5	4	3	21
7	5	5	5	5	5	25
8	3	3	3	3	3	15
9	5	5	5	5	5	25
10	4	4	3	4	3	18
11	3	5	4	5	4	21
12	4	5	5	5	5	24
13	4	4	4	4	4	20
14	3	3	3	3	3	15
15	3	2	2	3	3	13
16	2	1	1	3	4	11
17	4	4	4	4	4	20
18	5	4	4	4	4	21
19	5	4	5	4	3	21
20	3	2	2	5	5	17
21	2	2	2	2	2	10
22	4	4	4	4	4	20
23	3	3	3	3	4	16
24	5	5	5	5	4	24
25	4	5	4	3	5	21
26	4	4	4	4	4	20
27	4	3	3	3	4	17
28	5	4	3	4	3	19
29	4	4	3	4	5	20
30	4	5	4	5	4	22
31	5	4	3	5	4	21
32	4	4	4	5	4	21
33	3	4	4	5	5	21
34	5	4	4	4	5	22
35	4	4	4	4	5	21
36	4	4	4	5	5	22

37	4	4	4	4	4	20
38	5	4	3	4	3	19
39	4	4	3	4	5	20
40	4	5	4	5	4	22
41	4	5	5	4	3	21
42	5	4	5	4	3	21
43	4	4	5	4	3	20
44	2	3	4	4	4	17
45	1	2	2	4	3	12
46	4	3	3	3	4	17
47	4	4	4	4	5	21
48	3	5	4	3	3	18
49	3	5	5	4	4	21
50	5	4	4	4	5	22

2. Variabel Komunikasi (X2)

NO	Komunikasi						Total
	Kom1	Kom2	Kom3	Kom4	Kom5	Kom6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	2	4	3	2	2	4	17
3	4	3	3	3	3	3	19
4	4	2	2	4	2	2	16
5	4	4	4	4	4	4	24
6	5	4	3	4	4	4	24
7	5	5	5	5	5	5	30
8	3	3	3	3	3	3	18
9	5	5	5	5	5	5	30
10	3	4	3	3	3	4	20
11	5	5	4	4	4	4	26
12	5	5	4	5	5	5	29
13	4	4	4	3	3	3	21
14	3	3	3	3	3	2	17
15	2	3	3	5	3	5	21
16	2	4	3	3	1	3	16
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	4	4	4	24
19	5	4	3	4	4	4	24
20	4	4	4	3	4	4	23
21	2	2	3	2	2	2	13

6	4	4	3	3	3	3	4	24
7	5	5	5	5	5	5	5	35
8	3	4	3	4	3	4	3	24
9	5	5	5	5	5	5	5	35
10	4	4	4	3	4	4	3	26
11	3	3	3	3	3	3	3	21
12	5	5	4	4	4	5	5	32
13	3	3	3	3	5	3	4	24
14	2	3	3	3	3	3	3	20
15	4	5	5	5	4	5	4	32
16	3	2	3	3	3	4	2	20
17	4	4	4	4	4	4	4	28
18	4	4	4	4	4	5	4	29
19	4	4	3	3	3	3	4	24
20	4	5	4	5	4	5	5	32
21	2	2	2	3	3	3	3	18
22	4	4	4	4	4	4	4	28
23	3	3	2	3	3	3	3	20
24	4	4	4	4	3	4	3	26
25	4	3	5	4	4	5	4	29
26	4	4	4	4	4	4	4	28
27	3	2	2	3	2	4	3	19
28	4	4	4	3	3	4	3	25
29	4	5	4	4	5	5	4	31
30	5	4	5	4	4	5	4	31
31	3	5	5	5	5	5	5	33
32	5	5	4	5	4	4	5	32
33	3	5	5	4	3	4	3	27
34	4	5	5	4	4	5	4	31
35	3	4	4	4	3	5	4	27
36	4	4	5	4	5	5	4	31
37	4	5	3	4	4	5	4	29
38	4	4	4	3	3	4	3	25
39	4	5	4	4	5	5	4	31
40	5	4	5	4	4	5	4	31
41	4	5	4	4	4	5	5	31
42	4	4	3	3	3	3	4	24
43	5	4	5	4	5	3	4	30
44	2	4	3	4	4	5	5	27

45	4	4	3	2	3	4	1	21
46	3	5	5	5	3	4	5	30
47	3	5	5	5	5	4	5	32
48	4	5	5	5	3	4	4	30
49	3	3	3	4	3	5	5	26
50	3	5	3	5	4	4	5	29

4. Variabel Sumpah (X4)

NO	Sumpah					Total
	Sum1	Sum2	Sum3	Sum4	Sum5	
1	4	4	4	4	4	20
2	5	4	5	3	5	22
3	4	4	4	3	4	19
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	3	4	4	19
7	5	5	5	5	5	25
8	4	5	4	4	4	21
9	5	5	5	5	3	23
10	5	5	5	5	5	25
11	4	3	5	4	3	19
12	5	5	5	5	4	24
13	3	3	4	3	3	16
14	3	3	3	3	3	15
15	5	4	5	5	5	24
16	4	3	5	3	3	18
17	4	4	4	4	4	20
18	5	5	5	4	4	23
19	4	4	3	4	4	19
20	4	4	5	4	4	21
21	2	2	2	3	3	12
22	4	4	4	4	4	20
23	3	3	4	2	3	15
24	4	5	4	3	4	20
25	3	5	5	4	5	22
26	4	4	4	4	4	20
27	4	3	4	4	4	19
28	5	4	4	4	4	21

29	4	5	4	4	4	21
30	4	5	5	4	4	22
31	5	5	5	5	4	24
32	3	5	4	5	3	20
33	2	3	3	2	3	13
34	5	5	4	4	4	22
35	4	5	4	5	4	22
36	4	4	4	5	5	22
37	4	4	4	4	4	20
38	5	4	4	4	4	21
39	4	5	4	4	4	21
40	4	5	5	4	4	22
41	5	4	4	5	4	22
42	4	4	3	4	4	19
43	5	5	4	4	4	22
44	4	4	4	5	4	21
45	2	1	2	4	4	13
46	5	5	5	5	4	24
47	5	5	5	4	4	23
48	5	4	3	3	5	20
49	5	5	4	5	4	23
50	4	4	5	5	4	22

5. Variabel Kinerja (Y)

NO	Kinerja							Total
	Kin1	Kin2	Kin3	Kin4	Kin5	Kin6	Kin7	
1	4	4	4	4	4	4	4	28
2	1	4	5	5	5	5	3	28
3	3	4	4	4	3	4	3	25
4	2	4	4	4	4	4	4	26
5	4	4	4	4	4	5	4	29
6	4	5	5	4	3	5	5	31
7	5	5	5	5	5	5	5	35
8	4	4	4	3	3	4	4	26
9	5	5	5	5	5	5	5	35
10	4	4	4	4	4	5	4	29
11	3	3	4	4	3	4	4	25
12	3	4	3	5	4	5	5	29

13	4	4	4	4	3	5	4	28
14	3	4	4	3	3	3	3	23
15	4	4	4	4	5	5	4	30
16	4	5	4	4	3	3	3	26
17	4	4	4	4	4	4	4	28
18	4	4	4	5	5	5	4	31
19	4	5	5	4	3	5	5	31
20	4	3	4	5	4	5	4	29
21	2	2	2	3	3	3	2	17
22	4	4	4	4	4	4	4	28
23	2	2	2	2	2	3	2	15
24	4	4	5	4	4	5	4	30
25	4	2	4	5	4	4	4	27
26	4	5	4	4	4	4	4	29
27	3	3	3	2	2	5	3	21
28	4	3	4	3	4	4	4	26
29	5	5	4	4	5	5	4	32
30	4	4	4	5	5	4	4	30
31	5	5	5	5	5	5	5	35
32	4	5	4	4	3	4	4	28
33	4	5	4	4	5	4	4	30
34	4	5	5	5	5	5	4	33
35	4	4	4	5	4	5	4	30
36	4	5	5	5	5	5	4	33
37	3	3	4	4	3	5	4	26
38	4	3	4	3	4	4	4	26
39	5	5	4	4	5	5	4	32
40	4	4	4	5	5	4	4	30
41	4	5	4	4	4	5	5	31
42	4	5	5	4	3	5	5	31
43	4	5	5	5	4	4	4	31
44	4	4	2	3	3	4	4	24
45	3	4	2	2	3	3	4	21
46	3	4	3	3	5	5	5	28
47	4	5	5	3	3	4	4	28
48	4	5	5	5	4	4	4	31
49	3	1	4	5	3	5	3	24
50	4	5	5	5	3	3	3	28

LAMPIRAN 3: HASIL UJI INSTRUMEN

A. UJI VALIDITAS

1. Validitas Konvergen

	<i>Outer loadings</i>
<i>Kep1 <- Kepemimpinan</i>	0.770
<i>Kep2 <- Kepemimpinan</i>	0.873
<i>Kep3 <- Kepemimpinan</i>	0.822
<i>Kep4 <- Kepemimpinan</i>	0.749
<i>Kep5 <- Kepemimpinan</i>	0.578
<i>Kin1 <- Kinerja</i>	0.703
<i>Kin2 <- Kinerja</i>	0.636
<i>Kin3 <- Kinerja</i>	0.740
<i>Kin4 <- Kinerja</i>	0.728
<i>Kin5 <- Kinerja</i>	0.724
<i>Kin6 <- Kinerja</i>	0.662
<i>Kin7 <- Kinerja</i>	0.759
<i>Kom1 <- Komunikasi</i>	0.778
<i>Kom2 <- Komunikasi</i>	0.766
<i>Kom3 <- Komunikasi</i>	0.709
<i>Kom4 <- Komunikasi</i>	0.766
<i>Kom5 <- Komunikasi</i>	0.806
<i>Kom6 <- Komunikasi</i>	0.814
<i>Motiv1 <- Motivasi</i>	0.602
<i>Motiv2 <- Motivasi</i>	0.779
<i>Motiv3 <- Motivasi</i>	0.829
<i>Motiv4 <- Motivasi</i>	0.823
<i>Motiv5 <- Motivasi</i>	0.754

<i>Motiv6 <- Motivasi</i>	0.702
<i>Motiv7 <- Motivasi</i>	0.717
<i>Sum1 <- Sumpah</i>	0.845
<i>Sum2 <- Sumpah</i>	0.865
<i>Sum3 <- Sumpah</i>	0.739
<i>Sum4 <- Sumpah</i>	0.722
<i>Sum5 <- Sumpah</i>	0.592

2. Nilai AVE

Variabel	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
Kepemimpinan	0.585	Valid
Kinerja	0.502	Valid
Komunikasi	0.599	Valid
Motivasi	0.558	Valid
Sumpah	0.576	Valid

3. Validitas Diskriminan

	Kepemimpinan	Kinerja	Komunikasi	Motivasi	Sumpah
Kep1	0.770	0.568	0.544	0.360	0.475
Kep2	0.873	0.460	0.582	0.387	0.386
Kep3	0.822	0.409	0.540	0.285	0.273
Kep4	0.749	0.538	0.505	0.466	0.304
Kep5	0.578	0.366	0.578	0.503	0.316
Kin1	0.468	0.703	0.615	0.600	0.390
Kin2	0.289	0.636	0.415	0.420	0.190
Kin3	0.510	0.740	0.421	0.436	0.448
Kin4	0.531	0.728	0.497	0.615	0.550
Kin5	0.300	0.724	0.445	0.682	0.507
Kin6	0.430	0.662	0.421	0.467	0.573
Kin7	0.514	0.759	0.655	0.559	0.482
Kom1	0.735	0.568	0.778	0.463	0.400
Kom2	0.485	0.588	0.766	0.553	0.355
Kom3	0.449	0.378	0.709	0.639	0.372
Kom4	0.579	0.531	0.766	0.645	0.515
Kom5	0.597	0.467	0.806	0.609	0.551
Kom6	0.505	0.704	0.814	0.800	0.645

Motiv1	0.509	0.558	0.536	0.602	0.396
Motiv2	0.400	0.637	0.591	0.779	0.501
Motiv3	0.389	0.728	0.652	0.829	0.566
Motiv4	0.328	0.542	0.609	0.823	0.616
Motiv5	0.394	0.573	0.594	0.754	0.434
Motiv6	0.282	0.464	0.525	0.702	0.543
Motiv7	0.448	0.515	0.673	0.717	0.645
Sum1	0.305	0.530	0.439	0.497	0.845
Sum2	0.594	0.661	0.612	0.698	0.865
Sum3	0.305	0.363	0.458	0.510	0.739
Sum4	0.311	0.444	0.550	0.540	0.722
Sum5	0.089	0.391	0.184	0.380	0.592

B. UJI REABILITAS

Varibel	Cronbach's Alpha	Composite reliability	Keterangan
Kepemimpinan	0.816	0.874	Reliabel
Kinerja	0.835	0.875	Reliabel
Komunikasi	0.866	0.899	Reliabel
Motivasi	0.866	0.898	Reliabel
Sumpah	0.813	0.870	Reliabel

C. Uji R Square

	R-square	R-square adjusted
Kepemimpinan	0.523	0.502
Kinerja	0.674	0.645
Motivasi	0.719	0.707

D. Uji F Square

	Kepemimpinan	Kinerja	Komunikasi	Motivasi	Sumpah
Kepemimpinan		0.118			
Kinerja					
Komunikasi	0.640	0.001		0.758	
Motivasi		0.244			
Sumpah	0.001	0.033		0.263	

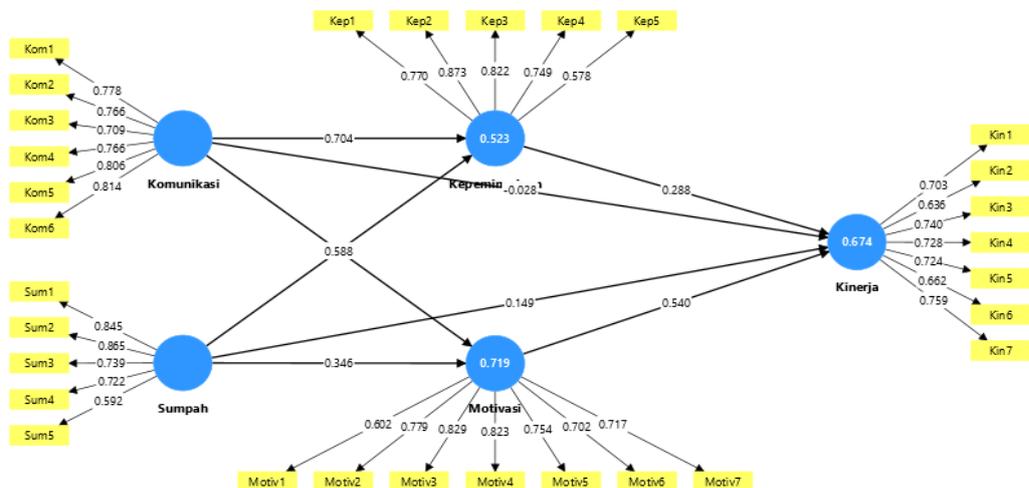
Efek F square

Nilai F ²	Ukuran Efek
$f^2 < 0.005$	Tidak Signifikan
$0.005 \leq f^2 < 0.01$	Kecil
$0.01 \leq f^2 < 0.025$	Sedang
$f^2 \geq 0.025$	Besar

E. Uji Multikolinieritas

	VIF
Kepemimpinan -> Kinerja	2.155
Komunikasi -> Kepemimpinan	1.625
Komunikasi -> Kinerja	4.351
Komunikasi -> Motivasi	1.625
Motivasi -> Kinerja	3.661
Sumpah -> Kepemimpinan	1.625
Sumpah -> Kinerja	2.075
Sumpah -> Motivasi	1.625

F. Uji Hipotesis



1. Pengaruh Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kepemimpinan -> Kinerja	0.288	0.294	0.126	2.281	0.023
Komunikasi -> Kinerja	-0.028	-0.032	0.202	0.137	0.891
Motivasi -> Kinerja	0.540	0.533	0.189	2.854	0.004
Sumpah -> Kinerja	0.149	0.155	0.145	1.028	0.304

2. Pengaruh tidak langsung melalui Mediasi

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Komunikasi -> Kepemimpinan -> Kinerja	0.203	0.203	0.104	1.951	0.051
Komunikasi -> Motivasi -> Kinerja	0.318	0.308	0.134	2.372	0.018

Lampiran 4: DOKUMENTASI



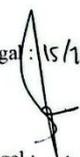
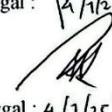


Lampiran 5: Halaman Persetujuan Tim Penguji

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi berjudul Analisis Faktor-faktor yang Memengaruhi Pengintegrasian MSDM terhadap Kinerja anggota Resimen Mahasiswa Satuan 712 UIN Palopo yang ditulis oleh Siti Arhami Maghfirah, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 2004030134, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Uiniversitas Islam Negeri Palopo, yang telah diujikan dalam seminar hasil penelitian pada hari Senin, tanggal 16 Juni 2025, bertepatan dengan tanggal 20 Dzulhijah 1446 H, telah diperbaiki sesuai cacatan dan permintaan Tim Penguji, dan dinyatakan layak untuk diajukan pada ujian munaqasyah.

TIM PENGUJI

- | | |
|---|---|
| 1. Dr. Hj. Anita Marwing, S.HI.
Ketua Sidang/Penguji | ()
tanggal : 15/1/25 |
| 2. Ilham, S.Ag., M.A.
Sekretaris Sidang/Penguji | ()
tanggal : 4/1/25 |
| 3. Dr. Baso Hasyim, M.Sos.I.
Penguji I | ()
tanggal : 4/1/25 |
| 4. Edi Indra Setiawan, SE, M.M.
Penguji II | ()
tanggal : 4/1/25 |
| 5. Dr. Nurdin Batjo, S.Pt., M.M., M.Si.
Pembimbing | ()
tanggal : 4/1/25 |

Lampiran 6: Format Nota Dinas Pembimbing Skripsi

Dr. Nurdin Batjo S.Pt., M.M., M.Si.

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp. :
Hal : skripsi an. Siti Arhami Maghfirah

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Di
Palopo

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Siti Arhami Maghfirah
Nim : 2004030134
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Analisis Faktor-faktor yang Memengaruhi Pengintegrasian MSDM terhadap Kinerja anggota di Organisasi Resimen Mahasiswa Satuan 712 UIN Palopo

menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan pada ujian munaqasyah.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

wassalamu 'alaikum wr. wb.

Pembimbing



Dr. Nurdin Batjo, S.Pt., M.M., M.Si

Tanggal: 4/1/25

Lampiran 7: Format Nota Dinas Tim Penguji Skripsi

Dr. Baso Hasyim, M.Sos.I.
 Edi Indra Setiawan, SE., M.M.
 Dr. Nurdin Batjo, S.Pt., M.M., M.Si.

NOTA DINAS TIM PENGUJI

Lamp. :
 Hal : skripsi an. Siti Arhami Maghfirah

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
 Di
 Palopo

Assalamu 'alaikum wr. Wb

Setelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan seminar hasil penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Siti Arhami Maghfirah

Nim : 2004030134

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Judul Skripsi : Analisis Faktor-faktor yang Memengaruhi Pengintegrasian MSDM terhadap Kinerja Anggota di Organisasi Resimen Mahasiswa Satuan 712 UIN Palopo

maka naskah skripsi tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian munaqasyah.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

wassalamu 'alaikum wr. wb.

1. Dr. Baso Hasyim, M.Sos.I.
 Penguji I

()
 tanggal : 4/1/25

2. Edi Indra Setiawan, SE., M.M.
 Penguji II

()
 tanggal : 4/1/25

3. Dr. Nurdin Batjo, S.Pt., M.M., M.Si.
 Pembimbing

()
 tanggal : 4/1/25

Lampiran 8: Format Nota Dinas Tim Verifikasi

TIM VERIFIKASI NASKAH SKRIPSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN PALOPO

NOTA DINAS

Lamp. : 1 (Satu) Skripsi
Hal : Skripsi an. Siti Arhami Maghfirah

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Di -
Palopo

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Tim Verifikasi Naskah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Palopo setelah menelaah naskah skripsi sebagai berikut:

Nama : Siti Arhami Maghfirah

Nim : 20 0403 0134

Program Studi: Manajemen Bisnis Syariah

Judul Skripsi : Analisis Faktor-faktor yang Memengaruhi Pengintegrasian MSDM terhadap Kinerja Anggota di Organisasi Resimen Mahasiswa Satuan 712 UIN Palopo

Menyatakan bahwa penulisan naskah skripsi tersebut

1. Telah memenuhi ketentuan sebagaimana dalam *Buku Pedoman Penulisan Skripsi, Tesis dan Artikel Ilmiah* yang berlaku pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Palopo.
2. Telah sesuai dengan kaidah tata bahasa sebagaimana diatur dalam Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Tim Verifikasi

1. Hamida, S.E.Sy., M.E.Sy.

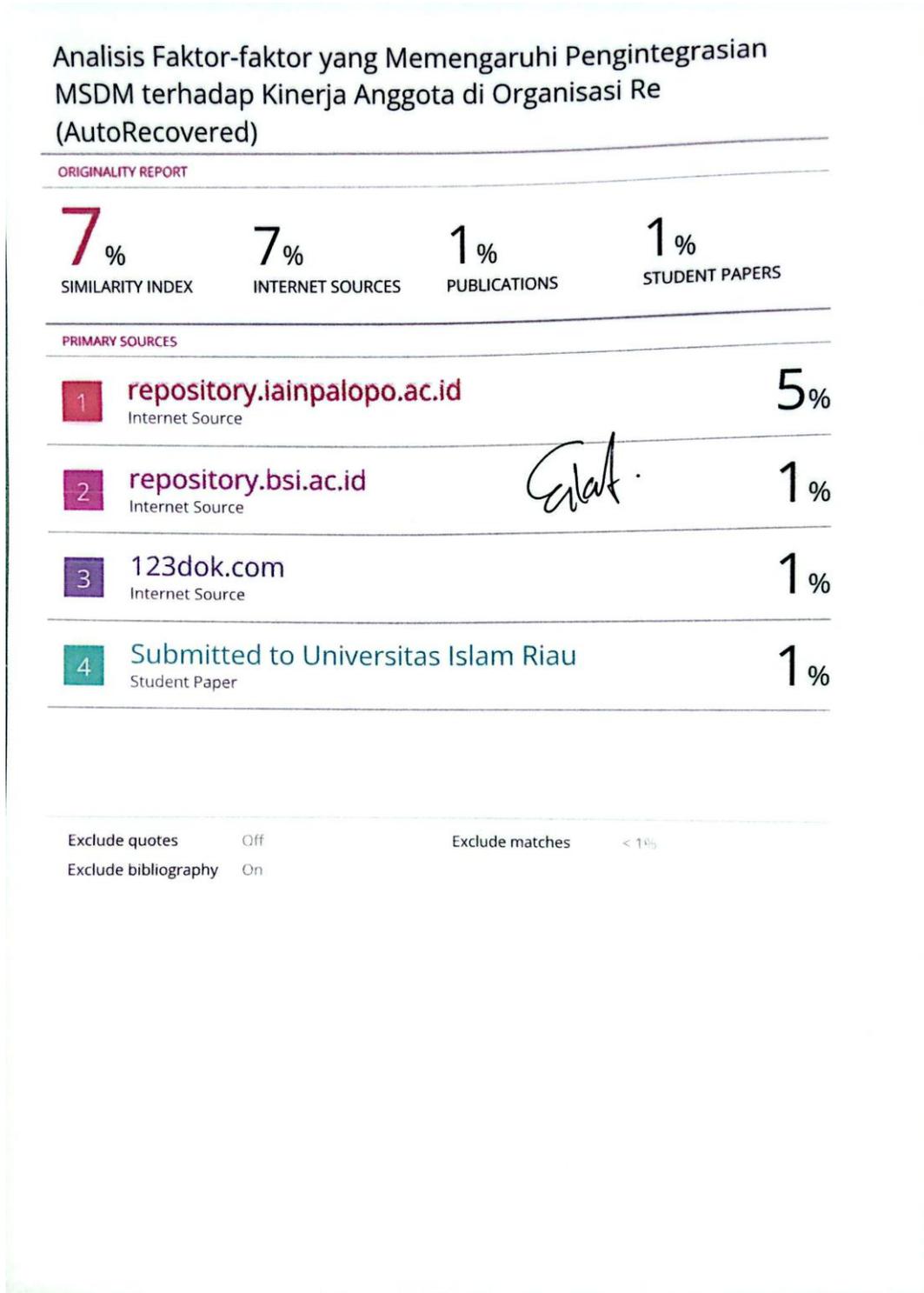
Tanggal: 15/1/25

2. Eka Widiastuti, S.E.

Tanggal: 25 Juli 2025

()
()

Lampiran 9: Hasil Cek Plagiasi



Lampiran 10: Riwayat Hidup**RIWAYAT HIDUP**

Siti Arhami Maghfirah, lahir di Paopo pada tanggal 24 Juni 2002. Penulis merupakan anak ke 2 dari 2 bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Amran Ali dan Ibu yang bernama Almh. Jamaria. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Jln. Pongsimpin, Kelurahan Mungkajang, Kota Palopo, Provinsi Sulawesi Selatan. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2014 di SDI Mora Utama. Kemudian, di tahun yang sama menempuh pendidikan di SMP Negeri 1 Karossa hingga tahun 2017, penulis melanjutkan pendidikan di SMK Negeri 1 Karossa dan menyelesaikan di Pon-pes Al-Muhajirien. Pada saat menempuh pendidikan di MA, penulis ikut dalam organisasi Pramuka aktif juga dalam organisasi OSIS dan lulus di tahun 2020. Penulis melanjutkan pendidikan di bidang yang ditekuni, yaitu Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Palopo.

Contact Person Penulis: sitiarhmaifirah@gmail.com