

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Deskripsi Hasil Penelitian

Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam merupakan lembaga yang menghasilkan para sarjana. Untuk menghasilkan para sarjana yang berkualitas tidak hanya dibutuhkan dosen dibidang Pendidikan namun dibarengi dengan Aparatur yang bekerja, tetapi diperlukan kinerja para pegawai yang mendukung administrasi. Diharapkan para pegawai Fakultas dapat memberikan prestasi kerja yang mampu bekerja secara optimal tentang tugas pokok dan fungsi. Disadari lemahnya kinerja pegawai dipengaruhi banyak faktor antara lain semangat kerja yang rendah, kurangnya motivasi yang dilakukan oleh pemimpin. Dari sekian faktor yang menyebabkan kurangnya kinerja pegawai diduga yang berpengaruh pada kepemimpinan, padahal kepemimpinan itu sangat diharapkan oleh pegawai untuk tercapainya tujuan suatu lembaga.

Kepemimpinan yang ada di Fakultas dipimpin oleh seorang Dekan yang membutuhkan kepemimpinan yang baik sehingga Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam dapat menciptakan pelayanan yang maksimal. Oleh karena itu, harus ada kemauan semua pihak untuk merubah ke arah yang lebih baik. Bersamaan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas aparatur pemerintah, maka harus disertai dengan adanya pemimpin yang mempunyai komitmen tinggi terhadap tujuan organisasi. Karena dengan adanya komitmen yang tinggi seorang pemimpin dapat mendorong aparatur ke arah hasil kerja yang lebih baik.

Adapun kebijakan pimpinan di Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam IAIN Parepare di masa pandemi yaitu:

- a. Penggunaan Aplikasi Sistem Siakad

- b. Memudahkan mahasiswa dalam melakukan konsul online, UTS, maupun tugas akhir.
- c. Pihak dosen bekerja secara online
- d. Mematuhi protocol kesehatan
- e. Menjaga jarak

Deskripsi penelitian dari responden yang di ambil dari pengumpulan data primer dilakukan dengan memberikan kuesioner yang berupa angket kepada Dekan, wakil dekan, dosen, staf administrasi dan mahasiswa di Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam IAIN Parepare. Jumlah responden yang di sebarakan 25 kuesioner, karakteristik responden, ditujukan pada table identitas yang diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan akan di uraikan sebagai berikut.

#### 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan terhadap 25 responden, diperoleh karakteristik berdasarkan jenis kelamin yang dapat di lihat pada table sebagai berikut:

Tabel 4.1

Data responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	9
2	Perempuan	16
	Total	25

Sumber: Data responden di Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam IAIN Parepare.

## 2. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan terhadap 25 responden, diperoleh karakteristik berdasarkan usia yang dapat di lihat pada table sebagai berikut:

Table 4.2  
Data responden berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah
1	20-29	15
2	30-39	2
3	40-49	7
4	>50	1
	Total	25

Sumber: Data responden di Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam IAIN Parepare.

Berdasarkan table 4.2 di atas mengenai data responden berdasarkan usia adalah responden yang berusia antara 20-29 tahun sebanyak 15 orang, responden yang berusia 30-39 tahun sebanyak 2 orang, responden yang berusia 40-49 sebanyak 7 orang dan responden yang berusia 50 tahun ke atas sebanyak 1 orang.

## 3. Karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan terhadap 25 responden, diperoleh karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat di lihat pada table sebagai berikut:

Table 4.3

## Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah
1	S1	5
2	S2	4
3	S3	4
4	SMA	12
	Total	25

Sumber: Data responden di Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam IAIN Parepare.

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat di ketahui tingkat pendidikan S1 sebanyak 5 orang, tingkat pendidikan S2 sebanyak 4 orang, tingkat pendidikan S3 sebanyak 4 orang dan tingkat pendidikat SMA sebanyak 12 orang.

#### 4.2. Pengujian Hipotesis

##### 4.2.1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel penelitian

Tanggapan responden terhadap penelitian merupakan tanggapan responden terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yang meliputi tangpan tentang variabel kepemimpinan, komunikasi dan kinerja.

##### 1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah proses dalam mengarahkan dan memengaruhi para anggota dalam hal berbagai aktivitas yang harus dilakukan lebih jauh lagi Griffin membagi pengertian kepemimpinan menjadi 2 konsep, yaitu sebagai proses, dan

sebagai atribut. Sebagai proses, kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para pegawai, bawahan, atau yang dipimpinya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi. Adapun dari sisi atribut, kepemimpinan adalah kumpulan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin.<sup>1</sup> Hasil tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan dapat dilihat pada table 4.4 :

Tabel 4.4  
Tanggapan Responden Terhadap Kepemimpinan (X1)

NO	PERNYATAAN (X1)	STS	TS	RR	S	SS	jumlah	Total skor	Rata- rata Skor
		1	2	3	4	5			
1	X1.1	0	3	7	10	5	25	92	3.68
2	X1.2	0	2	6	8	9	25	99	3.96
3	X1.3	0	3	2	14	6	25	98	3.92
4	X1.4	0	2	2	12	9	25	103	4.12
5	X1.5	0	2	1	12	10	25	105	4.2
6	X1.6	0	0	4	12	9	25	105	4.2
7	X1.7	0	4	10	7	4	25	86	3.44
8	X1.8	0	5	6	11	3	25	87	3.48
9	X1.9	0	4	8	8	5	25	89	3.56

<sup>1</sup> Eddy Sanusi Silitonga, *Peningkatan kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, Dan lingkungan Kerja*, (Media Pustaka, Cet.I, 2020). h, 34.

10	X1.10	1	3	7	10	4	25	88	3.52
11	X1.11	0	4	6	10	5	25	91	3.64
12	X1.12	0	3	7	10	5	25	92	3.68
13	X1.13	0	4	3	9	9	25	98	3.92
14	X1.14	0	2	5	8	10	25	101	4.04
15	X1.15	0	5	2	12	6	25	94	3.76
								1428	3.808

Sumber data yang diolah, 2020.

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat disimpulkan pada variabel kepemimpinan hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja rata-rata responden memberikan jawaban yang cukup baik terhadap pernyataan kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja staf administrasi di fakultas syariah dan ilmu hukum silam IAIN Parepare. Terlihat pada pernyataan kelima “Pemimpin menghargai dan memuji para karyawan yang kinerjanya bagus.”, yang mana jawaban dari para responden banyak yang menjawab sangat setuju. Sejalan dengan karakter penting seorang pemimpin yang demokratik yang sangat positif ialah dengan cepat akan memberikan penghargaan kepada bawahan yang berprestasi tinggi, seperti memberikan kata-kata pujian, menaikkan pangkat, atau bahkan juga romosi jika keadaan memungkinkan. Pemimpin yang demokratik akan sangat bangga bila bawahannya mempunyai kemampuan kerja yang lebih tinggi darinya<sup>2</sup>.

## 2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komunikasi (X2)

Komunikasi adalah suatu proses atau suatu kegiatan penyampaian pesan dari seseorang kepada orang lain untuk dapat mencapai tujuan tertentu. Komunikasi

<sup>2</sup> Sondang P Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, (Cet.V;Jakarta: Rineka Cipta,1999), h.40

adalah prasyarat kehidupan seorang manusia. Kehidupan manusia akan tampak hampa apabila tidak adanya sebuah komunikasi.<sup>3</sup> Komunikasi antar pribadi adalah suatu yang umum dalam proses komunikasi di mana menekankan adanya gagasan-gagasan, pemikiran, dan perasaan kepada orang lain. Keterampilan komunikasi antar pribadi dapat dipelajari melalui perbaikan perilaku melalui pengetahuan, praktik, umpan balik, dan cerminan/pemantulan. Sedangkan, menurut Luthans Aftoni Sutanto menjelaskan bahwa komunikasi merupakan salah satu sumber kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komunikasi dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja. Penelitian ini menggunakan indikator penting dimana masing-masing indikator mempunyai satu pertanyaan untuk mengukur terhadap kinerja staf administrasi di fakultas syariah dan ilmu hukum islam IAIN Parepare. Hasil tanggapan responden terhadap variabel komunikasi dapat dijelaskan pada tabel 4.5:

Tabel 4.5

## Tanggapan Responden Terhadap Komunikasi (X2)

NO	PERNYATAAN (X2)	STS	TS	RR	S	SS	jumlah	Total skor	Rata-rata Skor
		1	2	3	4	5			
1	X2.1	0	3	10	6	6	25	90	3.6
2	X2.2	0	2	5	11	7	25	98	3.92
3	X2.3	0	3	8	9	5	25	91	3.64
4	X2.4	0	4	6	10	5	25	91	3.64
5	X2.5	0	3	7	8	7	25	94	3.76
6	X2.6	0	3	6	10	6	25	94	3.76

<sup>3</sup> Edward Tamajaya, *Pengenalan Awal Komunikasi, Teori dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba, 2007), h. 3.

7	X2.7	0	2	11	6	6	<b>25</b>	<b>91</b>	<b>3.64</b>
8	X2.8	1	3	8	7	6	<b>25</b>	<b>89</b>	<b>3.56</b>
9	X2.9	0	2	8	9	6	<b>25</b>	<b>94</b>	<b>3.76</b>
10	X2.10	0	3	4	13	5	<b>25</b>	<b>95</b>	<b>3.8</b>
								<b>927</b>	<b>37.08</b>

Sumber data yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat disimpulkan pada variabel komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja staf administrasi di fakultas syariah dan ilmu hukum islam IAIN Parepare, ini terlihat pada pernyataan kedua dalam kuesioner variabel komunikasi “Mampu memahami informasi yang telah di berikan.”, banyak dari responden yang setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja staf administrasi, seperti komunikasi internal merupakan jenis interaksi yang berada dalam batas ruang lingkup organisasi dimana interaksi hanya terjadi antar individu di dalam organisasi itu saja.<sup>4</sup>

### 3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)

kinerja dapat disimpulkan sebagai perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan. Berhubungan dengan konsep kinerja seperti yang telah dibahas diatas, selanjutnya akan dibahas persyaratan yang menentukan kinerja tersebut, yaitu masalah evaluasi kinerja. Sebab, hal inilah yang menentukan kinerja seseorang. Karena itu, evaluasi kinerja ini harus dipahami oleh karyawan maupun pimpinan, agar keduanya saling puas dalam rangka mewujudkan

<sup>4</sup> Diana Ariswati Triningtyas, *Komunikasi Antar Pribadi*, (CV. AE Media Grafika, Cet.I, 2016). h. 30.

kinerja secara optimal.<sup>5</sup> Hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja dapat dijelaskan pada tabel 4.6:

Tabel 4.6

Tanggapan Responden Terhadap Kinerja (Y)

NO	PERNYATAAN (Y)	STS	TS	RR	S	SS	jumlah	Total skor	Rata-rata Skor
		1	2	3	4	5			
1	Y1	0	1	6	9	9	25	101	4.04
2	Y2	1	2	4	9	9	25	98	3.92
3	Y3	0	4	5	8	8	25	95	3.8
4	Y4	0	3	11	6	5	25	88	3.52
5	Y5	0	5	4	4	12	25	98	3.92
6	Y6	0	1	7	7	10	25	101	4.04
7	Y7	0	2	7	12	4	25	93	3.72
8	Y8	0	3	7	10	5	25	92	3.68
9	Y9	0	1	6	11	7	25	99	3.96
10	Y10	0	3	4	14	4	25	94	3.76
11	Y11	0	3	3	14	5	25	96	3.84
12	Y12	0	1	7	8	9	25	100	4
13	Y13	0	1	6	9	9	25	101	4.04
14	Y14	0	2	6	12	5	25	95	3.8
15	Y15	0	2	8	10	5	25	93	3.72
16	Y16	0	1	6	10	8	25	100	4

<sup>5</sup> Hamzah B.Uno. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h.62

17	Y17	0	3	4	12	6	25	96	3.84
18	Y18	0	3	10	6	6	25	90	3.6
								1730	69.2

Sumber data yang diolah, 2020.

Berdasarkan pada tabel 4.6 di atas, dapat disimpulkan pada variabel kinerja memberikan respon positif terhadap hasil kinerja staf administrasi di fakultas syariah dan ilmu hukum islam IAIN Parepare, hal ini dapat dilihat dari jumlah total rata-rata 69.2 poin. Hal ini sejalan dengan Bila motivasi kerja seseorang rendah, maka kinerjanya akan rendah pula mesti pun kemampuannya ada dan baik, serta peluangnya tersedia. Motivasi kerja seseorang besar tetapi peluang untuk memanfaatkan kemampuan – kemampuannya tidak ada, maka kinerjanya menjadi rendah. Begitu pula bila motivasi kerjanya besar, kesempatan tersedia. Tetapi kemampuan dan keahlian tidak ditingkatkan, maka kinerjanya juga rendah. Motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja, karena kinerja tergantung pada aktualisasi prestasi yang dicapai. Motivasi dapat di artikan sebagai apa yang melatarbelakangi seseorang untuk terdorong bekerja.<sup>6</sup>

Dari hasil olah data responden dari kuesioner yang peneliti bagikan pada Dekan, wakil dekan, seluruh staf administrasi, para dosen, dan mahasiswa di fakultas syariah dan ilmu hukum islam IAIN Parepare, menunjukkan bahwa semua variabel independent dan dependent berpengaruh pada hasil kinerja staf administrasi, ini terlihat dari beberapa point dari setiap hasil olah data variabel independent dan dependent dimana para responden rata-rata memilih menjawab setuju yang berarti variabel ini memiliki pengaruh masing-masing.

<sup>6</sup> Sitti Nurbaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Revolusi Industri 4.0*, (Makassar: CV. Nas Media Pustaa, Cet. I, 2020), h. 135-136

#### 4.2.2. Uji Realibilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Cronbach Alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan X1	.928	Reliabel
Komunikasi X2	.885	Reliabel
Kinerja Y	.920	Reliabel

Sumber data yang diolah,2020.

Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach's alpha* > 0,06 dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* < 0,06. Dari hasil Uji Realibilitas pada table di atas dapat menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* > 0,06 sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel kuesioner adalah reliable.

#### 4.2.3. Uji Validitas

Peneliti melakukan pengujian validitas dengan menggunakan metode Analisis korelasi product moment. Perhitungan dilakukan dengan bantuan program aplikasi SPSS yang mana data yang akan diolah dari hasil tanggapan responden. Hasil yang akan keluar dari aplikasi program SPSS akan di nilai korelasinya yang berada di atas r tabel yaitu 0,396 menunjukkan sebagai item yang valid namun bila berada di bawahnya dikatakan tidak valid. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
<b>Kepemimpinan (X1)</b>				
1	Pernyataan (X1)	0.626**	0.396	Valid
2	Pernyataan (X2)	0.749**	0.396	Valid
3	Pernyataan (X3)	0.838**	0.396	Valid
4	Pernyataan (X4)	0.810**	0.396	Valid
5	Pernyataan (X5)	0.600**	0.396	Valid
6	Pernyataan (X6)	0.572**	0.396	Valid
7	Pernyataan (X7)	0.679**	0.396	Valid
8	Pernyataan (X8)	0.793**	0.396	Valid
9	Pernyataan (X9)	0.718**	0.396	Valid
10	Pernyataan (X10)	0.588**	0.396	Valid
11	Pernyataan (X11)	0.653**	0.396	Valid
12	Pernyataan (X12)	0.678**	0.396	Valid
13	Pernyataan (X13)	0.791**	0.396	Valid
14	Pernyataan (X14)	0.748**	0.396	Valid
15	Pernyataan (X15)	0.745**	0.396	Valid
<b>Komunikasi (X2)</b>				
1	Pernyataan (X2.1)	0.595**	0.396	Valid
2	Pernyataan (X2.2)	0.631**	0.396	Valid
3	Pernyataan	0.682**	0.396	Valid

	(X2.3)			
4	Pernyataan (X2.4)	0.757 <sup>**</sup>	0.396	Valid
5	Pernyataan (X2.5)	0.785 <sup>**</sup>	0.396	Valid
6	Pernyataan (X2.6)	0.769 <sup>**</sup>	0.396	Valid
7	Pernyataan (X2.7)	0.804 <sup>**</sup>	0.396	Valid
8	Pernyataan (X2.8)	0.629 <sup>**</sup>	0.396	Valid
9	Pernyataan (X2.9)	0.661 <sup>**</sup>	0.396	Valid
10	Pernyataan (X2.10)	0.710 <sup>**</sup>	0.396	Valid
<b>Kinerja (Y)</b>				
1	Pernyataan (Y1)	0.627 <sup>**</sup>	0.396	Valid
2	Pernyataan (Y2)	0.737 <sup>**</sup>	0.396	Valid
3	Pernyataan (Y3)	0.478 <sup>*</sup>	0.396	Valid
4	Pernyataan (Y4)	0.725 <sup>**</sup>	0.396	Valid
5	Pernyataan (Y5)	0.804 <sup>**</sup>	0.396	Valid
6	Pernyataan (Y6)	0.712 <sup>**</sup>	0.396	Valid
7	Pernyataan (Y7)	0.522 <sup>**</sup>	0.396	Valid

8	Pernyataan (Y8)	0.676 <sup>**</sup>	0.396	Valid
9	Pernyataan (Y9)	0.624 <sup>**</sup>	0.396	Valid
10	Pernyataan (Y10)	0.635 <sup>**</sup>	0.396	Valid
11	Pernyataan (Y11)	0.625 <sup>**</sup>	0.396	Valid
12	Pernyataan (Y12)	0.673 <sup>**</sup>	0.396	Valid
13	Pernyataan (Y13)	0.648 <sup>**</sup>	0.396	Valid
14	Pernyataan (Y14)	0.545 <sup>**</sup>	0.396	Valid
15	Pernyataan (Y15)	0.636 <sup>**</sup>	0.396	Valid
16	Pernyataan (Y16)	0.631 <sup>**</sup>	0.396	Valid
17	Pernyataan (Y17)	0.729 <sup>**</sup>	0.396	Valid
18	Pernyataan (Y18)	0.700 <sup>**</sup>	0.396	Valid

Sumber data yang diolah,2020.

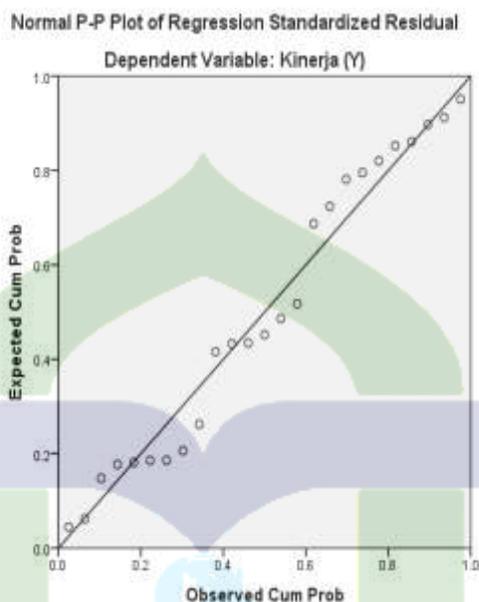
Dari table di atas menunjukkan bahwa semua pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,396 dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan tersebut adalah valid.

#### 4.2.4. Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Hasil pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 4.1 Uji Normalitas



Sumber data yang diolah, 2020.

Pada gambar di atas dapat di jelaskan bahwa data pada sebuah kelompok data atau variabel dapat dikatakan berdistribusi normal karena mengikuti garis diagonal. Bisa juga dilihat pada tabeb di bawah ini.

Tabel 4.9 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		kepemimpinan (X1)	Komunikasi (X2)	Kinerja (Y)
N		25	25	25
Normal	Mean	57.1200	37.0800	69.2000

Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	10.13377	6.84300	11.12804
Most Extreme Differences	Absolute	.111	.124	.147
	Positive	.105	.099	.111
	Negative	-.111	-.124	-.147
Test Statistic		.111	.124	.147
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	.200 <sup>c,d</sup>	.172 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				
d. This is a lower bound of the true significance.				

Sumber data yang diolah, 2020.

Dari table diatas dapat jelaskan bahwa nilai variabel kepemimpinan, variabel komunikasi dan variabel kinerja di atas 0,05 yang artinya nilai data pervariabel tersebut adalah normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini berdasarkan dari nilai tolerance dan nilai VIF.

### a. Berdasarkan nilai *Tolerance*

$Tolerance > 0.10$  tidak terjadi multikolinearitas

$Tolerance < 0.10$  terjadi multikolinearitas

### b. Berdasarkan nilai VIF

$VIF < 10.00$  tidak terjadi multikolinearitas

VIF > 10.00 terjadi multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas pada masing-masing variabel dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1	(Constant)	13.375	6.736	1.985	.060	
	kepemimpinan (X1)	.507	.220	2.310	.031	.269	3.715
	Komunikasi (X2)	.725	.325	2.229	.036	.269	3.715

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber data yang diolah, 2020.

Pada table di atas menunjukkan bahwa tolerance > 0.10 ( 0.269 > 0.10) yang artinya pada masing-masing variabel di atas tidak terjadi multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Glejser. Dimana :

Sig. > 0.05 maka tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sig,< 0.05 maka terjadi Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada data berikut ini:

Tabel 4.11 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.972	3.396		1.464	.157
1 kepemimpinan (X1)	-.101	.111	-.367	-.910	.373
Komunikasi (X2)	.144	.164	.353	.877	.390

a. Dependent Variable: Abs\_res

Sumber data yang diolah, 2020.

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa data signifikan pada variabel kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) lebih besar dari 0.05 yang artinya data yang diperoleh atau dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4. Uji Autokorelasi

Pengujian Autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan metode Durbin watson. Dimana

$DU < D < 4 - DU$

: Tidak Terdapat Autokorelasi

Hasil dari penelitian ini dapat dilihat pada table di bawah ini:

Tabel 4.12 Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.874 <sup>a</sup>	.763	.742	5.65383	1.828
a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X2), kepemimpinan (X1)					

Sumber data yang diolah, 2020.

Dari data di atas dapat dilihat nilai Durbin Watson:

$$D = 1.828$$

$$DU = 1.5495$$

$$4 - DU = 4 - 1.5495 = 2.4505$$

$$\text{Hasil} = DU < D < 4 - DU \text{ (Tidak terjadi Autokorelasi)}$$

$$= 1.5495 < 1.828 < 2.4505$$

Dari hasil data di atas dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi autokorelasi.

## 5. Uji Regresi Linear Berganda

Uji Regresi Linear Berganda adalah pengembangan dari regresi linear sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan di masa akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*). Penerapan metode regresi berganda jumlah variabel bebas (*independent*) yang digunakan lebih dari satu yang memengaruhi satu variabel tak bebas (*dependent*)<sup>7</sup>.

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.375	6.736		1.985	.060
	kepemimpinan (X1)	.507	.220	.462	2.310	.031
	Komunikasi (X2)	.725	.325	.446	2.229	.036

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber data yang diolah, 2020.

<sup>7</sup> Syofian Siregar, *Statistika Terapan Untuk Perguruan Tinggi Edisi Pertama*, (Kencana, cet.II, 2017), h. 226.

Dalam rumus regresi linear berganda  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ , dan nilai-nilai output diatas kemudian dimasukkan kedalam persamaan fungsi regresi linear berganda yaitu:

$$Y = 13.375 + 0,507 X_1 + 0,725 X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent secara parsial, dari persamaan tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa:

- a. Nilai constanta adalah 13.375, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel kepemimpinan dan komunikasi ( $X_1$  dan  $X_2$  adalah 0) maka kinerja staf administrasi di fakultas syariah dan ilmu hukum islam IAIN Parepare ada sebesar 13.375.
- b. Nilai koefisien regresi kepemimpinan adalah 0,057, artinya jika variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) dan konstanta ( $a$ ) adalah 0 (nol), maka kinerja staf administrasi di fakultas syariah dan ilmu hukum islam IAIN Parepare meningkat sebesar 0,057. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja staf administrasi, sehingga kinerja staf administrasi meningkat.
- c. Nilai koefisien regresi komunikasi adalah 0.725 artinya jika variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel komunikasi ( $X_2$ ) dan konstanta ( $a$ ) adalah nol, maka kinerja staf administrasi di fakultas syariah dan ilmu hukum islam IAIN Parepare meningkat sebesar 0.725. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel komunikasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja staf administrasi.

Dapat juga diketahui bahwa dari kedua variable independen yang telah diteliti, bahwa komunikasi lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja staf dibandingkan dengan variabel kepemimpinan.

#### 4.2.5. Uji Hipotesis

##### 1. Uji T (Pengujian Hipotesis Secara parsial)

Uji t adalah pengujian variabel independent secara individu yang dilakukan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maksudnya yakni apakah model regresi variabel independen (X1 dan X2) secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen (Y) dengan taraf signifikan  $<0,05$ .

Tabel 4.14 Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.375	6.736	1.985	.060
	kepemimpinan (X1)	.507	.220	2.310	.031
	Komunikasi (X2)	.725	.325	2.229	.036

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber data yang diolah, 2020.

Dalam pengujian hipotesis secara parsial ini memiliki 2 (dua) hipotesis yang akan diuji untuk melihat pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja staf.

a. Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja staf administrasi ( $H_1$ )

Variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja staf administrasi di fakultas syariah dan ilmu hukum islam IAIN Parepare. Hal ini terlihat dari signifikan kepemimpinan ( $X_1$ )  $0.031 < 0,05$ .

Dan nilai  $t$  tabel =  $t(a/2; n-k-1) = t(0,05/2; 25-2-1) = 0,025; 22 = 2,073$ . Berarti nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $2.310 > 2.073$ ), maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja staf administrasi secara parsial di terima.

b. Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja staf administrasi ( $H_2$ )

Variabel komunikasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja staf administrasi di fakultas syariah dan ilmu hukum islam IAIN Parepare. Hal ini terlihat dari signifikan komunikasi ( $X_2$ )  $0.036 < 0,05$ .

Dan nilai  $t$  tabel =  $t(a/2; n-k-1) = t(0,05/2; 25-2-1) = 0,025; 22 = 2,073$ . Berarti nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $2.229 > 2.073$ ), maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja staf administrasi secara parsial di terima.

2. Uji F ( Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Uji F berfungsi untuk mengetahui apakah variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent ( $Y$ ). Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel maka model yang dirumuskan sudah tepat.

Maka dapat artikan bahwa model regresi sudah tepat artinya berengaruh secara bersama-sama, dengan melihat nilai F tabel=  $f(k;n-k)$ ,  $F=(2;25-2)$ , F tabel= $(2;23)= 3,42$ . Uji F yang dilakukan dapat dilihat pada tabel.

Tabel 4.15 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	2268.752	2	1134.376	35.487	.000 <sup>b</sup>
	Residual	703.248	22	31.966		
	Total	2972.000	24			
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi (X2), kepemimpinan (X1)						

Sumber data yang diolah, 2020.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat dilihat pada F hitung sebesar 35.487 dengan nilai F tabel adalah 3,42 sehingga nilai F hitung > F tabel atau  $35.487 > 3.42$ , dan tingkat signifikan  $0.000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan komunikasi (X1 dan X2) secara bersamaan atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf administrasi di fakultas syariah dan ilmu hukum islam IAIN Parepare.

### 3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R square.

Tabel 4.16 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 <sup>a</sup>	.763	.742	5.65383
a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X2), kepemimpinan (X1)				

Sumber data yang di olah, 2020.

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai Adjusted R Square sebesar 0.742. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 74% dan sisanya 26% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

#### 4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian ketiga hipotesis dalam penelitian ini, berikut disajikan secara lengkap pembahasan dari masing-masing hasil pengujian hipotesis tersebut di atas, yaitu sebagai berikut:

##### 4.3.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Staf Administrasi Secara Parsial (H<sub>1</sub>)

Dari hasil uji regresi linear berganda menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel ( $2.310 > 2.073$ ), maka H<sub>0</sub> di tolak dan H<sub>1</sub> diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja staf administrasi secara parsial di terima. Analisis ini memberikan simpulan bahwa adanya pengaruh positif dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja staf. Artinya, semakin baik penerapan kepemimpinan, maka akan semakin tinggi pula kinerja staf administrasi di

fakultas syariah dan ilmu hukum islam IAIN Parepare. Sebaliknya jika semakin rendah kepemimpinan, akan semakin rendah pula kinerja staf administrasi di fakultas syariah dan ilmu hukum islam IAIN Parepare

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian M.Z. Arifin (2017), Pengaruh Kepemimpinan Dekan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Mulawarman. Penelitian ini menjelaskan tentang, Kepemimpinan secara parsial ternyata berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Mulawarman. Hal ini sejalan juga dengan hasil penelitian Bambang Budiantono, Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Administrasi di Universitas Widyagama Malang. Penelitian ini menjelaskan bahwa kepemimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, bahwa kepemimpinan adalah proses dalam mengarahkan dan memengaruhi para anggota dalam hal berbagai aktivitas yang harus dilakukan lebih jauh lagi, karena pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para pegawai, bawahan, atau yang dipimpinnya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi.

#### 4.3.2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Staf Administrasi Secara Parsial (H<sub>2</sub>)

Dari hasil uji regresi linear berganda menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel ( $2.229 > 2.073$ ), maka H<sub>0</sub> di tolak dan H<sub>2</sub> diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja staf administrasi secara parsial di terima. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel

komunikasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja staf administrasi. Artinya, jika komunikasi terjalin dengan baik antara atasan dan bawahan maka akan berpengaruh pada tingkat pencapaian keberhasilan kinerja staf administrasi di fakultas syariah dan ilmu hukum islam IAIN Parepare akan meningkat, sebaliknya jika komunikasi antara bawahan dan atasan tidak terjalin dengan baik maka tingkat pencapaian keberhasilan kinerja staf administrasi di fakultas syariah dan ilmu hukum islam IAIN Parepare akan menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan, penelitian Rasmulia Sembiring (2015) sebagai penelitian yang relevan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap peningkatan Kinerja Karyawan PT. Nipsea Paint and Chemicals co. ltd. Sehubungan dengan penelitian ini komunikasi merupakan suatu proses atau suatu kegiatan penyampaian pesan dari seseorang kepada orang lain untuk dapat mencapai tujuan tertentu. Komunikasi adalah prasyarat kehidupan seorang manusia. Kehidupan manusia akan tampak hampa apabila tidak adanya sebuah komunikasi.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, ini menandakan bahwa variabel komunikasi yang di wakili oleh indikator komunikasi berdasarkan cara penyampaiannya, komunikasi berdasarkan maksud, komunikasi berdasarkan ruang lingkup, dan komunikasi berdasarkan aliran informasi berperan langsung dalam mempengaruhi kinerja staf.

#### 4.3.1. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Staf Administrasi ( $H_3$ )

Berdasarkan hasil uji regresi liner berganda secara simultan yang menunjukkan F hitung sebesar 35.487 dengan nilai F tabel adalah 3,42 sehingga nilai

F hitung > F tabel atau  $35.487 > 3.42$ , dan tingkat signifikan  $0.000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan komunikasi (X1 dan X2) secara bersamaan atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf administrasi di fakultas syariah dan ilmu hukum islam IAIN Parepare. Hal ini menggambarkan jika faktor kepemimpinan dan komunikasi berjalan dengan baik secara bersama-sama maka dapat menciptakan pencapaian keberhasilan kinerja staf administrasi akan meningkat, karena antara kepemimpinan dan komunikasi memiliki peran penting dalam peningkatan keberhasilan kinerja organisasi tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan, penelitian Rasmulia Sembiring (2015) sebagai penelitian yang relevan bahwa komunikasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan PT. Nipsea Paint and Chemicals co. ltd.

