

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA
ADMINISTRASI DI MADRASAH ALIYAH
NEGERI 2 PONOROGO**

SKRIPSI



Oleh:

AZIIZAH LUTFI RAMADHANI
NIM. 206200018

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2024



LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Aziizah Lutfi Ramadhani
NIM : 206200018
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi di Madrasah Aliyah Negeri
2 Ponorogo

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian munaqasah.

Pembimbing,

Ponorogo, 15 Mei 2024

Syafiq

Dr. M. Syafiq Humaisi, M.Pd
NIP. 198204072009011011

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan
Institut Agama Islam Negeri Ponorogo


Dr. Atho'Fu'adi, M.Pd
NIP. 197611062006041004

P O N O R O G O



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

PENGESAHAN

Skripsi atas nama:

Nama : Aziizah Lutfi Ramadhani
NIM : 206200018
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Ponorogo
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi di Madrasah Aliyah Negeri 2 Ponorogo

telah dipertahankan pada sidang munaqasah di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada:

Hari : Rabu
Tanggal : 19 Juni 2024

dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan, pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 20 Juni 2024

Ponorogo, 20 Juni 2024

Mengesahkan
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Institut Agama Islam Negeri Ponorogo



Tim Penguji :

Ketua Penguji : Dr. Moh. Miftachul Choiri, M.A.
Penguji I : Dr. Athok Fu'adi, M.Pd.
Penguji II : Dr. Muhammad Syafiq Humaisi, M.Pd.

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Aziizah Lutfi Ramadhani

NIM : 206200018

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

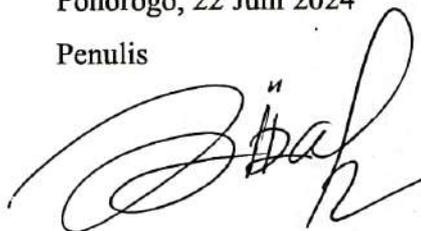
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi di Madrasah Aliyah Negeri 2 Ponorogo

Menyatakan bahwa naskah skripsi telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id adapun isi keseluruhan tulisan tersebut menjadi tanggung jawab peneliti.

Ponorogo, 22 Juni 2024

Penulis



Aziizah Lutfi Ramadhani

NIM. 206200018

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aziizah Lutfi Ramadhani

NIM : 206200018

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Ponorogo

Judul : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi di Madrasah Aliyah Negeri
2 Ponorogo

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat atau saduran dari karya orang lain. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ponorogo, 02 Mei 2024
Yang Membuat Pernyataan



Aziizah Lutfi Ramadhani
NIM. 206200018

ABSTRAK

Ramadhani, Aziizah Lutfi. 2024. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi di Madrasah Aliyah Negeri 2 Ponorogo.* **Skripsi.** Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Pembimbing: Dr. Muhammad Syafiq Humaisi, M.Pd

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Tenaga Administrasi

Kinerja tenaga administrasi dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja. Pergantian kepala madrasah baru di MAN 2 Ponorogo menyebabkan kinerja tenaga administrasi yang kurang meningkat. Sehingga sebagai kepala madrasah baru sudah seharusnya mengetahui apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga administrasinya. Maka dari itu, sebagai kepala madrasah sudah seharusnya memiliki kemampuan sebagai pemimpin dan dapat memberikan motivasi kerja agar dapat meningkatkan kinerja tenaga administrasi dan dapat mencapai tujuan bersama.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dengan kinerja tenaga administrasi di MAN 2 Ponorogo; (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dengan kinerja tenaga administrasi di MAN 2 Ponorogo; (3) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga administrasi di MAN 2 Ponorogo.

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian kausal komparatif yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini variabel independennya yaitu Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Variabel dependennya yaitu Tenaga Administrasi (Y). Sampel yang digunakan 24 responden tenaga administrasi di MAN 2 Ponorogo. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket dengan penilaian skala likert. Analisis data diolah dengan aplikasi IBM SPSS Statistics 23.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa (1) Kepemimpinan kepala MAN 2 Ponorogo berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga administrasi, indikator yang paling berpengaruh terhadap kinerja tenaga administrasi dengan persentase paling tinggi yaitu indikator kemampuan berkomunikasi sebesar 90,8%. (2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga administrasi, Indikator yang paling berpengaruh terhadap kinerja tenaga administrasi dengan persentase paling tinggi yaitu indikator motivasi intrinsik terhadap prestasi sebesar 90%. (3) Kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga administrasi, dibuktikan dengan uji koefisien determinasi R^2 diketahui nilai R Square sebesar 0.726 maka diperoleh persentase 72,6%. Sehingga dapat dijelaskan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) dapat mempengaruhi variabel kinerja tenaga administrasi (Y) sebesar 72,6%.

ABSTRACT

Ramadhani, Aziizah Lutfi. 2024. *The Influence of Madrasah Head Leadership and Work Motivation on the Performance of Administrative Staff at Madrasah Aliyah Negeri 2 Ponorogo.* **Thesis.** Department of Islamic Education Management, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Ponorogo State Islamic Institute. Supervisor: Dr. Muhammad Syafiq Humaisi, M.Pd

Keywords: Leadership, Motivation, Administrative Staff

The performance of administrative staff is influenced by several factors, one of which is leadership and work motivation. The replacement of the new madrasa head at MAN 2 Ponorogo resulted in the performance of the administrative staff not improving. So as a new madrasa head you should know what can affect the performance of his administrative staff. Therefore, as a madrasa head you should have the ability as a leader and be able to provide work motivation in order to improve the performance of administrative staff and achieve common goals.

This research aims to (1) Determine the influence of leadership on the performance of administrative staff at MAN 2 Ponorogo; (2) To determine the effect of work motivation on the performance of administrative staff at MAN 2 Ponorogo; (3) To determine the influence of leadership and work motivation on the performance of administrative staff at MAN 2 Ponorogo.

This research was designed using a quantitative approach and a type of comparative causal research that is causal in nature. In this research the independent variables are Leadership (X1) and Work Motivation (X2). The dependent variable is Administrative Staff (Y). The sample used was 24 administrative staff respondents at MAN 2 Ponorogo. The data collection instrument uses a questionnaire with a Likert scale assessment. The data analysis used is multiple linear regression with the SPSS application.

The results of this research state that (1) The leadership of the head of MAN 2 Ponorogo has a significant effect on the performance of administrative staff, the indicator that has the most influence on the performance of administrative staff with the highest percentage is the communication ability indicator of 90.8%. (2) Work motivation has a significant effect on the performance of administrative staff. The indicator that has the most influence on the performance of administrative staff with the highest percentage is the intrinsic motivation indicator for achievement of 90%. (3) Leadership and work motivation together have a significant effect on the performance of administrative staff, as evidenced by the R² coefficient of determination test which shows that the R Square value is 0.726, so a percentage of 72.6% is obtained. So it can be explained that simultaneously the leadership variables (X1) and work motivation (X2) can influence the administrative staff performance variable (Y) by 72.6%.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah merupakan suatu lembaga pendidikan atau tempat berlangsungnya suatu proses pendidikan yang didalamnya terdapat kegiatan belajar, mengajar, mendidik, membimbing, dan mengarahkan, terdapat juga unsur-unsur manajemen yang didalamnya terdapat kegiatan mengelola, mengorganisir, merencanakan dan mengawasi segala sesuatu yang terjadi di lembaga pendidikan.² Manajemen mempunyai hubungan yang sangat erat kaitannya dengan kepemimpinan, setiap fungsi manajemen memerlukan seorang pemimpin. Agar proses pelaksanaan pendidikan dapat berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka semua komponen sistem manajemen pada suatu lembaga pendidikan tentunya harus dipimpin oleh kepala sekolah sebagai pemegang di lembaga pendidikan.

Dalam Islam setiap orang merupakan pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang manusia yang sudah dewasa diberikan wewenang oleh Allah SWT untuk mengurus dirinya dan mengurus orang lain. Pemimpin dipahami sebagai sumber yang dapat

² Imam Setiawan, et.al, *Bunga Rampai Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini*, (Sukabumi: CV Jejak, 2022), 20.

menggerakkan, mengarahkan, dan mempengaruhi seseorang.³ Seorang pemimpin dapat dikatakan juga sebagai suatu proses yang dapat memberikan arahan dan mempengaruhi aktifitas yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas para anggotanya.

Pemimpin merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu berhasil tidaknya sebuah organisasi. Menurut Winardi sebagaimana yang dikuti oleh Ahmad Rivai dalam jurnalnya, kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk berkerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi.⁴

Permasalahan yang sering terjadi dalam suatu organisasi yaitu renggangnya hubungan antara pemimpin dan karyawan yang dapat mengakibatkan kinerja karyawan kurang baik. Setiap pegawai memiliki tingkat kinerja yang berbeda-beda dikarenakan setiap orang memiliki kemampuan dan keahliannya sendiri dalam menjalankan setiap tugasnya. Tekanan dalam pekerjaan yang meningkat juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehigga karyawan harus selalu dalam keadaan baik agar dapat memenuhi atau menjalankan tugasnya. Dalam hal ini, motivasi sangat dibutuhkan dalam bekerja oleh karyawan agar tekanan dalam bekerja tidak mempengaruhi pekerjaannya. Seorang pemimpin dapat menumbuhkan

³ <https://kemenag.go.id/hikmah/teladan-tanggung-jawab-umar-bin-khattab-kepada-rakyatnya-P4VBw>, diakses 15 Desember 2023.

⁴ Ahmad Rivai. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3 no. 2 (2020): 214.

motivasi kerja karyawannya, dapat menumbuhkan rasa percaya diri karyawannya, sehingga karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan keadaan baik.

Motivasi merupakan sebuah dorongan dari luar maupun dari dalam diri seseorang untuk menggerakkan orang tersebut agar dapat melaksanakan pekerjaannya. Menurut Hasibuan sebagaimana yang dikutip oleh Rani Kurniasari, motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.⁵ Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi, maka dari itu dalam pencapaian dan pelaksanaan pekerjaannya, pengaruh yang dapat menjadi faktor karyawan dapat termotivasi harus dipenuhi, sehingga tujuan yang ingin dicapai dapat terlaksanakan.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan memiliki sumber daya manusia yang memberikan layanan administrasi, atau biasa disebut dengan tenaga administrasi. Administrasi dalam pendidikan merupakan tindakan mengkoordinasikan perilaku manusia dalam pendidikan agar sumber daya yang ada dapat ditata sebaik mungkin, sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara produktif.⁶ Administrasi bekerja dalam manajemen

⁵ Rani Kurniasari, "Pemberian Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta", *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2 no. 1 (2018): 33.

⁶ Endang Switri, *Administrasi Pendidikan*, (Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media, 2020), 5.

pengelolaan kegiatan dalam sekolah sebagai pemandu jalannya proses pendidikan.

Tenaga administrasi berperan penting dalam mengembangkan sekolah agar menjadi lebih maju dan berkualitas. Tenaga administrasi suatu lembaga pendidikan berfungsi sebagai pengelola administrasi sekolah yang berkaitan dengan pengelolaan data siswa, data pendidik, dan data tenaga kependidikan, persuratan, arsip, administrasi sarana prasarana dan administrasi keuangan. Selain itu, tenaga administrasi berperan juga dalam memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh pihak yang berkepentingan. Pemerintah melalui Permendiknas nomor 24 tahun 2018 menetapkan standar tenaga administrasi sekolah. Standar ini mengatur tentang kualifikasi dan kompetensi minimal yang harus dipenuhi oleh seorang tenaga administrasi sekolah.⁷ Permendiknas ini dikeluarkan karena kedudukan dan peran tenaga administrasi yang sangat penting sehingga dengan adanya tenaga administrasi merupakan sumber daya yang harus dikelola secara optimal oleh kepala sekolah. Maka dari itu, fungsi kepala sekolah sebagai manajer harus dapat mengelola tenaga administrasi dan ketatausahaan sekolah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah yang sudah ditetapkan.

⁷ <https://luk.staff.ugm.ac.id/atur/bsnp/Permendiknas242008StandarTenagaAdministrasiSekolah.pdf>, diakses 16 Desember 2023.

Terkait dengan perannya dalam manajemen pengelolaan kegiatan sekolah sebagai pemandu jalannya proses pendidikan dengan harapan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, maka tenaga administrasi harus mendapatkan perhatian khusus dari pihak sekolah dalam peningkatan kualitas kinerja. Menurut Whitmore sebagaimana yang dikutip oleh Jaliah, kinerja merupakan “pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang”. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.⁸ Peningkatan kualitas kinerja tenaga administrasi dapat memberikan kontribusi yang cukup terhadap kualitas layanan sekolah dan akan berpengaruh pada kualitas sekolah.

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Ponorogo merupakan lembaga pendidikan yang berada dibawah naungan Kementerian Agama. MAN 2 Ponorogo terletak di wilayah perkotaan tepat berada di jalan Soekarno Hatta No.381, Sablak, Keniten, Kecamatan Ponorogo, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur 63412. Didukung oleh 82 tenaga pendidik, 32 guru pendidikan S2 dan 4 guru masih menempuh pendidikan S2, dengan 24 tenaga kependidikan.⁹ MAN 2 Ponorogo dalam meningkatkan mutu pendidikannya yaitu dengan melakukan kerjasama yang sangat baik antara

⁸ Jaliah, Jaliah, Happy Fitria, dan Alfroki Martha, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Manajemen Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru", *Journal of Education Research*, 1 no. 2 (2020): 147.

⁹ <https://manduaporogo.sch.id/>, diakses 18 Oktober 2023.

siswa, tenaga pendidik, tenaga kependidikan dan komite, yang melakukan perannya masing-masing. MAN 2 Ponorogo termasuk dalam sekolah favorit berbasis madrasah yang banyak diminati oleh peserta didik baru untuk melanjutkan kejenjang pendidikan selanjutnya. Alasan peserta didik baru memilih MAN 2 Ponorogo tidak lain karena madrasah memiliki banyak program unggulan dan juga banyaknya prestasi yang telah diraih, salah satu yang menarik yaitu siswa-siswi lulusan MAN 2 Ponorogo dapat melanjutkan studi S1 di luar negeri. Dari sini dapat dilihat bahwa kinerja yang sangat baik dari seluruh aspek dapat memberikan hasil yang baik juga. Akan tetapi, dikarenakan pergantian kepala madrasah baru di MAN 2 Ponorogo ini menyebabkan kinerja tenaga administrasi menjadi sedikit berkurang karena harus melakukan penyesuaian dengan kepala baru, karena kepala baru menginginkan kinerja yang lebih meningkat lagi dari sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Ponorogo”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di tuliskan di atas maka teridentifikasi beberapa permasalahan dalam penelitian ini meliputi:

1. Kurangnya kinerja tenaga administrasi, karena kurangnya motivasi dari kepala madrasah untuk karyawannya.
2. Kepala madrasah di MAN 2 Ponorogo baru mengalami pergantian.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah di paparkan dalam latar belakang masalah tersebut menggambarkan adanya beberapa aspek yang menjadi penyebab munculnya beberapa masalah yang dapat mempengaruhi professional kinerja tenaga administrasi, maka ruang lingkup masalah penelitian ini di batasi pada pengaruh kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), terhadap kinerja tenaga administrasi (Y) di Madrasah Aliyah Negeri 2 Ponorogo.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja tenaga administrasi di MAN 2 Ponorogo?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga administrasi di MAN 2 Ponorogo?
3. Adakah pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga administrasi di MAN 2 Ponorogo?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja tenaga administrasi di MAN 2 Ponorogo.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dengan kinerja tenaga administrasi di MAN 2 Ponorogo.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga administrasi di MAN 2 Ponorogo.

F. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna memberikan penjelasan mengenai pengaruh manajemen kepemimpinan dan pemberian motivasi terhadap kinerja tenaga administrasi di MA Negeri 2 Ponorogo dan dapat memberikan informasi bagi pembaca penelitian ini mengenai pengaruh manajemen kepemimpina dan pemberian motivasi terhadap kinerja tenaga administrasi, sehingga dapat memberikan pengetahuan dan informasi lebih.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini berguna sebagai berikut:

- a. Bagi Kepala Sekolah, penelitian ini dapat digunakan untuk menjadi evaluasi, sehingga dapat dijadikan acuan dalam mengoptimalkan komponen-komponen pendidikan dan mutu pendidikan sekolah.
- b. Bagi Tenaga Administrasi, penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan, agar tenaga administrasi dapat lebih terdorong dalam pelaksanaan pelayanan keadministrasian sekolah, sehingga dapat menjalankan tugas secara efektif sesuai dengan yang diharapkan
- c. Bagi Penelitian selanjutnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi atau bahan masukan dalam penelitian selanjutnya, guna perbaikan, pengembangan dan peningkatan efektifitas kinerja pada sekolah/madrasah.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk dapat mengetahui dan memahami gambaran mengenai penelitian yang akan di lakukan oleh peneliti, peneliti menyusun sistematika pembahasan dalam 3 bab pertama. Sistematika pembahasan ini akan di jabarkan sebagai berikut:

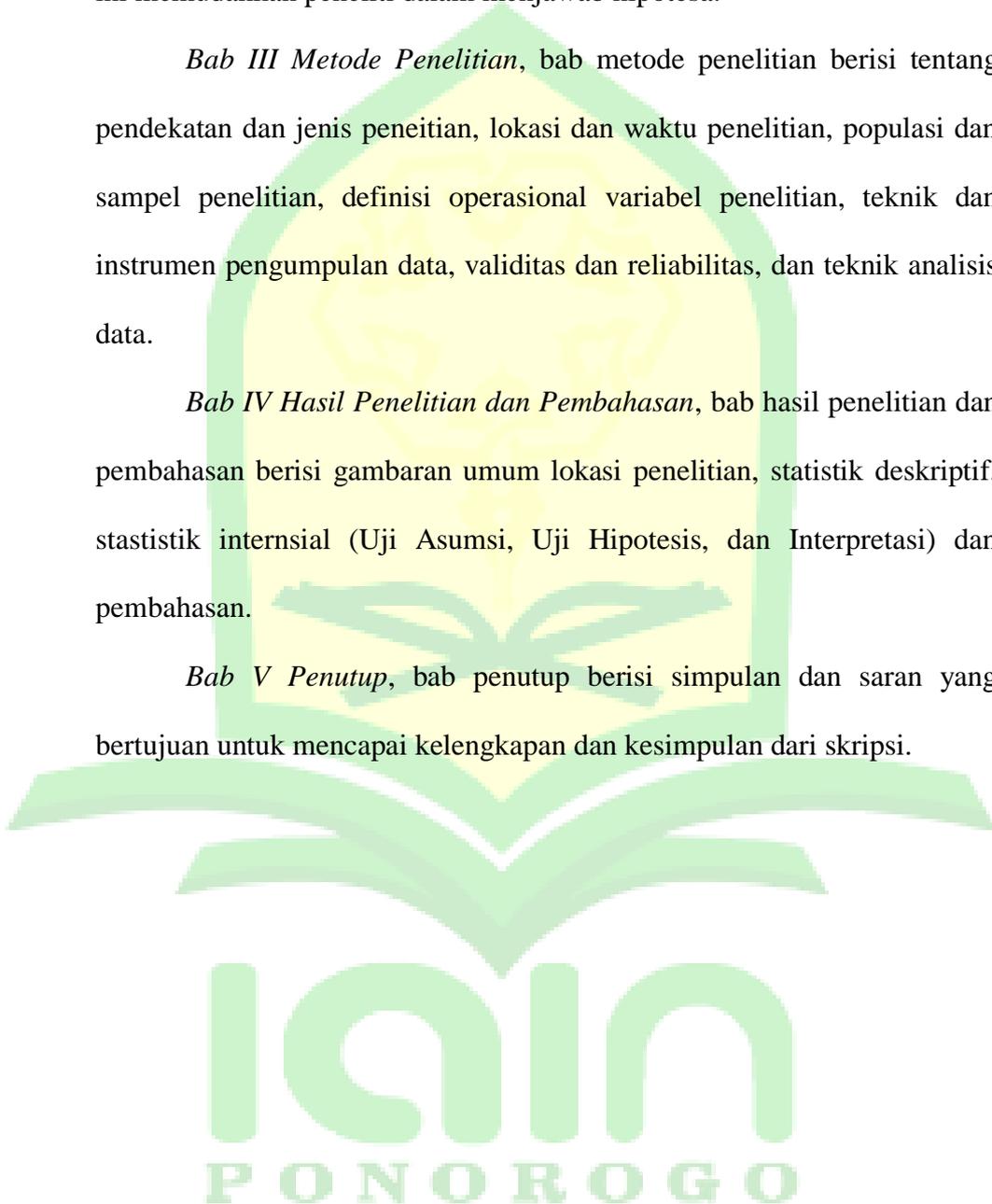
Bab I Pendahuluan, bab pendahuluan berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II Kajian Pustaka, bab kajian pustaka berisi kajian teori, telaah penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis penelitian. Di dalam bab ini memudahkan peneliti dalam menjawab hipotesa.

Bab III Metode Penelitian, bab metode penelitian berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, teknik dan instrumen pengumpulan data, validitas dan reliabilitas, dan teknik analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, bab hasil penelitian dan pembahasan berisi gambaran umum lokasi penelitian, statistik deskriptif, statistik inferensial (Uji Asumsi, Uji Hipotesis, dan Interpretasi) dan pembahasan.

Bab V Penutup, bab penutup berisi simpulan dan saran yang bertujuan untuk mencapai kelengkapan dan kesimpulan dari skripsi.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Dalam bahasa Inggris kepemimpinan disebut *leadership* dan dalam bahasa Arab kepemimpinan disebut *Zi'amah* atau *Imamah*, dalam terminologi yang dikemukakan oleh Marifield dan Hamzah. Kepemimpinan menyangkut dalam menstimulasi, memobilisasi, mengarahkan, mengkoordinasi motif-motif dan kesetiaan orang-orang yang terlibat dalam usaha bersama.¹⁰

Kepemimpinan yang baik yaitu ketika seseorang mampu mengelola sumber daya pendidikan dalam pelaksanaan program kerja agar tercapai tujuan pendidikan. Menurut Mullins sebagaimana yang dikutip oleh Sutarto Wijono, ia mengatakan bahwa kepemimpinan didasarkan pada sebuah fungsi dari kepribadian yang dapat dilihat dari perilaku yang dinampakkan ketika seorang pemimpin memimpin kelompok ataupun organisasi.¹¹

¹⁰ Hamzah Zakub, *Menuju Keberhasilan, Manajemen dan Kepemimpinan*, (Bandung: CV Diponegoro, 1983), 125.

¹¹ Sutarto Wijono, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*, (Jakarta: Prenadamedia, 2018), 1-2.

Untuk memahami makna dari kepemimpinan, berikut definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli yaitu:¹²

- 1) James M. Black; Kepemimpinan yaitu kemampuan meyakinkan orang lain supaya bekerja sama di bawah pimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai atau melakukan suatu tujuan tertentu.
- 2) Robbins; kepemimpinan yaitu kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan.
- 3) Laurie J. Mullins; kepemimpinan sebagai hubungan yang melalui kewenangannya seseorang mempengaruhi perilaku atau tindakan orang lain.
- 4) Sarrons Butchatsky, kepemimpinan sebagai suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat terhadap individu dalam organisasi.

Dari beberapa definisi para ahli di atas, bahwa kepemimpinan yaitu ilmu yang mempelajari kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan juga termasuk dalam inti dari manajemen. Dengan kepemimpinan yang baik, proses manajemen akan berjalan lancar dan karyawan akan memiliki semangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Peran

¹² Lelo Sintani, dkk, *Dasar Kepemimpinan*, (Batam: Cendikia Mulia Mandiri, 2022), 2.

kepemimpinan seorang kepala sekolah yaitu dapat memecahkan masalah-masalah di sekolah. Harapannya kepala sekolah memiliki kemampuan dalam menganalisis dan memecahkan masalah di sekolah baik antara guru dengan guru, guru dengan staf, siswa dengan siswa atau dapat saja kepala sekolah dengan guru atau staf di sekolah.

a. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Hamdani Nawawi sebagaimana yang dikutip oleh Dian Rostikawati, kepemimpinan yang efektif menyebutkan ada lima fungsi kepemimpinan yaitu:¹³

- 1) Fungsi Instruktif. Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah, pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif.
- 2) Fungsi Konsultatif. Fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi dua arah. Tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, fungsi pemimpin sebagai konsultan untuk mendengarkan pendapat, saran serta pertanyaan dari bawahannya, mengenai keputusan yang akan diambil oleh pemimpin.

¹³ Dian Rostikawati, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2022), 4-5.

- 3) Fungsi Partisipasi. Pemimpin menjalankan serta mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Dalam fungsi ini pemimpin ikut serta dalam proses pelaksanaannya. Fungsi ini bukan berarti pemimpin memberikan kebebasan, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil urusan orang lain.
- 4) Fungsi Delegasi. Fungsi ini pemimpin sebagai pemegang wewenang tertinggi harus bersedia dan dapat mempercayai orang lain, sesuai dengan posisi atau jabatannya, apabila diberikan atau mendapat pelimpahan wewenang.
- 5) Fungsi Pengendalian. Fungsi ini bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

b. Gaya-Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya atau menjalankan fungsi manajemennya dalam memimpin anggotanya. Gaya kepemimpinan juga

merupakan pola strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Adapun gaya-gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:¹⁴

- 1) Gaya Demokratis, suatu kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar dapat bersedia untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan berbagai cara atau kegiatan yang dapat dilakukan dimana ditentukan bersama antara anggota dan pemimpin.
- 2) Gaya Delegatif, gaya ini memiliki ciri-ciri yaitu, pemimpin jarang memberikan arahan, pembuatan keputusan diserahkan kepada anggota, diharapkan bisa menyelesaikan segala permasalahan sendiri.
- 3) Gaya Birokratis, perilaku memimpin yang ditandai dengan adanya keketatan pelaksanaan suatu prosedur yang telah berlaku untuk pemimpin dan anggotanya.
- 4) Gaya Laissez Faire, mendorong kemampuan anggota dalam mengambil inisiatif. Kurang interaksi dan control yang telah dilakukan oleh pemimpin.
- 5) Gaya Otoriter, pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang ingin diambil dari dirinya sendiri dengan secara penuh.

¹⁴ Mattayang, Besse. "Tipe dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis." *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)* 2.2 (2019): 48-51.

- 6) Gaya Kharismatik, seorang pemimpin mampu menarik orang. Orang akan terpesona dengan cara bicara yang membangkitkan semangat.
 - 7) Gaya Moralis, pemimpin akan hangat dan sopan untuk semua orang. Memiliki empati yang tinggi terhadap segala permasalahan dari para anggotanya, sabar, murah hati, segala kebijakan ada dalam diri pemimpin tersebut.
 - 8) Gaya Entrepreneur, gaya ini sangat menaruh perhatian pada kekuasaan dan hasil akhir serta kurang mengutamakan kebutuhan akan kerja sama. Gaya ini biasanya akan mencari pesaing dan akan menargetkan standar yang tinggi
 - 9) Gaya Visioner, pola kepemimpinan yang ditunjukkan untuk memberikan arti pada kerja dan usaha yang perlu dijalankan secara bersama-sama oleh para anggota dengan memberikan arahan dan makna pada suatu kerja dan usaha yang dilakukan dengan visi jelas.
 - 10) Gaya Situasional, seorang pemimpin akan dapat berbeda-beda, tergantung seperti apa tingkat kesiapan para anggotanya.
- c. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Indikator-indikator kepemimpinan kepala sekolah yaitu sebagai berikut:¹⁵

¹⁵ Wartini, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*, (Klaten: Lakeisha, 2022), 17.

- 1) Memiliki kepribadian yang kuat, dengan indikator: Sikap empati, memberi sanksi bagi yang melanggar disiplin, memberi contoh keteladanan.
- 2) Memahami kondisi guru, karyawan dan peserta didik, dengan indikator memberikan penghargaan bagi yang berprestasi, menghargai guru, memberikan gagasan baru dalam pembelajaran.
- 3) Memiliki visi dan memahami misi lembaga, dengan indikator: memberdayakan guru sebagai tim kerja dalam melaksanakan program kegiatan, membuat program supervise dan melaksanakan kepada guru yang mengajar dikelas, memberikan penugasan kepada guru untuk penyusunan rencana kerja.
- 4) Kemampuan mengambil keputusan, dengan indikator: mampu mengambil keputusan dengan tepat dan cepat, melakukan evaluasi dan memberikan solusi pelaksanaan program kegiatan, melakukan pembinaan kepada guru melalui rapat dan memutuskan secara matang hasil rapat.
- 5) Kemampuan berkomunikasi, dengan indikator menciptakan hubungan yang harmonis dengan guru, mengintruksikan kepada guru untuk melakukan prosedur pencapaian tujuan organisasi, melaksanakan transparansi kepada warga sekolah.

2. Motivasi Kerja

- a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata “motif” yang berarti sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri seorang individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu.¹⁶

Secara umum definisi motivasi yaitu sebagai suatu tujuan atau dorongan, dengan tujuan sebenarnya tersebut akan menjadi daya penggerak utama yang berasal dari diri seseorang ataupun dari orang lain dalam upaya mendapatkan atau mencapai yang diinginkan. Menurut Bangun, ia menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur.¹⁷ Motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan seseorang untuk bertindak laku.

Pengertian dan definisi motivasi menurut pendapat para ahli yaitu, sebagai berikut:¹⁸

- 1) Menurut Victor H Vroom, motivasi adalah sebuah akibat dari suatu hasil yang ingin diraih atau dicapai oleh seseorang dan sebuah

¹⁶ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2023), 2.

¹⁷ Khair, Hazmanan, "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 no.1 (2019): 73.

¹⁸ Indri Dayana, dan Juliaster Marbun, *Motivasi Kehidupan*, (Bogor: Guepedia, 2018), 9-10.

perkiraan bahwa apa yang dilakukannya akan mengarah pada hasil yang diinginkannya.

- 2) Robbins dan Judge, motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan individu agar dapat mencapai tujuan.
- 3) Mc. Donal, motivasi adalah sebuah perubahan energi yang ada dalam diri seseorang yang ditandai dengan adanya rasa (feeling) dan didahului dengan respon adanya sebuah tujuan.
- 4) Melayu, menjelaskan bahwa motivasi diambil dari kata lain yaitu *movere* yang artinya dorongan atau pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan suatu kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja efektif, bekerjasama dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai sebuah kepuasan.
- 5) Edwin B. Flippo, menyebutkan bahwa motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan seorang pegawai dan sebuah organisasi agar dapat bekerja sehingga berhasil hingga para pegawai dan tujuan dari organisasi tersebut tercapai.
- 6) G. R. Terry, menjelaskan bahwa motivasi adalah sebuah keinginan yang ada pada diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan berbagai tindakan.

Berdasarkan pendapat dan definisi motivasi menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan

yang berasal dari diri atau bantuan dari orang lain yang bersifat sebagai penggerak bagi individu maupun kelompok untuk dapat mengeluarkan kinerja yang terbaik dari dirinya.

Kinerja yaitu tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan, dengan kata lain kinerja yaitu hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan.¹⁹

Sedangkan motivasi kerja menurut Suseno dan Sugiyanto sebagaimana yang dikutip oleh Andinna Ananda Yusuff, bahwa motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi. Adapun motivasi kerja itu sendiri yaitu suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu, tujuannya jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.²⁰ Maka orang yang tidak mempunyai motivasi kerja, tidak mempunyai hasil kerja yang tinggi.

¹⁹Andinna Ananda Yusuff, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai*, (Pekalongan: Penerbit NEM, 2023), 3.

²⁰ Andinna Ananda Yusuff, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai*, 4.

b. Teori-Teori Motivasi

Berikut ini merupakan teori-teori tentang motivasi sebagai berikut:²¹

- 1) Teori Motivasi Abraham Maslow (Teori Kebutuhan), Abraham Maslow mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menentukannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkatan kebutuhan ini dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologi kompleks yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan itu yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri.
- 2) Teori Motivasi Herzberg, ada jenis factor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjatuhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebut dengan faktor ekstrinsik (Faktor Higiene) yaitu, memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya yaitu hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya. Dan faktor intrinsik (Faktor Motivator) yaitu,

²¹ Widayat Prihartata, "Teori-Teori Motivasi", *Adabiya*, 1 no. 83 (2015):5.

memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan.

3) Teori Motivasi Douglas Mc Gregor, mengemukakan dua pandangan manusia yaitu teori X (negatif) dan teori Y (positif).

Menurut teori X, empat pengandaian yang dipegang manajer:

- a) Karyawan secara inheren tertanap dalam dirinya tidak menyukai kerja
- b) Karyawan tidak menyukai kerja mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan
- c) Karyawan akan menghindari tanggung jawab
- d) Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja.

Konteks dengan pandangan negative ini mengenaikkan kodrat manusia ada empat teori Y:

- a) Karyawan dapat memandang kerjasama dengan sewajarnya seperti istirahat dan bermain
- b) Orang akan menjalankan pengarahannya diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran
- c) Rata-rata orang akan menerima tanggung jawab
- d) Kemampuan untuk mengambil keputusan motivasi.

c. Bentuk-bentuk Motivasi

Setiap individu memiliki motivasi yang mampu menjadi sebuah semangat dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja. Semangat yang dimiliki oleh seorang individu tersebut dapat bersumber dari dirinya sendiri maupun dari luar dirinya, dan akan lebih baik apabila keduanya sama-sama menjadi pendorong motivasi seseorang.

Menurut Aris, motivasi muncul dalam dua bentuk dasar yaitu, sebagai berikut:²²

- 1) Motivasi Ekstrinsik (motivasi dari luar) yaitu, motivasi yang muncul dari luar diri seseorang, kemudian mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik. Indikator variabel ekstrinsik antara lain, Gaji/insentif, Kebijakan dan administrasi, Kondisi Kerja, Supervisi, dan Hubungan Interpersonal²³
- 2) Motivasi Intrinsik (motivasi dari dalam) yaitu, motivasi yang muncul dan tumbuh dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya

²² Aris Puji Purwatiningsih, *Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Berdonasi*, (Pekalongan: Penerbit NEM, 2023), 50.

²³ Anshar, Fariz, "Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinera Karyawan Bagian Produksi Pt. Sari Tani Indonesia Group." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 5 no.2 (2017):5.

kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpenuhi. Indikator dari motivasi intrinsik antara lain, Prestasi, Penghargaan, Tanggung Jawab, Pengembangan diri, dan Pengakuan.²⁴

d. Model-model Motivasi

Menurut Hasibuan sebagaimana yang dikutip oleh Benny, terdapat dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.²⁵

- 1) Motivasi Positif, yaitu manager memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi. Dengan motivasi yang positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima sesuatu yang baik.
- 2) Motivasi Negatif, yaitu manager memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman apabila kurang berprestasi (kurangnya kinerja). Dengan motivasi negatif, semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka

²⁴ Anshar, Fariz, "Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Sari Tani Indonesia Group." 5.

²⁵ Benny, Benny, "Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan," *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3 no. 1 (2021):253.

takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik. Motivasi negatif merupakan suatu dorongan untuk bekerja yang didasarkan karena adanya rasa takut dan tekanan dari luar, sehingga motivasi negatif tumbuh akibat ancaman dan paksaan.

3. Kinerja Tenaga Administrasi

a. Pengertian dan Indikator Kinerja Tenaga Administrasi

Kinerja berarti suatu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam melaksanakan fungsinya. Dalam penilaian kinerja dapat dilakukan dengan mengevaluasi kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara sebagaimana yang dikutip oleh Yusuf Ronny, ia mendefinisikan kinerja yaitu hasil kerja atau produktivitas kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau tim kerja dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.²⁶

Administrasi berasal dari bahasa latin *Administrare* yang memiliki arti membantu atau melayani. Administarsi merujuk

²⁶ Yusuf Ronny, *Dampak Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja*, (Surabaya: Jakad Media Publishing, 2022), 4.

pada kegiatan atau usaha untuk membantu, melayani, mengarahkan atau mengatur semua kegiatan dalam mencapai suatu tujuan.²⁷

Berdasarkan Permendiknas Nomor 24 tahun 2008 tentang tenaga administrasi sekolah meliputi:²⁸

- 1) Kepala tenaga administrasi sekolah.
- 2) Pelaksana urusan administrasi sekolah/ madrasah, meliputi: Pelaksana urusan administrasi kepegawaian, Pelaksana urusan administrasi keuangan, Pelaksana urusan administrasi sarana prasarana, Pelaksana urusan administrasi humas, Pelaksana urusan administrasi persuratan dan kearsipan, Pelaksana urusan administrasi kesiswaan, Pelaksana urusan administrasi kurikulum.
- 3) Petugas layanan khusus, meliputi: Penjaga sekolah, Tukang kebun, Pengemudi dan Pesuruh.

Permendiknas Nomor 24 tahun 2008 mengenai Standar Tenaga Administrasi sekolah harus memiliki kemampuan atau kompetensi yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi teknis, dan kompetensi manajerial (khusus Kepala Tenaga Administrasi Sekolah).

²⁷ Husaini, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan Edisi 4*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 2.

²⁸ Husaini, Ahmad, Azhar Azhar, dan Sumarno Sumarno, "Implementasi Kebijakan Permendiknas Nomor 24 Tahun 2008 Tentang Tenaga Administrasi SMA dan SMK Negeri Kota Pekanbaru," *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 9 no. 2 (2021): 137.

Pelayanan prima disini adalah salah satu bagian dari kompetensi sosial yang harus dimiliki oleh tenaga administrasi sekolah disamping kompetensi-kompetensi lainnya. Kegiatan pelayanan ini identik dengan sikap dan perilaku dari tenaga administrasi sekolah dalam melaksanakan tugasnya. Tenaga administrasi sekolah memiliki tugas melayani secara prima membantu pelanggan dalam memenuhi kebutuhannya dan dilakukan dengan cara yang terbaik sehingga pelanggan merasa sangat puas. Adapun indikator layanan tenaga administrasi yaitu, sebagai berikut:²⁹

1. Reliabilitas (*Reliability*), berkaitan dengan kemampuan tenaga administrasi untuk memberikan pelayanan yang akurat sejak pertama kali tanpa membuat kesalahan apapun dan menyampaikan jasanya sesuai dengan waktu yang disepakati.
2. Daya Tanggap (*Responsiveness*), berkenaan dengan kesediaan dan kemampuan tenaga administrasi untuk membantu para pelanggan dan merespon permintaan mereka, serta menginformasikan kapan saja akan diberikan dan kemudian memberikan jasa secara cepat.
3. Jaminan (*Assurance*), yakni perilaku tenaga administrasi mampu menumbuhkan kepercayaan pelanggan terhadap perusahaan dan perusahaan bisa menciptakan rasa aman bagi para pelangganya.

²⁹ Ismet Sulila, *Implementasi Dimensi Layanan Publik Dalam Konteks Otonomi Daerah*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2015), 95.

4. Empati (*Emphaty*), berarti perusahaan memahami masalah para pelanggannya dan bertindak demi kepentingan pelanggan, serta memberikan perhatian personal kepada para pelanggan dan memiliki jam operasi yang nyaman.
5. Bukti Fisik (*Tangibles*), berkenaan dengan daya tarik fasilitas fisik, perlengkapan, dan material yang digunakan perusahaan, serta penampilan tenaga administrasi.

Kinerja tenaga administrasi merupakan proses dan hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan, untuk meningkatkan kualitas sekolah dan juga dalam mencapai tujuan pendidikan. Kinerja tenaga administrasi merupakan kegiatan ketatausahaan sekolah yang dilakukan oleh tenaga kependidikan meliputi kegiatan pelaksanaan administrasi keuangan, administrasi sarana prasarana, administrasi hubungan masyarakat, persuratan dan kearsipan, administrasi siswa, dan administrasi kurikulum yang pada dasarnya ditekankan pada pelaksanaan pendidikan agar berjalan secara teratur dan tertib untuk mencapai tujuan pendidikan.

B. Telaah Penelitian Terdahulu

Dalam penelusuran literatur penelitian terdahulu yang bertujuan untuk mencari informasi, dan bahan perbandingan. Peneliti menemukan beberapa karya ilmiah relevansi berkaitan dengan variable yang di teliti antara lain, sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wulan Dewi Zahara program Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Tahun 2019. Dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Smk Muhamadiyah 2 Bandar Lampung”, metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan deskriptif kuantitatif, dengan jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 37 orang guru, dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh guru di SMK Muhamadiyah 2 Bandar Lampung yaitu 37 orang guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, 1) Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Muhamadiyah 2 Bandar Lampung sebesar 44,5% yang artinya kedua variabel berjalan seiring, semakain kondusif kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin baik tingkat kinerja guru. 2) Terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Muhamadiyah 2 Bandar Lampung, sebesar 43,8%, artinya motivasi kerja dapat mempengaruhi aktivitas kinerja guru di sekolah untuk mencapai kinerja guru yang maksimal. 3) Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Muhamadiyah 2 Bandar Lampung, sebesar 70,3%, kedua variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru berjalan seiring dengan kinerja yang artinya semakin baik kepemimpinan kepala

sekolah dan motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru tersebut.³⁰

Penelitian yang ditulis oleh Wulan Dewi Zahara ini memiliki persamaan dengan penelitian saya yaitu pada variabel independennya. Ditulis dalam penelitian ini variabel independennya yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian saya yaitu pada variabel dependennya. Variabel dependen penelitian ini yaitu kinerja guru, sedangkan pada penelitian saya yaitu kinerja tenaga administrasi.

2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aman Tua Dongoran program Magister Manajemen Pendidikan Islam Tinggi Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan Tahun 2020. Dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Man 2 Model Kota Medan”, metode penelitian yang di gunakan yaitu kuantitatif korelasional dengan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat, dengan jumlah populasi seluruh guru yang mengajar di MAN 2 Model Kota Medan yang berjumlah 150 orang, jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 45 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, (1) Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,412; (2) Iklim sekolah terhadap

³⁰ Wulan Dewi Zahara, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung”, (*SKRIPSI, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*, 2019): 1-93.

kinerja guru sebesar 0,403; (3) Motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,428; dan (4) kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 0,635. Secara keseluruhan hasil penelitian menunjukkan peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui peningkatan pada variabel kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja sebesar 40,3% dan sisanya ditentukan variabel lain.³¹

Penelitian yang ditulis oleh Aman Tua Dongoran ini memiliki persamaan dengan penelitian saya yaitu pada variabel bebas. Ditulis dalam penelitian ini variabel bebasnya yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian saya yaitu pada variabel terikat dan juga variabel bebas penelitian ini ada 3, sedangkan penelitian saya hanya ada 2 variabel bebas. Variabel terikat penelitian ini yaitu kinerja guru, sedangkan pada penelitian saya yaitu kinerja tenaga administrasi.

3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Shanti Auliana program Magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2021. Dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Mtsn Se-Kabupaten Pidie

³¹ Aman Tua Dongoran, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru MAN 2 Model Kota Medan”, (*TESIS, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan*, 2020): 1-99.

Jaya Provinsi Aceh”, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan Partial Least Square melalui program SmartPLS 3.0, dengan jumlah populasi sejumlah guru di MTsN se-kabupaten Pidie Jaya yang berjumlah 240 orang, jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 99 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, (1) Kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja dengan koefisien dan P-Value sebesar 0,441 (0,000), (2) Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien dan P-Value sebesar 0,332 (0,002), (3) Kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien dan P-Value 0,630 (0,000), (4) Lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien dan P-Value -0,154 (0,171), (5) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien dan P-Value sebesar 0,245 (0,151), (6) Tidak ada pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja dengan nilai koefisien dan P-Value 0,108 (0,227), (7) Tidak ada

pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja dengan nilai koefisien dan P-Value 0,081 (0,161).³²

Penelitian yang ditulis oleh Shanti Auliana ini memiliki persamaan dengan penelitian saya yaitu pada variabel bebas. Ditulis dalam penelitian ini variabel bebasnya yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian saya yaitu pada variabel terikat dan juga variabel bebas penelitian ini ada 3, sedangkan penelitian saya hanya ada 2 variabel bebas. Variabel terikat penelitian ini yaitu kinerja guru, sedangkan pada penelitian saya yaitu kinerja tenaga administrasi.

Untuk lebih mudah dalam mengetahui persamaan dan perbedaannya, berikut tabel terkait persamaan dan perbedaan:

Tabel 2.1. Perbandingan Penelitian

No	Nama	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Wulan Dewi Zahara	“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Smk Muhammadiyah 2 Bandar Lampung”	Dalam penelitian ini variabel independennya yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja	Variabel dependen penelitian ini yaitu kinerja guru, sedangkan pada penelitian saya yaitu kinerja tenaga administrasi.
2.	Aman Tua Dongoran	“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah	Dalam penelitian ini variabel bebasnya yaitu	Variabel terikat dan variabel bebas penelitian ini ada 3,

³² Shanti Auliana, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTsN Se-Kabupaten Pidie Jaya Provinsi Aceh”, (*TESIS, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2021*): 1-157.

No	Nama	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Man 2 Model Kota Medan”	kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja	sedangkan penelitian saya hanya ada 2 variabel bebas. Variabel terikat penelitian ini yaitu kinerja guru, sedangkan pada penelitian saya yaitu kinerja tenaga administrasi.
3.	Shanti Auliana	“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Mtsn Se-Kabupaten Pidie Jaya Provinsi Aceh”	Dalam penelitian ini variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja	Variabel terikat dan variabel bebas penelitian ini ada 3 variabel, sedangkan penelitian saya ada 2 variabel bebas. Variabel terikat penelitian ini yaitu kinerja guru, sedangkan pada penelitian saya yaitu kinerja tenaga administrasi.

C. Kerangka Pikir

Kerangka berfikir atau kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi, dan telaah kepustakaan. Uraian kerangka berfikir menjelaskan hubungan dan keterkaitan antara variabel penelitian. Kerangka berfikir menggambarkan alur pemikiran penelitian dan memberikan penjelasan kepada pembaca, mengapa mempunyai anggapan seperti yang dinyatakan dalam hipotesis.

Seperti menurut Riduwan, kerangka pemikiran seharusnya digambarkan dalam bentuk diagram skematis, sehingga pembaca dapat secara jelas melihat hubungan atau keterkaitan antara variabel. ³³

Berdasarkan landasan teori dan telaah kepustakaan di atas, maka dilakukan kerangka pikir penelitian ini sebagai berikut:

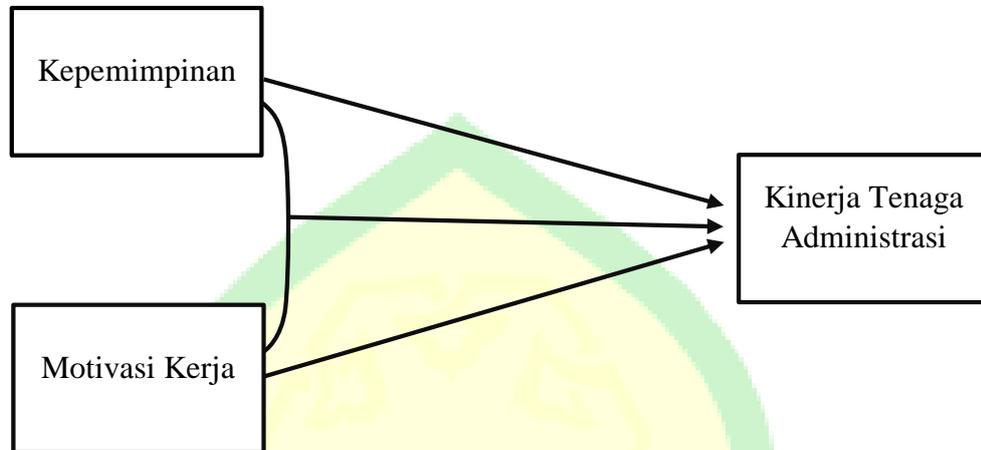
1. Variabel Independen (X_1) : Kepemimpinan
2. Variabel Independen (X_2) : Motivasi Kerja
3. Variabel Dependen (Y) : Kinerja Tenaga Administrasi

Keterkaitan antara variabel Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi, kerangka berfikir model ganda menggunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen. Teknik korelasi sederhana untuk mengetahui hubungan X_1 dengan Y , dan X_2 dengan Y , sedangkan untuk mengetahui hubungan X_1 dengan X_2 secara simultan terhadap Y menggunakan korelasi berganda, terdapat pada gambar dibawah ini:



³³ Dominikus Dolet Unaradjan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2019), 92-93.

Gambar 2.1. Kerangka Pikir



Keterangan:

- X₁ : Kepemimpinan
 X₂ : Motivasi Kerja
 Y : Kinerja Tenaga Administrasi

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis diartikan sebagai jawaban (dugaan) sementara, dari masalah yang akan diuji kebenarannya melalui penelitian. Hipotesis disusun dalam jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji. Hipotesis dibutuhkan untuk merespon pertanyaan penelitian, sehingga menjadi acuan pengumpulan data. Menurut Creswell sebagaimana yang dikutip oleh Jim Hoy Yam, hipotesis merupakan pernyataan formal menyajikan hubungan yang diharapkan antara variabel

independen dan variabel dependen.³⁴ Sehingga, hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis pada rumusan masalah penelitian.

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berfikir diatas, maka ada pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi kepala madrasah terhadap kinerja tenaga administrasi di MAN 2 Ponorogo Kecamatan Ponorogo, Kabupaten Ponorogo.

Penelitian ini dirumuskan dalam dua bentuk yaitu hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternative (H_a). Adapun rumusan hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Hipotesis Nol (H_0): Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga administrasi di MAN 2 Ponorogo.
2. Hipotesis Alternatif (H_a): Ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga administrasi di MAN 2 Ponorogo.

³⁴ Yam, Jim Hoy, dan Ruhiyat Taufik. "Hipotesis Penelitian Kuantitatif." *Jurnal Ilmu Administrasi*, (2021): 97.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji teori-teori tertentu dengan meneliti pengaruh antara variabel, yaitu ada tidaknya pengaruh antara manajemen kepemimpinan dengan pemberian motivasi terhadap kinerja tenaga administrasi di Madrasah Aliyah Negeri 2 Ponorogo Kecamatan Ponorogo, Kabupaten Ponorogo. Menurut Creswell sebagaimana yang dikutip oleh Adhi Kusumastuti, metode penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel biasanya diukur dengan instrument penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik.³⁵ Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis yang bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Penelitian ini menggunakan penelitian kausal komparatif yang mana jenis penelitian ini digunakan karena sesuai dengan judul dan karakteristik yang dipilih oleh peneliti. Hubungan kausal disini yaitu hubungan yang

³⁵ Adhi Kusumastuti, et.al., *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: Budi Utama, 2020), 2.

bersifat sebab akibat. Maka dari itu, ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).³⁶

Rancangan penelitian ini berisi sejumlah fakta yang ada di MAN 2 Ponorogo, yang akan diteliti oleh peneliti dengan pengumpulan data berupa angket yang akan disebar dengan tujuan agar angket di jawab oleh tenaga administrasi di lembaga pendidikan MAN 2 Ponorogo. Setelah data terkumpul, kemudian data dianalisis menggunakan teknik analisis data kuantitatif berupa angka yang bisa diperoleh dari hasil pengukuran skala sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga administrasi di MAN 2 Ponorogo Kecamatan Ponorogo, Kabupaten Ponorogo.

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil tiga variabel yaitu:

1. Kepemimpinan dan motivasi sebagai variabel bebas (Independen).

Variabel bebas yaitu variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat atau dependen.

2. Kinerja tenaga administrasi sebagai variabel terikat (Dependen).

Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas atau independen.

³⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 59.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian pada penelitian ini yaitu di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Ponorogo, yang beralamatkan di Jalan Soekarno Hatta No. 381, Sablak, Keniten, Kecamatan Ponorogo, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur. Adapun alasan peneliti untuk melakukan penelitian di lokasi tersebut karena di lembaga tersebut belum pernah dilakukan penelitian mengenai pengaruh manajemen kepemimpinan dan pemberian motivasi terhadap kinerja tenaga administrasi. Waktu penelitian yang digunakan peneliti yaitu dimulai dari bulan Desember 2023 sampai Januari 2024.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi bukan hanya seberapa banyak orang. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang diteliti, tetapi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek. Seperti menurut Sugiyono sebagaimana yang dikutip oleh Eddy Roflin, populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³⁷

³⁷ Eddy Roflin, et.al., *Populasi, Sampel, Variabel dalam Penelitian Kedokteran*, (Pekalongan: Nasya Expanding Management, 2021), 5.

Pada penelitian ini peneliti mengambil populasi yaitu tenaga administrasi di MAN 2 Ponorogo dengan jumlah 24 tenaga administrasi.

2. Sampel

Dalam penelitian biasanya mempelajari sampel yang dimaksudkan untuk mewakili populasi. Sampling merupakan teknik (prosedur atau perangkat) yang digunakan oleh peneliti untuk memilih sejumlah item atau individu yang relatif lebih kecil (subset) dari populasi yang telah ditentukan sebelumnya untuk dijadikan subjek (sumber data) pada observasi atau eksperimen sesuai tujuan.³⁸

Penelitian ini menggunakan teknik sampling nonprobability dengan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiono sampling jenuh yaitu penentuan sampel bila mana semua anggota populasi digunakan sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.³⁹

Dari pendapat tersebut, sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan sampel jenuh. Maka dari itu, semua populasi dijadikan sampel yaitu seluruh tenaga administrasi di MAN 2 Ponorogo yaitu 24 orang tenaga administrasi.

³⁸ Deri Firmansyah, "Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review." *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)* 1 no. 2 (2022): 88.

³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatam kualitatif, kuantitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabrta, 2017), 85.

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Operasional merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang sedang diteliti. Menurut I'anatut, variabel penelitian merupakan suatu atribut atau ciri khas atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang dimiliki variasi tertentu yang dapat ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.⁴⁰

Penelitian memerlukan pertimbangan faktor-faktor tertentu yang dapat berubah karena keadaan. Faktor-faktor ini disebut variabel. Menurut Uzoagulu sebagaimana yang dikutip oleh Nur Azizah, ia mendefinisikan variabel sebagai ciri yang dimiliki oleh anggota suatu populasi, dimana sesuatu yang bervariasi atau berubah nilainya sesuai dengan situasi atau cara diperlakukan.⁴¹

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yakni dua variabel bebas X_1 - X_2 (independen) dan satu variabel terikat Y (dependen). Variabel-variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja tenaga administrasi (Y).

E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yaitu cara yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data.

⁴⁰ I'anatut Thoifah, *Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif*, (Malang: Madani, 2015), 164-165.

⁴¹ Nur Azizah, *Metodologi Penelitian*, (Padang: Global Eksekutif Teknologi, 2022), 63.

a. Angket (Kuesioner)

Kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang bisa digunakan oleh peneliti untuk mempelajari, memperoleh data serta menganalisis kecenderungan, pendirian, sikap, perilaku, karakter dan sifat, dengan cara memberi seperangkat pertanyaan lisan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.⁴²

Pada penelitian ini angket digunakan untuk memperoleh data mengenai kepemimpinan kepala madrasah. Adapun pelaksanaannya angket diberikan kepada kepala madrasah dan tenaga administrasi yang telah dijadikan sampel. Kemudian kepala madrasah dan tenaga administrasi mengisi angket sesuai dengan kondisi yang ada di madrasah tersebut.

Skala pengukuran pada penelitian ini yaitu menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena

⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabra, 2017), 142.

sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.⁴³

Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang mengacu pada skala likert dengan skor sebagai berikut:⁴⁴

Tabel 3.1. Skala Likert

1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (ST)	4
3.	Ragu-ragu (RG)	3
4.	Kurang Setuju (KS)	2
5.	Tidak Setuju (TS)	1

b. Observasi

Observasi merupakan bagian dalam pengumpulan data. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian bersangkutan dengan perilaku manusia, proses kerja gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu banyak. Menurut Sutrisno Hadi sebagaimana yang dikutip oleh Sugiyono, ia mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks suatu proses yang tersusun dari berbagai

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan R&D*, 93.

⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan R&D*, 94.

proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting yaitu proses-proses pengamatan dan ingatan.⁴⁵

Peneliti dalam melakukan observasi nantinya akan melakukan pengamatan secara langsung. Dengan melakukan pengamatan dan pencatatan sistematis terhadap fenomena yang sedang disajikan, observasi dapat didefinisikan sebagai proses mengumpulkan bahan-bahan yang nantinya akan disajikan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi biasanya digunakan untuk mendapatkan data-data atau informasi tentang identitas suatu lembaga. Metode dokumentasi yaitu data yang bersumber dari dokumen sebelumnya sebagai laporan tertulis dari peristiwa-peristiwa yang terjadi, isinya dari penjelasan dan pemikiran, peristiwa itu ditulis dengan kesadaran dan kesenjangan untuk menyiapkan dan meneruskan keterangan-keterangan peristiwa penelitian.⁴⁶

Peneliti menggunakan metode dokumentasi guna untuk memperoleh data tentang manajemen kepemimpinan di MAN 2 Ponorogo. Dokumentasi ini dilakukan untuk mendapat dokumen-dokumen pendukung data pada penelitian.

⁴⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan R&D*, 145.

⁴⁶ Lexy J Moelong, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Roda Karya, 1994), 135.

2. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen penelitian dapat diartikan sebagai alat mengumpulkan, mengolah, menganalisis, menyajikan data secara sistematis dengan tujuan memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis. Jadi semua alat yang bisa mendukung suatu penelitian bisa disebut instrument penelitian.⁴⁷ Jumlah instrument penelitian tergantung pada jumlah variabel penelitian yang telah ditetapkan untuk diteliti.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Data tentang tingkat kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Aliyah Negeri 2 Ponorogo.
- b. Data tentang tingkat motivasi kerja kepala madrasah di Madrasah Aliyah Negeri 2 Ponorogo.
- c. Data tentang tingkat kinerja tenaga administrasi di Madrasah Aliyah Negeri 2 Ponorogo.

⁴⁷ Eko Sudarmanto, et.al., *Metode Riset Kuantitatif dan Kualitatif*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2022),74

Tabel 3.2. Kisi-Kisi Instrument Angket Diperlukan Untuk Mengukur Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi

Variabel Penelitian	Sub Variabel	Indikator	Pernyataan	Item pertanyaan
Kepemimpinan		1. Memiliki kepribadian yang kuat	1. Sikap empati, memberi sanksi bagi yang melanggar disiplin, memberi contoh keteladanan	1, 2, 3
		2. Memahami kondisi guru, karyawan dan peserta didik	2. Memberikan penghargaan bagi yang berprestasi, menghargai guru, memberikan gagasan baru dalam bekerja.	4, 5
		3. Memiliki visi dan memahami misi lembaga	3. Memberdayakan karyawan sebagai tim kerja dalam melaksanakan program kegiatan, membuat program supervisi dan melaksanakan kepada guru yang mengajar dikelas, memberikan penugasan kepada karyawan untuk penyusunan rencana kerja.	6, 7, 8
		4. Kemampuan mengambil keputusan	4. Mampu mengambil keputusan dengan tepat dan cepat, melakukan evaluasi dan memberikan solusi pelaksanaan program kegiatan, melakukan pembinaan kepada guru	9, 10, 11, 12, 13
		5. Kemampuan berkomunikasi		

Variabel Penelitian	Sub Variabel	Indikator	Pernyataan	Item pertanyaan
			<p>melalui rapat dan memutuskan secara matang hasil rapat.</p> <p>5. Menciptakan hubungan yang harmonis dengan karyawan, mengintruksikan kepada guru untuk melakukan prosedur pencapaian tujuan organisasi, melaksanakan transparasi kepada warga sekolah.</p>	14
Motivasi	<ol style="list-style-type: none"> Motivasi Ekstrinsik Motivasi Intrinsik 	<ol style="list-style-type: none"> Ekstrinsik: Gaji/insentif, Kebijakan dan administrasi, Kondisi Kerja, Supervisi, dan Hubungan Interpersonal Intrinsik: Prestasi, Penghargaan, Tanggung Jawab, Pengembangan diri, dan Pengakuan 	<ol style="list-style-type: none"> Motivasi yang muncul dari luar diri seseorang Motivasi yang muncul dan tumbuh dari dalam diri seseorang 	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 22, 23, 24, 25, 26, 27
Kinerja Tenaga Administrasi	Layanan Tenaga Administrasi	<ol style="list-style-type: none"> Reliabilitas (<i>Reliability</i>) Daya Tanggap (<i>Responsiveness</i>) Jaminan (<i>Assurance</i>) Empati (<i>Emphaty</i>) Bukti Fisik (<i>Tangibles</i>) 	<ol style="list-style-type: none"> Ketepatan waktu pelayanan sesuai dengan jadwal yang ditentukan dan Kemampuan pelayanan tenaga administrasi memberikan bantuan kepada yang membutuhkan. Kesediaan tenaga administrasi dalam memberikan pelayanan dengan cepat 	28, 29 30, 31

Variabel Penelitian	Sub Variabel	Indikator	Pernyataan	Item pertanyaan
			dan bertanggung jawab terhadap tugas.	
			3. Keterampilan tenaga administrasi dalam memberikan pelayanan kepada guru.	32, 33, 34, 35
			4. Kesabaran tenaga administrasi dalam memberikan pelayanan kepada guru dan sikap tenaga administrasi dalam memberikan pelayanan kepada siswa.	36, 37
			5. Kondisi fasilitas yang tersedia di ruang tenaga administrasi, Kerapian dalam berpenampilan dan Terpenuhinya sarana dan prasarana.	38, 39, 40

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas merupakan kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur sasaran ukurnya. Dalam mengukur validitas perhatian ditujukan pada isi dan kegunaan instrumen. Uji validitas dimaksudkan guna mengukur seberapa cermat suatu uji melakukan fungsinya, apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar telah dapat mengukur apa yang perlu diukur. Uji ini dimaksudkan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner.

Pada dasarnya, uji validitas mengukur pertanyaan atau pernyataan (instrumen), sah atau tidaknya setiap pertanyaan atau pernyataan yang digunakan dalam penelitian.⁴⁸

Pengambilan data dengan menggunakan angket, harus ditentukan validitasnya, penelitian bisa dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara hasil penelitian yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek peneliti. Hasil penelitian yang dilakukan akan secara maksimal dapat diperoleh peneliti dan dapat dibuktikan kebenarannya karena adanya suatu validitas tersebut. Dasar pengambilan hasil dalam uji validitas adalah sebagai berikut:⁴⁹

- a. Apabila nilai r *hitung* positif dan r *hasil* $> r$ *tabel*, maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Apabila nilai r *hitung* negatif dan r *hasil* $< r$ *tabel* ataupun r *hasil* negatif $> r$ *tabel* maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Dalam uji validitas instrumen penelitian, peneliti mengambil sampel sebanyak 24 responden dengan bantuan aplikasi Microsoft excel 2013 dan IBM SPSS Statistics 23. Dari hasil perhitungan validitas instrumen sejumlah 40 butir pertanyaan, 14 butir soal variabel kepemimpinan (X1), 13 butir soal variabel motivasi kerja (X2), dan 13

⁴⁸ Budi Darma, *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*, (Guepedia, 2021), 7.

⁴⁹ Budi Darma, *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*, 8.

butir soal variabel kinerja tenaga administrasi (Y). Dari hasil uji validitas yang menggunakan aplikasi SPSS, tingkat signifikansi untuk validitas setiap indikator dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.3. Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan Kepala Madrasah

No Soal	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,562	0,4044	Valid
2	0,496	0,4044	Valid
3	0,841	0,4044	Valid
4	0,897	0,4044	Valid
5	0,854	0,4044	Valid
6	0,755	0,4044	Valid
7	0,868	0,4044	Valid
8	0,800	0,4044	Valid
9	0,865	0,4044	Valid
10	0,681	0,4044	Valid
11	0,868	0,4044	Valid
12	0,810	0,4044	Valid
13	0,793	0,4044	Valid
14	0,883	0,4044	Valid

Berdasarkan tabel 3.3, dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas 14 butir soal pada variabel kepemimpinan (X1) menunjukkan nilai r hitung $>$ r tabel 0,4044. Hal ini berarti menjelaskan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel kepemimpinan dianggap valid. Oleh karena itu, pertanyaan ini dapat digunakan sebagai alat untuk menganalisis.

Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja

No Soal	R Hitung	R Tabel	Keterangan
15	0,873	0,4044	Valid
16	0,593	0,4044	Valid
17	0,824	0,4044	Valid
18	0,751	0,4044	Valid

19	0,841	0,4044	Valid
20	0,679	0,4044	Valid
21	0,818	0,4044	Valid
22	0,808	0,4044	Valid
23	0,867	0,4044	Valid
24	0,833	0,4044	Valid
25	0,843	0,4044	Valid
26	0,771	0,4044	Valid
27	0,800	0,4044	Valid

Berdasarkan tabel 3.4, dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas 13 butir soal pada variabel motivasi kerja (X2) menunjukkan nilai r hitung > r tabel 0,4044. Hal ini berarti menjelaskan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel motivasi kerja dianggap valid. Oleh karena itu, pertanyaan ini dapat digunakan sebagai alat untuk menganalisis.

Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Tenaga Administrasi

No Soal	R Hitung	R Tabel	Keterangan
28	0,731	0,4044	Valid
29	0,626	0,4044	Valid
30	0,697	0,4044	Valid
31	0,769	0,4044	Valid
32	0,712	0,4044	Valid
33	0,588	0,4044	Valid
34	0,797	0,4044	Valid
35	0,757	0,4044	Valid
36	0,860	0,4044	Valid
37	0,740	0,4044	Valid
38	0,614	0,4044	Valid
39	0,509	0,4044	Valid
40	0,794	0,4044	Valid

Berdasarkan tabel 3.5, dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas 13 butir soal pada variabel kinerja tenaga administrasi (Y) menunjukkan nilai r hitung > r tabel 0.4044. Hal ini berarti menjelaskan

bahwa seluruh pertanyaan pada variabel kinerja tenaga administrasi dianggap valid. Oleh karena itu, pertanyaan ini dapat digunakan sebagai alat untuk menganalisis.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kemantapan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel, namun sebaiknya uji reliabilitas sebaliknya dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar kerja yang berbeda sehingga dapat diketahui konstruk variabel mana yang tidak reliabel.⁵⁰

Perhitungan reliabilitas menggunakan bantuan SPSS 23 dengan uji reliability. Dengan ketentuan sebagai berikut:⁵¹

- a. Nilai *alpha cronbach* 0,00 - 0,20 = kurang reliabel
- b. Nilai *alpha cronbach* 0,21 - 0,40 = agak reliabel
- c. Nilai *alpha cronbach* 0,41 - 0,60 = cukup reliabel
- d. Nilai *alpha cronbach* 0,61 - 0,80 = reliabel
- e. Nilai *alpha cronbach* 0,81 - 1,00 = sangat reliabel.

⁵⁰ Ivan Gumilar, *Metode Riset Untuk Bisnis & Manajemen*, (Bandung: Utamalab 2007), 24.

⁵¹ Ajat Rukajat, *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: Budi Utama, 2018), 67.

Uji reliabilitas menunjukkan suatu penjelasan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya.

Uji reliabilitas yang diukur dengan menggunakan koefisiensi *Alpha Cronbach* memiliki kriteria yaitu jika nilai *Alpha Cronbach* $> 0,60$ maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Jika nilai *Alpha Cronbach* $< 0,60$ maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas yang menggunakan aplikasi SPSS 23 setiap indikator dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Tenaga Administrasi

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	R table / <i>Cross Value</i>	Keterangan
Kinerja Tenaga Administrasi (Y)	.910	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	.945	0,60	Reliabel
Kepemimpinan(X1)	.953	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 3.6 dapat diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* pada masing-masing variabel $> 0,60$. Jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 maka instrumen tersebut dikatakan reliabel. Oleh karena itu, di ambil kesimpulan bahwa instrumen

penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dapat diandalkan atau di katakan reliable sangat tinggi.

G. Teknik Analisis Data

Data penelitian kuantitatif analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data yang lain terkumpul. Analisis data dalam penelitian merupakan salah satu yang paling penting dalam pembentukan pengetahuan yang memadai untuk menangani data yang dikumpulkan untuk mendapatkan suatu kesimpulan dari satu penelitian. Hasil analisis data akan memberikan jawaban atas pertanyaan penelitian dan hipotesis penelitian.⁵²

Kegiatan analisis data yaitu mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.⁵³ Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

⁵² Luh Titi Handayani, *Buku Ajar Implementasi Teknik Analisis Data Kuantitatif (Penelitian Kesehatan)*, (Jakarta: Scifintech Andrew Wijaya, 2023), 3.

⁵³ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabta, 2017), 147.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yaitu persyaratan statistik yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini uji klasik yang digunakan peneliti yaitu sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas, menggunakan kolmo *Kolmogorov Smirnov*.

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui bahwa data berdistribusi normal atau tidak. Maksud dari data berdistribusi normal yaitu bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal. Dalam menentukan hipotesis yang diambil Dalam uji normalitas diantaranya yaitu: ⁵⁴

H_0 : H_0 diterima jika nilai tertinggi $>$ nilai tabel, maka kesimpulan yang diambil berdistribusi normal

H_1 : H_1 diterima jika nilai tertinggi $<$ nilai tabel, maka kesimpulan yang diambil tidak berdistribusi normal.

Data berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $>$ 0,05. Penjelasan pengambil keputusan pada uji normalitas yaitu :

- i. Jika nilai Asymp.Sig. (2-tailed) \leq 0,05 maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

⁵⁴ Billy Nugraha, *Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik*, (Sukoharjo: Penerbit Pradina Pustaka, 2022), 12.

ii. Jika nilai Asymp.Sig. (2-tailed) $\geq 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.⁵⁵

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas menggunakan VIF - *Varian Inflation Factor*. Uji ini untuk menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Gejala multikolinearitas merupakan gejala korelasi antar variabel independen. Gejala ini ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antar variabel independen. Jika terjadi gejala multikolinearitas, salah satu langkah untuk memperbaiki model yaitu dengan menghilangkan variabel dari model regresi. Dalam menentukan hipotesis yang diambil dalam uji multikolinearitas, diantaranya:⁵⁶

H_0 : H_0 diterima jika nilai $r^2 = VIF > \text{nilai } 10,00$, maka kesimpulan yang diambil terjadi multikolinearitas.

H_1 : H_1 diterima jika nilai $r^2 = VIF < \text{nilai } 10,00$, maka kesimpulan yang diambil tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilaksanakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians

⁵⁵ Slameto, *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 28.

⁵⁶ Billy Nugraha, *Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik*, (Sukoharjo: Penerbit Pradina Pustaka, 2022), 13.

dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.⁵⁷ Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas menggunakan metode rank spearman.

d. Uji Linieritas

Uji linearitas menggunakan DFL - *Deviation From Linearity*. Uji ini untuk menyatakan bahwa setiap persamaan regresi linear. Hubungan antara variabel independen dengan independen yang harus linier. Asumsi ini akan menentukan jenis persamaan estimasi yang digunakan, apakah persamaan logaritma persamaan kubik, kuadratik atau *inverse*. Dalam menentukan hipotesis yang diambil dalam uji linearitas, yaitu:⁵⁸

H_0 : H_0 diterima jika nilai DFL > nilai taraf signifikansi, maka kesimpulan yang diambil terdapat linieritas.

H_1 : H_1 diterima jika nilai DFL < nilai tabel, maka kesimpulan yang diambil tidak terdapat linieritas.

⁵⁷ Umar, Husein. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis (Jakarta: Rajawali Pres, 2014), 54.

⁵⁸ Billy Nugraha, *Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik*, 14.

2. Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel yang lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini berfungsi untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah setiap variabel bebas berhubungan positif atau negatif serta memprediksi nilai dari variabel terikat jika nilai variabel bebas mengalami penurunan atau kenaikan.

Menurut Sugiyono persamaan regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut:⁵⁹

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel Y (kinerja tenaga administrasi)

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi variabel X_{1,2}

X₁ = Variabel X₁ (kepemimpinan)

X₂ = Variabel X₂ (motivasi)

⁵⁹ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabra, 2017), 188.

Pengambilan keputusan regresi berganda yakni:⁶⁰

a) Berdasarkan perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel}

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

b) Berdasarkan nilai probabilitas

Jika $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Jika $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Dilakukan untuk pengujian signifikansi regresi berganda untuk melihat pengaruh antara dua variabel bebas dengan variabel terikat. Apabila hasil uji hipotesis menggunakan regresi linier berganda menunjukkan H_0 ditolak maka dapat diartikan bahwasannya ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Santoso menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel dependen (terikat) terhadap variabel independen (bebas). Nilai koefisien determinasi adalah $0 \leq R^2 \leq 1$. Jika $R^2=0$, maka kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, dan jika $R^2=1$, maka semakin besar

⁶⁰ Syofian Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017), 465.

pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga sudah tepat dalam meramalkan variabel dependen.⁶¹



⁶¹ Indri Novi Jayanti, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Tingkat Pendapatan Kesadaran Wajib Pajak, Lingkungan Sosial, dan Sanksi Pajak", 67.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Latar Penelitian

1. Profil Madrasah Aliyah Negeri 2 Ponorogo

Nama Madrasah : Madrasah Aliyah Negeri 2
Ponorogo

Nomor Identitas Madrasah (NIM) : 20584466

Nomor Statistik Madrasah (NSM) : 131135020002

Alamat Madrasah : Jl. Soekarno-Hatta No. 381

Kecamatan : Ponorogo

Kabupaten/ Kota : Ponorogo

Provinsi : Jawa Timur

Kode Pos : 63412

No. Telepon : (0352) - 481168

E-mail : man2ponorogo@gmail.com

Status Madrasah : Negeri

Nomor Akte Pendirian/Kelembagaan : SK Menteri Agama No. 42
Tanggal 27 - 01 -1992

Luas Tanah Madrasah : 9.788 m²

Luas Bangunan Madrasah : 2.444 m²

Status Tanah : Pemerintah

Status Akreditasi / Tahun : Terakreditasi A / 2021 dengan nilai

92

2. Visi dan Misi MAN 2 Ponorogo

a. Visi Madrasah

Terwujudnya madrasah mendunia dengan mencetak siswa-siswi MAN 2 Ponorogo yang Religius, Unggul, Berbudaya, dan Integritas.

Visi	Indikator
Religius	Penguatan Iman dan taqwa Ikhlas dalam beramal Ber- akhlakhul karimah Tertib sholat berjamaah Tertib do'a, membaca dan menghafal Al-qur'an dan asmaul husna
Unggul	Unggul dalam kreativitas Unggul dalam kedisiplinan Unggul dalam pengembangan kurikulum Unggul dalam proses pembelajaran Unggul dalam literasi Unggul dalam tehnologi informasi dan komunikasi Unggul dalam perolehan ke PTN Favorit dengan seleksi SNBP dan SNBT Unggul dalam Olimpiade dan kompetisi sains Unggul dalam karya ilmiah Unggul dalam kesenian Unggul dalam olahraga Unggul dalam pengembangan bakat Unggul dalam persaingan nasional dan global Unggul dalam manajemen madrasah
Berbudaya	Berbudaya local Berbudaya gotong royong Berbudaya mandiri dan tanggung jawab Berbudaya cinta lingkungan

	Berbudaya hidup sehat
Integritas	Keselarasan antara ucapan dan perbuatan Integritas dalam pelayanan Integritas dalam pekerjaan Integritas dalam belajar Integritas dalam proses Integritas dalam hasil

b. Misi Madrasah

Religius:

- 1) Menumbuhkan perilaku keagamaan yang menguatkan keimanan dan ketaqwaan
- 2) Menumbuhkan semangat dan kebiasaan ikhlas dalam beramal
- 3) Mewujudkan perilaku yang berakhlakul karimah
- 4) Mewujudkan kesadaran sholat berjamaah
- 5) Menjaga ketertiban pelaksanaan do'a, membaca dan menghafal Al-qur'an dan asmaul husna

Unggul :

- 1) Menumbuhkembangkan mental kreatif bagi warga madrasah
- 2) Menerapkan budaya disiplin tinggi bagi warga madrasah\
- 3) Mengembangkan kurikulum sesuai dengan kebutuhan masa depan
- 4) Melaksanakan pembelajaran yang efektif dan efisien sesuai dengan tuntutan perkembangan budaya dan teknologi
- 5) Menumbuhkan kebiasaan membaca, menulis dan menghasilkan karya
- 6) Menerapkan Tehnologi Informasi dan Komunikasi dalam pembelajaran dan pengelolaan madrasah
- 7) Menerapkan proses berfikir tingkat tinggi bagi warga madrasah
- 8) Meningkatkan perolehan siswa MAN 2 Ponorogo ke jenjang Pendidikan Tinggi melalui jalur SNBP, SNBT ataupun mandiri

- 9) Meningkatkan daya saing peserta didik dalam melanjutkan ke jenjang pendidikan Tinggi favorit nasional dan internasional
- 10) Memperoleh juara Kompetisi sains dan Olimpiade tingkat regional, Nasional dan internasional
- 11) Mengembangkan riset bagi warga madrasah
- 12) Mengembangkan kegiatan bidang kesenian
- 13) Memperoleh juara lomba bidang kesenian
- 14) Mengembangkan kegiatan bidang olah raga
- 15) Memperoleh juara bidang olah raga tingkat regional dan nasional
- 16) Mengembangkan potensi dan bakat warga madrasah sesuai dengan perkembangan zaman
- 17) Menyediakan sarana dan prasarana yang berstandar nasional dan internasional
- 18) Meningkatkan daya saing madrasah di tingkat regional, nasional dan internasional
- 19) Meningkatkan kualitas manajemen madrasah
- 20) Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga madrasah dan lembaga terkait.

Berbudaya:

- 1) Menumbuhkan penghayatan terhadap budaya daerah dan nasional serta keanekaragaman budaya
- 2) Menerapkan budaya gotong royong bagi warga madrasah
- 3) Menumbuhkan pribadi yang mandiri dan bertanggung jawab terhadap tugas
- 4) Meningkatkan peran serta warga madrasah dalam budaya pelestarian lingkungan
- 5) Meningkatkan kesadaran warga madrasah dalam budaya pencegahan kerusakan lingkungan
- 6) Meningkatkan peran warga madrasah dalam budaya pencegahan pencemaran lingkungan
- 7) Menumbuhkembangkan budaya hidup sehat bagi warga masyarakat
- 8) Menjadi madrasah sehat dengan gerakan Usaha Kesehatan Sekolah

Integritas :

- 1) Menanamkan keselarasan ucapan dan perbuatan bagi warga madrasah
- 2) Menjadikan karakter integritas sebagai landasan warga madrasah dalam memberikan pelayanan, bekerja, belajar, berproses dan memperoleh hasil.

3. Letak Geografis MAN 2 Ponorogo

MAN 2 Ponorogo terletak di wilayah perkotaan lebih tepatnya di jalan Soekarno Hatta 381 Ponorogo, dengan tanah yang ditempati seluas 9.788 m². Letak MAN 2 Ponorogo berada di sebelah selatan Terminal Selo Aji, dan berdiri beberapa Pondok Pesantren diantaranya Ponpes Thorikul Huda Cekok, Ponpes Nurul Hikam Keniten, Ponpes Ittihatul Ummah Jarakan, Ponpes Duri Sawo serta Ponpes Tahfidhul Quran di Patihan Wetan, dimana sebagian siswa-siswi yang berasal dari luar atau dalam Ponorogo menjadi satri santriwati dari pesantren-pesantren tersebut. Letak yang strategis ini memungkinkan MAN 2 Ponorogo menjadi madrasah yang terus berkembang dan memiliki prospek yang lebih baik.

4. Sejarah MAN 2 Ponorogo

Sejarah berdirinya MAN 2 Ponorogo tidak terlepas dari sejarah panjang perjalanan PGAN Ponorogo. Madrasah Aliyah Negeri 2 Ponorogo dengan Nomor Statistik Madrasah 131135020002 berstatus Madrasah Negeri alih fungsi menjadi PGAN Ponorogo seperti tertuang

dalam Surat Keputusan Menteri Agama RI Nomor 1990 dan Nomor 42 tahun 1992.

Seiring dengan perkembangan proses pembelajaran, PGAN dipindahkan ke kota atas perintah dari Pusat. Karena belum memiliki bangunan sendiri, maka PGAN menyewa bangunan utara Masjid Agung Ponorogo dan menyewa rumah milik warga sekitar. Pada tahun 1980, PGAN baru dapat memiliki dan menempati bangunan sendiri di Kelurahan Keniten Kecamatan Ponorogo tepatnya di Jl. Soekarno Hatta no. 381 Ponorogo.

Dalam rangka meningkatkan mutu Pendidikan Guru Agama pada Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI) yaitu dengan meningkatkan kualifikasi Pendidikan Guru Agama di SD/MI dari jenjang pendidikan menengah (PGA) menjadi jenjang pendidikan tinggi. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama RI Nomor 1990 PGAN Ponorogo di alih fungsikan menjadi Madrasah Aliyah Negeri Ponorogo II dan berdasarkan Surat Keputusan Penyempurnaan tanggal 27 Januari 1992 Nomor 42 tahun 1992 menjadi Madrasah Aliyah Negeri 2 (MAN 2) Ponorogo.

B. Deskripsi Hasil Penelitian

Kuesioner ini menggunakan skala likert dengan skor tertinggi di tiap pertanyaannya yaitu 5 dan skor terendah yaitu 1. Dengan jumlah responden sebanyak 24 orang.

1. Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X1)

Pada deskripsi ini bertujuan untuk menggambarkan data tentang kepemimpinan kepala madrasah di MAN 2 Ponorogo. Untuk mengetahui data kepemimpinan, peneliti menyebarkan angket berupa google form, kemudian dijawab oleh tenaga administrasi yang berjumlah 24 orang. Dalam pengambilan data angket dari responden sistem penskorannya yaitu menggunakan skala likert. Berikut untuk menentukan nilai kategori variabel penelitian:

$$\text{Jumlah item} = 14$$

$$\text{Skor jawaban} = 1-5 \text{ (skala likert)}$$

$$\text{Jumlah kategori} = 3 \text{ (tinggi, sedang, rendah)}$$

$$\text{Skor jawaban terendah} = 1 \times 14 = 14 \text{ (terendah)}$$

$$\text{Skor jawaban tertinggi} = 5 \times 14 = 70 \text{ (tertinggi)}$$

$$\text{Range} = \text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah} / \text{Jumlah kategori}$$

$$= 70 - 14 / 3$$

$$= 56/3$$

$$= 18,6 \text{ dibulatkan } 19 \text{ (sebagai interval)}$$

Range Skor :

$$\text{Tinggi} = 54 - 73$$

$$\text{Sedang} = 40 - 53$$

$$\text{Rendah} = 14 - 33$$

Hasil tersebut dapat dilihat dari tabel dibawah ini tentang hasil skor kepemimpinan kepala madrasah MAN 2 Ponorogo, sebagai berikut:

Tabel 4.1. Tanggapan Responden Terhadap Kepemimpinan (X1)

Item Pertanyaan	Skor Jawaban										Skor
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	8	33.3	15	62.5	1	4.2	0	0	0	0	103
2	7	29.2	17	70.8	0	0	0	0	0	0	103
3	12	50.0	11	45.8	1	4.1	0	0	0	0	107
4	13	54.2	7	29.2	4	16.7	0	0	0	0	105
5	14	58.3	9	37.5	1	4.2	0	0	0	0	109
6	13	54.2	11	45.8	0	0	0	0	0	0	109
7	13	54.2	10	41.7	1	4.2	0	0	0	0	108
8	9	37.5	13	54.2	2	8.3	0	0	0	0	103
9	16	66.7	6	25.0	2	8.3	0	0	0	0	110
10	16	66.7	7	29.2	1	4.2	0	0	0	0	111
11	15	62.5	8	33.3	1	4.2	0	0	0	0	110
12	14	58.3	9	37.5	1	4.2	0	0	0	0	109
13	8	33.3	14	58.3	2	8.3	0	0	0	0	102
14	15	62.5	7	29.2	2	8.3	0	0	0	0	109
Total Skor											1498
Rata-rata											299,6

Dari data yang telah diolah pada tabel 4.1 diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden variabel Kepemimpinan (X1), bersifat positif dengan melihat pada rata-rata dari total skor pada pertanyaan variabel ini sebesar 299,6 yang berada pada range skor tinggi.

2. Deskripsi Motivasi Kerja (X2)

Pada deskripsi ini bertujuan untuk menggambarkan data tentang motivasi kerja. Untuk mengetahui data motivasi kerja, peneliti menyebarkan angket berupa google form, kemudian dijawab oleh

tenaga administrasi yang berjumlah 24 orang. Dalam pengambilan data angket dari responden sistem penskorannya yaitu menggunakan skala likert. Berikut untuk menentukan nilai kategori variabel penelitian:

$$\text{Jumlah item} = 13$$

$$\text{Skor jawaban} = 1-5 \text{ (skala likert)}$$

$$\text{Jumlah kategori} = 3 \text{ (tinggi, sedang, rendah)}$$

$$\text{Skor jawaban terendah} = 1 \times 13 = 13 \text{ (terendah)}$$

$$\text{Skor jawaban tertinggi} = 5 \times 13 = 65 \text{ (tertinggi)}$$

$$\text{Range} = \text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah} / \text{Jumlah kategori}$$

$$= 65 - 13 / 3$$

$$= 52/3$$

$$= 17,3 \text{ dibulatkan } 18 \text{ (sebagai interval)}$$

Range Skor :

$$\text{Tinggi} = 51 - 69$$

$$\text{Sedang} = 32 - 50$$

$$\text{Rendah} = 13 - 31$$

Hasil tersebut dapat dilihat dari tabel dibawah ini tentang hasil skor motivasi kerja, sebagai berikut:

Tabel 4.2. Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja (X2)

Item Pertanyaan	Skor Jawaban										Skor
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
15	7	29.2	14	58.3	2	8.3	1	4.2	0	0	99
16	8	33.3	14	58.3	1	4.2	0	0	1	4.2	100

17	7	29.2	15	62.5	1	4.2	1	4.2	0	0	100
18	7	29.2	15	62.5	1	4.2	1	4.2	0	0	100
19	8	33.3	15	62.5	1	4.2	0	0	0	0	103
20	9	37.5	14	58.3	0	0	1	4.2	0	0	103
21	8	33.3	13	54.2	2	8.3	1	4.2	0	0	100
22	13	54.2	10	41.7	1	4.2	0	0	0	0	108
23	9	37.5	14	58.3	1	4.2	0	0	0	0	104
24	9	37.5	14	58.3	1	4.2	0	0	0	0	104
25	9	37.5	13	54.2	2	8.3	0	0	0	0	103
26	12	50.0	12	50.0	0	0	0	0	0	0	108
27	14	58.3	7	29.2	2	8.3	1	4.2	0	0	106
Total Skor											1338
Rata-rata											267,6

Dari data yang telah diolah pada tabel 4.2 diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden variabel motivasi kerja (X2), bersifat positif dengan melihat pada rata-rata dari total skor pada pertanyaan variabel ini sebesar 267,6 yang berada pada range skor tinggi.

3. Deskripsi Kinerja Tenaga Administrasi (Y)

Pada deskripsi ini bertujuan untuk menggambarkan data tentang kinerja tenaga administrasi. Untuk mengetahui data kinerja tenaga administrasi, peneliti menyebarkan angket berupa google form, kemudian dijawab oleh tenaga administrasi yang berjumlah 24 orang. Dalam pengambilan data angket dari responden sistem penskorannya yaitu menggunakan skala likert. Berikut untuk menentukan nilai kategori variabel penelitian:

Jumlah item = 13

Skor jawaban = 1-5 (skala likert)

Jumlah kategori = 3 (tinggi, sedang, rendah)

Skor jawaban terendah = $1 \times 13 = 13$ (terendah)

Skor jawaban tertinggi = $5 \times 13 = 65$ (tertinggi)

Range = Skor tertinggi – Skor terendah / Jumlah kategori

$$= 65 - 13 / 3$$

$$= 52/3$$

$$= 17,3 \text{ dibulatkan } 18 \text{ (sebagai interval)}$$

Range Skor :

Tinggi = 51 - 69

Sedang = 32 - 50

Rendah = 13 - 31

Hasil tersebut dapat dilihat dari tabel 4.3 dibawah ini tentang hasil skor kinerja tenaga administrasi, sebagai berikut:

Tabel 4.3. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi (Y)

Item Pertanyaan	Skor Jawaban										Skor
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
28	9	37.5	12	50.0	2	8.3	1	4.2	0	0	101
29	12	50.0	11	45.8	0	0	0	0	1	4.2	105
30	9	37.5	14	58.3	1	4.2	0	0	0	0	104
31	16	66.7	7	29.2	1	4.2	0	0	0	0	111
32	15	62.5	8	33.3	0	0	1	4.2	0	0	109
33	15	62.5	8	33.3	0	0	0	0	1	4.2	108
34	17	70.8	6	25.0	1	4.2	0	0	0	0	112
35	16	66.7	7	29.2	1	4.2	0	0	0	0	111
36	16	66.7	6	66.7	2	8.3	0	0	0	0	110
37	14	58.3	8	33.3	1	4.2	1	4.2	0	0	107

38	10	41.7	14	58.3	0	0	0	0	0	0	106
39	12	50.0	12	50.0	0	0	0	0	0	0	108
40	8	33.3	13	54.2	2	8.3	1	4.2	0	0	100
Total Skor											1392
Rata-rata											278,4

Dari data yang telah diolah pada tabel 4.3 diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden variabel kinerja tenaga administrasi (Y), bersifat positif dengan melihat pada rata-rata dari total skor pada pertanyaan variabel ini sebesar 278,4 yang berada pada range skor tinggi.

C. Analisis Data dan Uji Hipotesis

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data penelitian dari masing-masing variabel terdistribusi normal atau tidak normal. Data berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikansi > 0.05 maka nilai berdistribusi normal. Sedangkan data berdistribusi tidak normal apabila memiliki nilai signifikansi < 0.05 maka nilai berdistribusi tidak normal. Pengambilan keputusan pada uji normalitas yaitu jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* > 0.05 maka data berdistribusi normal dan jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* < 0.05 maka data berdistribusi tidak normal. Berikut tabel hasil uji normalitas:

Tabel 4.4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		24
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.23774396
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.134
	Positive	.103
	Negative	-.134
Test Statistic		.134
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.4 uji normalitas diatas, uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* dilakukan menggunakan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $0.200 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga uji normalitas pada penelitian ini terpenuhi.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Karena model regresi yang baik tidak terdapat korelasi dengan variabel bebas. Dalam pengambilan keputusan sebuah regresi terjadi multikolinieritas atau tidak dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance*

Inflation Factor) dan nilai *Tolerance*. Jika nilai *Tolerance* > 0.100 dan nilai *VIF* < 10.00 maka tidak terjadi multikolinieritas dan jika nilai *Tolerance* < 0.100 dan nilai *VIF* > 10.00 maka terjadi multikolinieritas. Berikut tabel hasil uji multikolinieritas:

Tabel 4.5. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.144	6.704		1.513	.145		
Kepemimpinan (X1)	.357	.192	.383	1.864	.076	.309	3.233
Motivasi Kerja (X2)	.458	.186	.507	2.468	.022	.309	3.233

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Administrasi (Y)

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.5 uji multikolinieritas diatas, diperoleh nilai *Tolerance* Kepemimpinan (X1) 0.309 dan Motivasi Kerja (X2) 0.309 > 0.100 , sedangkan nilai *VIF* Kepemimpinan (X1) 3.232 dan Motivasi Kerja (X2) 3.323 < 10.00 . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang terdapat pada model regresi linear berganda tidak terjadi gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mengalami pertidaksamaan *variance* dari variabel-variabelnya. Dalam pengambilan keputusan jika nilai *Sig* > 0.05

maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dan jika nilai Sig < 0.05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas:

Tabel 4.6. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.577	4.138		2.797	.011
Kepemimpinan (X1)	-.077	.118	-.227	-.648	.524
Motivasi Kerja (X2)	-.081	.115	-.247	-.705	.489

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.6 uji heteroskedastisitas diatas, diperoleh nilai Sig Kepemimpinan (X1) 0.524 dan Motivasi Kerja (X2) 0.489 > 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

d. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menguji apakah antar variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang linier atau tidak. Dalam pengambilan keputusan DFL (*Deviation From Linearity*) jika nilai DFL (*Deviation From Linearity*) Sig > 0.05 maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variable X dengan variable Y dan jika nilai DFL (*Deviation From Linearity*) Sig < 0.05, maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara

variable X dengan variable Y. Dalam pengambilan keputusan secara *Linearity* jika nilai *Sig. Linearity* > 0.05 maka uji linieritas tidak terpenuhi dan jika nilai *Sig. Linearity* < 0.05 maka uji linieritas sudah terpenuhi. Berikut hasil uji linieritas:

Tabel 4.7. Hasil Uji Linieritas Kinerja Tenaga Administrasi (Y) terhadap Kepemimpinan (X1)

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Tenaga Administrasi (Y) * Kepemimpinan (X1)	Between (Combined) Groups	763.000	14	54.500	4.192	.018
	Linearity	568.969	1	568.969	43.767	.000
	Deviation from Linearity	194.031	13	14.925	1.148	.428
	Within Groups	117.000	9	13.000		
Total		880.000	23			

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.7 uji linieritas kinerja tenaga administrasi (Y) terhadap kepemimpinan (X1), diperoleh nilai *Deviation From Linearity* Sig 0.428 > 0.05 . Nilai *Linearity* Sig 0.000 < 0.05 . Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang linear secara signifikan antara kepemimpinan (X1) dengan kinerja tenaga administrasi (Y) maka uji linieritas sudah terpenuhi.

Tabel 4.8. Hasil Uji Linieritas Kinerja Tenaga Administrasi (Y) terhadap Motivasi Kerja (X2)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Tenaga Administrasi (Y) * Motivasi Kerja (X2)	Between Groups	(Combined)	823.133	12	68.594	13.269	.000
		Linearity	598.987	1	598.987	115.865	.000
		Deviation from Linearity	224.147	11	20.377	3.942	.016
		Within Groups	56.867	11	5.170		
Total			880.000	23			

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.8 uji linieritas kinerja tenaga administrasi (Y) terhadap motivasi kerja (X2), diperoleh nilai *Deviation From Linearity Sig* 0.016 > 0.05. Nilai *Linearity Sig* 0.000 < 0.05. Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang linear secara signifikan antara motivasi kerja (X2) dengan kinerja tenaga administrasi (Y) maka uji linieritas sudah terpenuhi.

2. Uji Hipotesis

a. Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana digunakan untuk menguji apakah ada atau tidak pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan ada dua, variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2), yang masing-masing akan di uji secara satu persatu untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh terhadap variabel kinerja tenaga administrasi (Y).

Tabel 4.9. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Tenaga Administrasi (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.756	13.400		1.250	.224
Kepemimpinan	.716	.111	.809	6.464	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Administrasi

Berdasarkan tabel 4.9 uji regresi linear sederhana, diperoleh nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$, dan diketahui nilai t hitung $6.464 > t$ tabel 2.074, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja tenaga administrasi (Y).

Tabel 4.10. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Tenaga Administrasi (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.538	10.927		2.795	.011
Motivasi Kerja	.608	.091	.818	6.675	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Administrasi

Berdasarkan tabel 4.10 uji regresi linear sederhana, diperoleh nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$, dan diketahui nilai t hitung $6.675 > t$ tabel 2.074, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja tenaga administrasi (Y).

b. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menyelidiki apakah ada atau tidak pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 4.11. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.144	6.704		1.513	.145
Kepemimpinan (X1)	.357	.192	.383	1.864	.076
Motivasi Kerja (X2)	.458	.186	.507	2.468	.022

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Administrasi (Y)

Berdasarkan tabel 4.11 uji regresi linier berganda, dianalisis nilai konstanta 10.144, nilai kepemimpinan (X1) 0.357 dan nilai motivasi kerja (X2) 0.458. Sehingga persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

$$Y = 10.144 + 0.357X_1 + 0.458X_2$$

Keterangan :

Y : Kinerja Tenaga Administrasi

a : Konstanta (Nilai tetap)

b₁, b₂ : Koefisien regresi (Nilai pendugaan)

X₁ : Kepemimpinan

X₂ : Motivasi Kerja

Sehingga dapat disimpulkan bahwa :

- a. Konstanta sebesar 10.144, hal ini menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) bernilai sebesar 0, maka nilai kinerja tenaga administrasi (Y) tetap sebesar 10.144.
- b. Berdasarkan variabel kepemimpinan (X1) hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel (X1) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai $b = 0.357$. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel kepemimpinan (X1) sebesar 1 poin maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel kinerja tenaga administrasi (Y) sebesar 0.357.
- c. Berdasarkan variabel motivasi kerja (X2) hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai $b = 0.458$. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel motivasi kerja (X2) sebesar 1 poin maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel kinerja tenaga administrasi (Y) sebesar 0.458.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen yang digunakan dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, dimana semakin mendekati 1, garis regresi yang digambarkan mampu menjelaskan 100% variasi dalam variabel dependen (Y). Sebaliknya,

jika nilai R^2 mendekati 0, garis regresi tidak mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen (Y).

Tabel 4.12. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.726	.700	3.388

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.12 uji koefisien determinasi (R^2), diketahui nilai R Square sebesar 0.726. Berarti persentase keragaman variabel Kinerja Tenaga Administrasi (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) adalah 72,6% sedangkan 27,4% sisanya dijelaskan variabel lain diluar model regresi.

d. Uji F (Simultan)

Uji f (Simultan) merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji sigifikansi pengaruh variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja tenaga administrasi (Y). Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. Dengan pengambilan keputusan jika nilai Sig < 0.05 atau f hitung > f tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y dan jika nilai Sig > 0.05 atau f hitung < f tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y

Tabel 4.13. Hasil Uji F (Simultan)ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	638.891	2	319.446	27.823	.000 ^b
	Residual	241.109	21	11.481		
	Total	880.000	23			

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Administrasi (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil analisis dari tabel 4.13 uji f (Simultan), diperoleh nilai f hitung $27.823 > f$ tabel 4.325 dan $\text{Sig } 0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja tenaga administrasi (Y). Maka dapat disimpulkan hipotesis pada penelitian ini yang menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja tenaga administrasi (Y) terbukti dan dapat diterima.

e. Uji T (Parsial)

Uji t (Parsial) digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dalam pengambilan keputusan jika t hitung $> t$ tabel, maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, dengan nilai $\text{Sig} < 0,05$. Hal tersebut menjelaskan adanya keterkaitan secara signifikan terhadap variabel terikat. Jika t hitung $< t$ tabel, maka

variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y, dengan nilai Sig $> 0,05$. Hal tersebut menjelaskan tidak terdapat keterkaitan secara signifikan dari variabel terikat.

**Tabel 4.14. Hasil Uji T (Parsial)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.144	6.704		1.513	.145
Kepemimpinan (X1)	.357	.192	.383	1.864	.076
Motivasi Kerja (X2)	.458	.186	.507	2.468	.022

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Administrasi (Y)

a. Variabel Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil analisis dari tabel 4.14 uji T (Parsial), diperoleh nilai t hitung $1.864 < t$ tabel 2.074 .

Hal ini berarti variabel kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh negatif. Hal ini juga dikuatkan dengan nilai Sig $0.076 > 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja tenaga administrasi (Y).

b. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan hasil analisis dari tabel 4.14 Uji T (Parsial), diperoleh nilai t hitung $2.468 > t$ tabel 2.074 . Hal ini berarti variabel motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh positif. Sedangkan nilai Sig $0.022 > 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif, akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja tenaga administrasi (Y).

D. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi (Y) di MAN 2 Ponorogo

Kepemimpinan merupakan suatu usaha mempengaruhi kelompok orang untuk mencapai suatu tujuan, dengan cara perintah, petunjuk, dan tindakan yang dapat menimbulkan perubahan positif. Kepemimpinan termasuk dalam inti dari manajemen, sehingga dalam kepemimpinan seseorang suatu kelompok dapat dipengaruhi. Dengan kepemimpinan yang baik dan terjadi perubahan positif, suatu proses manajemen akan berjalan lancar dan karyawan akan memiliki semangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga tujuan suatu lembaga dapat tercapai.

Dari temuan hasil uji regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi (R^2) untuk variabel kepemimpinan (X1) yaitu sebesar 0.357 atau 35,7%. Dapat diartikan kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga administrasi (Y) di MAN 2 Ponorogo. Pada penelitian ini apabila terjadi kenaikan kepemimpinan (X1) sebesar 1 poin maka akan terjadi pula peningkatan terhadap kinerja tenaga administrasi (Y) sebesar 35,7%.

Hal ini dapat dikatakan bahwa hasil dari kepemimpinan yang dijalankan berdampak positif bagi lembaga, karena semakin positif kepemimpinan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja tenaga administrasi. Dalam uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga administrasi (Y).

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Wartini, kepemimpinan memiliki 5 indikator kepemimpinan yaitu memiliki kepribadian yang kuat, memahami kondisi tenaga administrasi, memiliki visi dan memahaai misi, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi.⁶² Dari ke lima indikator tersebut, indikator yang paling berpengaruh

⁶² Wartini, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*, (Klaten: Lakeisha, 2022), 17.

terhadap kinerja tenaga administrasi dengan persentase paling tinggi dari perhitungan rata-rata setiap indikator yaitu indikator kemampuan berkomunikasi sebesar 90,8%, dimana seorang pemimpin dapat menciptakan hubungan yang harmonis, mampu memberikan intruksi, dan melaksanakan transparansi kepada warga sekolah.

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Trisno Wibowo, STIE AMKOP Makassar, tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Amik Luwuk Banggai” dimana hasilnya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶³

Menurut peneliti kepemimpinan merupakan tanggung jawab untuk menjadi seorang pemimpin yang memiliki kepribadian kuat, mampu memahami anggotanya, memiliki dan memahami visi misi, mampu mengambil keputusan dan mampu berkomunikasi agar anggotanya, terkhusus tenaga administrasi bekerja dengan sebaik-baiknya agar dapat mencapai tujuan bersama.

⁶³ Trisno Wibowo, “Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Amik Luwuk Banggai”, *Yume: Journal of Management*, 1 no. 1, (2018): 12.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi (Y) di MAN 2 Ponorogo

Motivasi merupakan suatu dorongan, sebagai daya gerak yang berasal dari diri seseorang ataupun dari orang lain dalam usaha untuk mendapatkan atau mencapai tujuan yang diinginkan dalam melakukan pekerjaan, karena dengan adanya rangsangan dalam diri atau dari luar baik itu dari atasan atau lingkungan kerja, serta adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan, dan memenuhi tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan dalam suatu lembaga.

Dari hasil uji regresi menunjukkan nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0.458 atau 45,8%. Dapat diartikan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga administrasi (Y) di MAN 2 Ponorogo. Pada penelitian ini apabila terjadi kenaikan motivasi kerja (X2) sebesar 1 poin maka akan terjadi pula peningkatan terhadap kinerja tenaga administrasi (Y) sebesar 45,8%.

Hal ini dapat dikatakan bahwa hasil dari motivasi kerja yang dilakukan berdampak positif, jadi dapat disimpulkan bahwa semakin besar motivasi kerja yang dilakukan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja tenaga administrasi. Dalam uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh

positif, akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja tenaga administrasi (Y).

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Aris, motivasi muncul dalam dua bentuk dasar yaitu motivasi ekstrinsik dengan indikator gaji/intensif, kebijakan dan administrasi, kondisi kerja, supervisi dan hubungan interpersonal dan motivasi intrinsik dengan indikator prestasi, penghargaan, tanggung jawab, pengembangan diri, dan pengakuan.⁶⁴

Dari ke dua bentuk dasar motivasi tersebut terdapat beberapa indikator, indikator yang paling berpengaruh terhadap kinerja tenaga administrasi dengan persentase paling tinggi dari perhitungan rata-rata setiap indikator yaitu indikator prestasi sebesar 90%, dimana motivasi intrinsik (motivasi dari dalam) yang dapat memotivasi atau mempengaruhi kinerja tenaga administrasi yaitu perilaku bekerja secara maksimal untuk memperoleh prestasi kerja yang baik.

Menurut peneliti motivasi kerja merupakan sebuah dorongan dari luar dan dari dalam seseorang untuk menggerakkan orang tersebut agar dapat bekerja. Karena dengan motivasi kerja yang tinggi tenaga administrasi akan memiliki semangat kerja tinggi dan

⁶⁴ Aris Puji Purwatiningsih, *Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Berdonasi*, (Pekalongan: Penerbit NEM, 2023), 50.

akan diperoleh pencapaian tujuan bekerja, sehingga pelaksanaan tugas dapat dikerjakan dengan baik.

3. Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi (Y) di MAN 2 Ponorogo

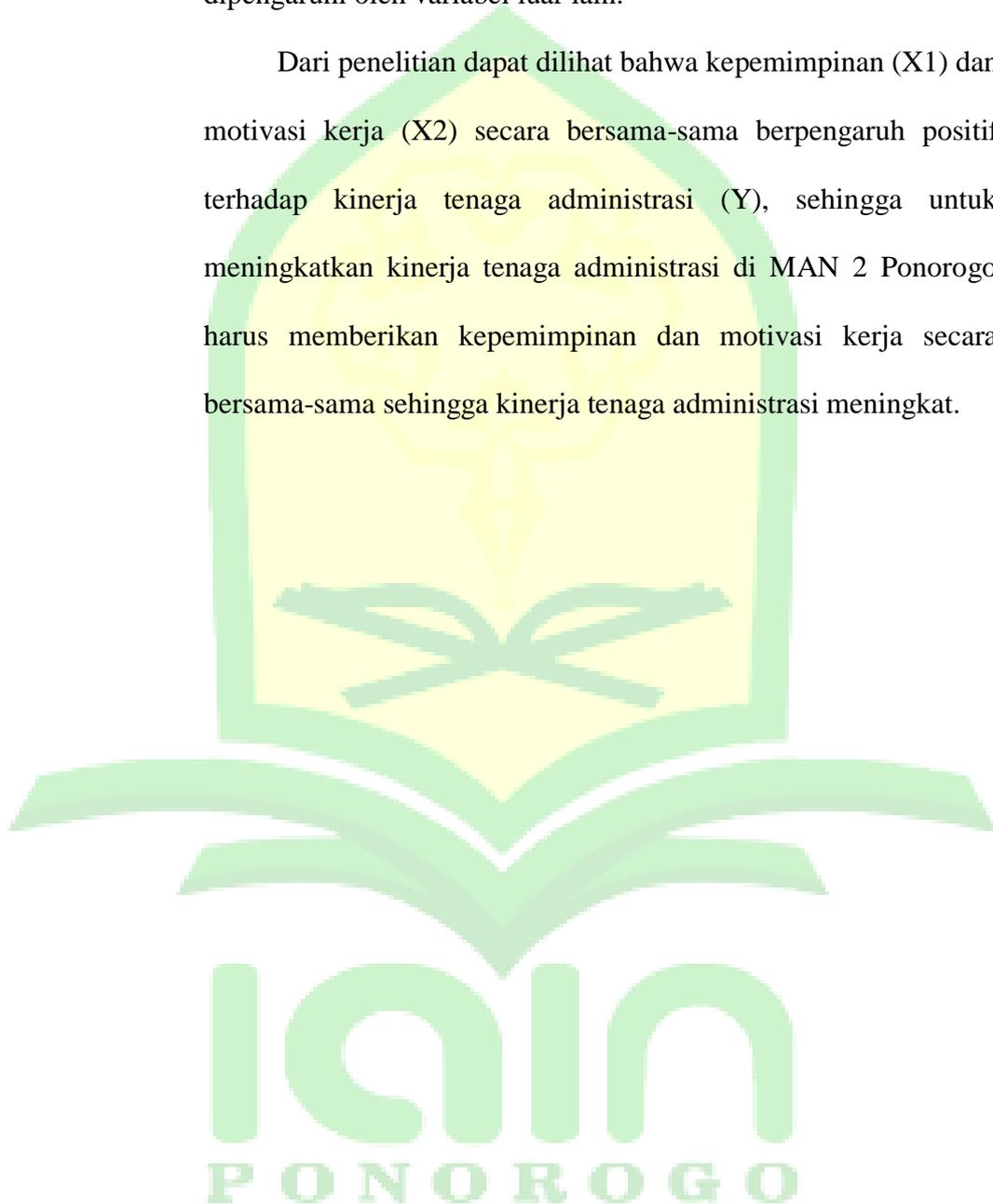
Kinerja tenaga administrasi tidak lepas dari kepemimpinan dan motivasi kerja, karena ini sangat penting untuk pencapaian kinerja tenaga administrasi yang lebih baik. Apabila kepemimpinan dan motivasi kerja diterapkan bersama-sama maka kinerja tenaga administrasi akan lebih baik lagi.

Dari hasil uji regresi menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini diketahui nilai f hitung 27.823 > f tabel 4.325 dan nilai Signifikan $0.000 < 0.05$, maka disimpulkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga administrasi di MAN 2 Ponorogo.

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) diketahui nilai R Square sebesar 0.726 maka diperoleh persentase 72.6%. Dapat dijelaskan bahwa pengaruh kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja tenaga administrasi (Y) sebesar 72,6%. Berarti variabel kinerja tenaga administras (Y) dapat dijelaskan atau

dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) sebesar 72,6% sedangkan sisanya 27,4% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel luar lain.

Dari penelitian dapat dilihat bahwa kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga administrasi (Y), sehingga untuk meningkatkan kinerja tenaga administrasi di MAN 2 Ponorogo harus memberikan kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama sehingga kinerja tenaga administrasi meningkat.



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Dari rumusan masalah yang diajukan, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab IV, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga administrasi (Y) di MAN 2 Ponorogo. Indikator yang paling berpengaruh terhadap kinerja tenaga administrasi dengan persentase paling tinggi yaitu indikator kemampuan berkomunikasi sebesar 90,8%, dimana seorang pemimpin dapat menciptakan hubungan yang harmonis, mampu memberikan intruksi, dan melaksanakan transparansi kepada warga sekolah. Sehingga disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan dalam hal kemampuan berkomunikasi maka semakin meningkat juga kinerja tenaga administrasi. Hal ini dari uji regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) pada penelitian ini memiliki koefisien regresi positif 0.357, apabila terjadi peningkatan nilai kepemimpinan (X1) sebesar 1 poin maka akan meningkatkan kinerja tenaga administrasi 35,7%.
2. Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga administrasi (Y) di MAN 2 Ponorogo, maka H_0 diterima berarti

ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga administrasi. Indikator yang paling berpengaruh terhadap kinerja tenaga administrasi dengan persentase paling yaitu indikator motivasi intrinsik terhadap prestasi sebesar 90%. Hal ini dari uji regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) pada penelitian ini memiliki koefisien regresi positif 0.458, apabila terjadi peningkatan nilai kepemimpinan (X1) sebesar 1 poin maka akan meningkatkan kinerja tenaga administrasi 45,8%.

3. Kepemimpinan (X1) dan Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga administrasi (Y) di MAN 2 Ponorogo. Hal ini dari uji regresi menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini diketahui nilai f hitung $27.823 > f$ tabel 4.325 dan nilai Sig $0.000 < 0.05$, maka disimpulkan bahwa kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga administrasi (Y) di MAN 2 Ponorogo. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) diketahui nilai R Square sebesar 0.726 maka diperoleh persentase 72.6% . Berarti variabel kinerja tenaga administrasi (Y) dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) sebesar $72,6\%$ sedangkan sisanya $27,4\%$ dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel luar lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disajikan, selanjutnya peneliti akan menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat dan membangun, adapun saran yang dapat disampaikan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Madrasah

Dari hasil penelitian ini, diketahui bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga administrasi. Sehingga kepemimpinan yang ada di MAN 2 Ponorogo ini telah menjalankan apa yang sudah seharusnya dilakukan oleh seorang pemimpin, yaitu berkepribadian kuat dan memiliki kemampuan sebagai seorang pemimpin dan juga memberikan motivasi kerja dengan baik. Maka dari itu disarankan bagi kepala MAN 2 Ponorogo untuk mempertahankan kepemimpinan dan meningkatkan lagi motivasi kerja yang ada.

2. Bagi Tenaga Administrasi

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja tenaga administrasi di MAN 2 Ponorogo, maka disarankan kepada tenaga administrasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja yang dimiliki dan juga selalu dapat memotivasi dirinya agar dapat meningkatkan kinerjanya saat bekerja.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis, diharap dapat menambahkan atau meneliti variabel lain yang kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja tenaga administrasi. Peneliti selanjutnya diharap dapat menambahkan teori-teori yang lebih relevan dengan variabel.



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Baqarah Ayat 286, *Al-Qur'an Terjemah*. Kudus: CV Mubarakatan Thoyyibah, 2021.
- Ananda Yusuff, Andinna. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai*. Pekalongan: Penerbit NEM, 2023.
- Anshar, Fariz, "Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Sari Tani Indonesia Group." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 2017.
- Asrin, Ahmad. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru*. Sumatera Barat: Cv. Azka Pustaka, 2021.
- Auliana, Shanti. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTsN Se-Kabupaten Pidie Jaya Provinsi Aceh", *TESIS, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*, 2021.
- Azizah, Nur. *Metodologi Penelitian*. Padang: Global Eksekutif Teknologi, 2022.
- Benny, Benny, "Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan," *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 2021.
- Darma, Budi. *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R²)*. Guepedia, 2021.
- Dayana, Indri dan Juliaster Marbun. *Motivasi Kehidupan*. Bogor: Guepedia, 2018.
- Dolet Unaradjan, Dominikus. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2019.

- Dongoran, Aman Tua. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru MAN 2 Model Kota Medan". *TESIS, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, 2020.*
- Fathurrahman. *Bunga Rampai Fungsi Manajemen dalam Perspektif Quran dan Hadits*. Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2021.
- Firmansyah, Deri. "Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review." *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*. 2022.
- Gumilar, Ivan. *Metode Riset Untuk Bisnis & Manajemen*. Bandung: Utamalab, 2007.
- Handayani, Luh Titi. *Buku Ajar Implementasi Teknik Analisis Data Kuantitatif (Penelitian Kesehatan)*. Jakarta: Scifintech Andrew Wijaya, 2023.
- <https://kemenag.go.id/hikmah/teladan-tanggung-jawab-umar-bin-khattab-kepada-rakyatnya-P4VBw>, diakses 15 Desember 2023.
- <https://manduaponorogo.sch.id/>, diakses 18 Oktober 2023.
- Husaini, Ahmad, Azhar Azhar, dan Sumarno Sumarno, "Implementasi Kebijakan Permendiknas Nomor 24 Tahun 2008 Tentang Tenaga Administrasi SMA dan SMK Negeri Kota Pekanbaru," *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 2021.
- Husaini, Husaini, dan Happy Fitria. "Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam," *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 2019.
- Husaini. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan Edisi 4*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Jaliah, Jaliah, Happy Fitria, dan Alfroki Martha. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Manajemen Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru". *Journal of Education Research*, 2020.

- Khair, Hazmanan. "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajeme*, 2019.
- Kurniasari, Rani. "Pemberian Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta". *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2018.
- Kusumastuti, Adhi, et.al. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Budi Utama, 2020.
- Mattayang, Besse. "Tipe dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis." *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2019.
- Moelong, Lexy J. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Roda Karya, 1994.
- Nugraha, Billy. *Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik*. Sukoharjo: Penerbit Pradina Pustaka, 2022.
- Puji Purwatiningsih, Aris. *Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Berdonasi*. Pekalongan: Penerbit NEM, 2023.
- Prihartata, Widayat. "Teori-Teori Motivasi", *Adabiya*, 2015.
- Priyatno. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom, 2010.
- Rahmatullah, "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa". *SKRIPSI, Universitas Muhammadiyah Makassar*, 2018.
- Ramadhona, Rezky Suci. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kemajuan Sekolah". *Pedagogi: Jurnal Pendidikan*, 2017.
- Rivai, Ahmad. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2020.

- Roflin, Eddy, et.al. *Populasi, Sampel, Variabel dalam Penelitian Kedokteran*, Pekalongan: Nasya Expanding Management, 2021.
- Ronny, Yusuf. *Dampak Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja*. Surabaya: Jakad Media Publishing, 2022.
- Rostikawati, Dian. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2022.
- Rukajat, Ajat. *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Budi Utama, 2018.
- Septianingsih, Lisa “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo”. SKRIPSI, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019.
- Setiawan, Imam, et.al, *Bunga Rampai Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini*. Sukabumi: CV Jejak, 2022.
- Sintani, Lelo, et.al. *Dasar Kepemimpinan*. Batam: Cendikia Mulia Mandiri, 2022.
- Siregar, Syofian. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.
- Slameto. *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Sudarmanto, Eko, et.al. *Metode Riset Kuantitatif dan Kualitatif*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2022.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sulila, Ismet. *Implementasi Dimensi Layanan Publik Dalam Konteks Otonomi Daerah*, Yogyakarta: CV Budi Utama, 2015
- Sulistiyono, Joko. *Meningkatkan Kompetensi Tenaga Administrasi Sekolah melalui Supervisi dan Pembimbingan Berkelanjutan*.

- Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia, 2022.
- Switri, Endang. *Administrasi Pendidikan*, Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media, 2020.
- Thoifah, I'anut. *Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang: Madani, 2015.
- Uno, Hamzah B. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2023.
- Wibowo, Trisno. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Amik Luwuk Banggai", *Yume: Journal of Management*, 2018.
- Wijayanti, Dwi Wahyu. "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang". *SKRIPSI, Universitas Negeri Semarang*, 2012.
- Wijono, Sutarto. *Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia, 2018.
- Yam, Jim Hoy, dan Ruhiyat Taufik. "Hipotesis Penelitian Kuantitatif." *Jurnal Ilmu Administrasi*, 2021.
- Yeni, Dewi Fitri, Septia Lasia Putri, dan Merika Setiawati. "Pengaruh Motivasi Belajar Siswa Terhadap Hasil Belajar Siswa SMP N 1 X Koto Diatas." *PROMOSI (Jurnal Pendidikan Ekonomi)*, 2022.
- Zahara, Wulan Dewi. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung". *SKRIPSI, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*, 2019.
- Zakub, Hamzah. *Menuju Keberhasilan, Manajemen dan Kepemimpinan*. Bandung: CV Diponegoro, 1983.