



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA TENAGA ADMINISTRASI DI PERGURUAN TINGGI

Muhammad

MPI STAI Sangatta, Indonesia

Email : muhammadlangganan7@gmail.com

Article Info

Received	Accepted	Published
06 November 2023	20 November 2023	30 November 2023

Keywords:

Leadership
Welfare
Performance
Administration staff

ABSTRACT

This study was quantitative research. The data collecting technique used questionnaires and documentation. The population in this study were permanent administration staff in STAI Sangatta total of 16. The hypothesis test used double linearity regression, t partial test and F simultaneous test. This study revealed that: 1) there were positive impacts on leadership significantly on administration staffs' performance in STAI Sangatta, this case was proved by $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.323 > 2.051$) with a significant level of $0.027 \leq 0.05$. 2. There were no positive impacts and welfare significantly on administration staffs' performance in STAI Sangatta, it was proved by $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.083 < 2.015$) with a significant level of $0.288 < 0.05$. 3. There were no positive impacts on leadership significantly and welfare on administration staffs' performance in STAI Sangatta. It was proved by $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($2.675 < 3.33$) with a determinant coefficient of 0.160. it meant its impact of 16% in a very low category. While 84% had been influenced by other factors. The conclusion of this study leadership and welfare were not significantly influenced administration staffs' performance in STAI Sangatta East Kutai simultaneously.

ABSTRAK

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik angket dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga administrasi tetap STAI Sangatta yang berjumlah 16 orang. Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi linear berganda, uji t (parsial) dan uji F (simultan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja tenaga administrasi di STAI Sangatta, hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.323 > 2.051$) dengan tingkat signifikan $0.027 \leq 0.05$. 2) Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kesejahteraan terhadap kinerja tenaga administrasi di STAI Sangatta, dibuktikan dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.083 < 2.015$) dengan tingkat signifikan $0.288 > 0.05$. 3) Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama kepemimpinan dan kesejahteraan terhadap kinerja tenaga administrasi di STAI Sangatta, hal ini dibuktikan dengan $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($2.675 < 3.33$) dengan koefisien determinan sebesar 0.160 yang berarti mempunyai pengaruh sebesar 16% dalam rentang kategori sangat rendah. Sedangkan 84% dipengaruhi oleh faktor lain. Kesimpulan dari

Kata Kunci:

Kepemimpinan
Kesejahteraan
Kinerja
Tenaga Administrasi

penelitian ini adalah kepemimpinan dan kesejahteraan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga administrasi di STAI Sangatta Kutai Timur secara simultan.

Copyright and License:

Authors retain copyright and grant the journal right of first publication with the work simultaneously licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) that allows others to share the work with an acknowledgment of the work's authorship and initial publication in this journal.



1. PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran strategis dalam pembangunan suatu bangsa karena melalui pendidikan, generasi muda dapat dididik untuk menjadi terampil, mandiri, dan gesit untuk memecahkan masalah yang ada. Dan lewat pendidikanlah merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk menciptakan peradaban yang unggul.¹ Setiap lembaga pendidikan menginginkan pendidikan yang berkualitas, efektif, dan efisien.² Tenaga pendidik dan kependidikan profesional diperlukan untuk menyediakan pendidikan berkualitas tinggi.

Menurut Pasal 39 (1) UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003, tenaga kependidikan tidak hanya membantu administrasi sekolah tetapi juga mengelola, membina, mengawasi, dan menyediakan layanan teknis. Sementara itu, salah satu tenaga kependidikan di sekolah adalah tenaga administrasi sekolah,³

Nawawi menjelaskan yang termasuk dalam tenaga administrasi yaitu tenaga laboratorium, keuangan, supir, pesuruh, penjaga malam, staf perpustakaan, dan tenaga lain yang tidak langsung untuk bertugas mewujudkan proses pembelajaran.⁴ Sedangkan menurut Asmani, staf tata usaha adalah staf yang melaksanakan tugas teknis tata usaha sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian mereka.⁵

Proses pendidikan di Lembaga pendidikan bergantung pada kinerja tenaga administrasi. Tenaga administrasi bekerja sama dengan dosen untuk membantu proses mengajar, kemahasiswaan, peralatan, infrastruktur, dan keuangan. Kegiatan tersebut mungkin tidak berjalan dengan baik jika tidak dilakukan dengan sepenuh hati.⁶

Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

¹ Mahfud Ifendi, "Masa Pembinaan Pendidikan Islam : Telaah Kritis Pendidikan Rasulullah SAW Pada Periode Makkah," *Al-Rabwah: Jurnal Ilmu Pendidikan* XIV, no. 1 (2020): 58–74.

² Andi Nurochmah, Astri Sutisnawati, and Aditia Eska Wardana, "Pengelolaan Satuan Pendidikan Dalam Rangka Mencetak Insan Generasi Muda Yang Unggul Di Sekolah Dasar," *Holistika: Jurnal Ilmiah PGSD* 3, no. 2 (2019): 73–80.

³ Arnita Aulia Rosali, "Penerapan Teknologi Informasi Dalam Pelaksanaan Tugas Dan Fungsi Tenaga Administrasi Sekolah Di Smk Negeri 3 Makassar," 2022.

⁴ Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan* (Surabaya: Haji Mas Agung, 2008).

⁵ Jamal Ma'mur Asmani, "Tips Praktis Membangun Dan Mengolah Administrasi Sekolah," *Jogjakarta: Diva Press* Cet 1 (2011).

⁶ Vita Ari Hartanti and Ahmad Nurabadi, "Hubungan Tingkat Kesejahteraan Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah Pada Sekolah Menengah Pertama Di Kecamatan Kepanjen Kabupaten Malang," 2017.

diberikan. Pegawai harus terus meningkatkan kinerjanya saat melakukan tugas mereka sehingga mereka dapat membantu organisasi mencapai tujuannya.⁷

Menurut Gibson dkk ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain Pertama variabel individu seperti latar belakang, demografi, dan kemampuan dan keterampilan. Kedua adalah variabel psikologis seperti persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, dan stres pekerjaan. Sedang yang ketiga adalah faktor organisasi seperti kepemimpinan, kesejahteraan, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain karir, dan organisasi.⁸

Kepemimpinan sangat penting dalam pendidikan dan berfungsi sebagai penggerak dalam menetapkan organisasi, visi, misi, dan tujuan. Seorang pemimpin dalam lembaga pendidikan bertanggung jawab untuk menentukan arah tujuan lembaga dengan membuat tujuan masa depan dan menyatukan orang-orang untuk mengkomunikasikannya meskipun tiap-tiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda.⁹ Tugas ini memungkinkan mereka untuk mengilhami dan mengatasi tantangan yang ada untuk meningkatkan kualitas kelembagaan dan sumber daya manusia. Kepemimpinan yang baik adalah kunci keberhasilan organisasi atau lembaga. Pemimpin harus dapat mengelola, mengantisipasi, dan menggerakkan organisasi dengan cepat dan tepat.¹⁰

Menurut Hollander kepemimpinan yaitu sebuah proses mempengaruhi antara pemimpin dan bawahan yang berimplikasi terhadap tercapainya cita-cita organisasi, kelompok dan sosial.¹¹ Stephen P. Robbins mengartikan kepemimpinan sebagai sebuah skill yang dimiliki seorang dalam memberikan pengaruh terhadap kelompok yang diarahkan pada tercapainya visi dan tujuan.¹²

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hibatur Rahman dkk menunjukkan bahwa intelegensi, kematangan dan keluasan pandangan sosial, hubungan antar individu, integritas, dan motivasi prestasi pemimpin yang dinilai baik semuanya memberi dampak positif pada kinerja pegawai di Kantor Desa Kebonagung. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan untuk terus mempertahankan kinerja kerja yang baik untuk terus membawa dampak positif pada kinerja pegawai lainnya dan mengoptimalkan tugas mereka.¹³

Selain kepemimpinan, ada faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja, salah satunya adalah kesejahteraan. Kesejahteraan yang telah menjadi ketetapan perusahaan menjadi indikator dalam mempengaruhi kinerja. Kesejahteraan akan bermanfaat jika mampu memberi rasa aman dan dirasakan oleh semua pegawai, sehingga mampu meningkatkan loyalitas dan kinerja pegawai. Pendapat ini sejalan dengan Tita dalam hasil penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang menyimpulkan bahwa kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.¹⁴

Kesejahteraan dapat diartikan balas jasa yang dikeluarkan lembaga/perusahaan, baik berupa gaji (finansial) maupun non finansial kepada karyawannya. Kesejahteraan menjadi kewajiban bagi sebuah perusahaan kepada karyawannya yang tidak harus dalam bentuk

⁷ A A Anwar Prabu Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan," 2011.

⁸ James L Gibson, John M Ivancevich, and J H Donnelly, *Organisasi (Perilaku, Struktur Dan Proses)*. Edisi Kelima, Erlangga. Jakarta, 2003. 123-124.

⁹ Mahfud Ifendi, "PESANTREN DAN KEPEMIMPINAN KIAI: STUDI KASUS DI PONDOK PESANTREN MAMBAUS SHOLIHIN GRESIK (1980-2020)," *MUDIR : Jurnal Manajemen Pendidikan* 2, no. 2 (2020), <http://ejournal.insud.ac.id/index.php/mpi/index>.

¹⁰ Imanuddin Hasbi et al., "Administrasi Pendidikan (Tinjauan Teori Dan Praktik)," 2021.

¹¹ S Sarwono and E A Meinarno, "Psikologi Sosial. Jakarta: Salemba Humanika," 2009.

¹² Stephen P Robbins, "Perilaku Organisasi, Jilid 2, Jakarta: PT," Indeks Kelompok Gramedia, 2003.

¹³ Hibatur Rahman, Bambang Kusbandrijo, and Achluddin Ibnu Rochim, "Analisis Dampak Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Kebonagung Sidoarjo," *PRAJA Observer: Jurnal Penelitian Administrasi Publik* (e-ISSN: 2797-0469) 2, no. 05 (2022): 82–86.

¹⁴ Komala Tita, "Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Pemeliharaan Jalan Majenang" (Iain Purwokerto, 2020).

ekonomis tetapi bisa dalam bentuk fasilitas dan pelayanan.¹⁵ Teori ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Kasanah dan Dewi Pujiani yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kesejahteraan merupakan variable yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁶

STAI Sangatta Kutai Timur adalah satu-satunya kampus Islam yang ada di Kabupaten Kutai Timur. Perguruan tinggi ini berdiri atas inisiasi dan juga keputusan Pemerintah Kabupaten Kutai Timur untuk mencetak Sumber Daya Manusia Kutai Timur hingga perguruan tinggi.

Pemerintah Kabupaten Kutai Timur pada awal pendirian perguruan tinggi ini sebagai bentuk pelaksanaan visi dan misi Pemerintah Kabupaten Kutai Timur yaitu Kutai Timur Cemerlang (Cerdas, Merata dan Gemilang), melalui pendidikan gratis dari tingkat satuan sekolah dasar hingga perguruan tinggi. Dalam pengelolaan sarana prasarana gedung dan fasilitas-fasilitas akademik, maupun administratif pelaksanaan perguruan tinggi ini seluruhnya dibiayai dan disupport penuh oleh Pemerintah Kabupaten Kutai Timur. Dari awal berdiri hingga saat ini melalui dana hibah lewat penganggaran di APBD Kabupaten Kutai Timur. Karena itu mahasiswa gratis berkuliah di STAI Sangatta Kutai Timur.

Dalam pelaksanaannya seringkali tidak sesuai dengan yang diharapkan pihak perguruan tinggi, kepemimpinan yang sering berganti akan mempengaruhi individu tenaga administrasi kampus, belum lagi adanya perasaan tidak menyenangkan antar tenaga administrasi maupun dengan pemimpin, sehingga tanggung jawab sebagai pelaksana pelayanan administrasi pada perguruan tinggi menjadi tidak maksimal.

Sejak berdirinya pada tahun 2007 sampai dengan tahun 2023 Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Sangatta sudah dipimpin sebanyak 8 (delapan) orang ketua. Hal ini disebabkan beberapa hal, diantara lain karena factor meninggal dunia dan factor tidak terpenuhinya administrasi sebagai Ketua Sekolah Tinggi.¹⁷ Jika berdasarkan peraturan Pemerintah Indonesia Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1990 Tentang Pendidikan Tinggi, maka masa jabatan 1 (satu) periode Ketua itu bisa mencapai 4 (empat) tahun dan maksimal 2 (dua) periode.¹⁸ Jika masa jabatan ketua belum sampai pada batas masa jabatan sudah harus berganti tentu visi misi yang diprogramkan sebelumnya tidak akan tercapai secara maksimal.

Begitupun sama halnya dengan dana operasional perguruan tinggi yang hanya berharap dari satu pintu yaitu dana hibah yang pencairannya tidak menentu setiap tahun tentu juga akan berpengaruh pada kelancaran seluruh aktivitas civitas akademika kampus.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan kesejahteraan terhadap kinerja tenaga administrasi di perguruan tinggi baik secara parsial maupun simultan.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan, dimana peneliti akan turun kelapangan melihat situasi social dan bertemu dengan responden.¹⁹ Peneliti datang ke STAI Sangatta Kutai Timur guna mengumpulkan data yang ada terutama data dari tenaga administrasi di

¹⁵ Malayu S P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, PT* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005).

¹⁶ Nur Kasanah and Dewi Pujiani, "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bkk Karanganyar," *Smooting* 19, No. 2 (2021): 93–102.

¹⁷ Wawancara dengan bapak Edy Purnomo, SE (Tenaga Administrasi STAI Sangatta Kutai Timur)

¹⁸ Presiden Republik Indonesia, BAB I and Ketentuan Umum, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1990 Tentang Pendidikan Tinggi* (Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1990).

¹⁹ Misbahuddin Iqbal Hasan, "Analisis Data Statistik Penelitian Dengan Statistik" (Jakarta: Bumi Aksara, 2013).

STAI Sangatta Kutai Timur. Akan tetapi, jika dari sisi sifat penelitiannya, maka penelitian ini masuk dalam kategori penelitian kuantitatif, yaitu dimana peneliti akan melakukan analisis dengan menerapkan analisis statistik.

Lokasi yang dipilih peneliti dalam melakukan penelitian berada di Kampus Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Sangatta yang beralamat di Jalan Soekarno Hatta, Kutai Timur, Kalimantan Timur, Kode Pos: 75611.

Penelitian ini adalah penelitian populasi maka objek yang dipilih oleh peneliti ini yaitu semua tenaga administrasi STAI Sangatta Kutai Timur yang berstatus karyawan tetap. Selaras dengan data yang diperoleh dari lokasi penelitian bahwa jumlah karyawan tetap STAI Sangatta Kutai Timur berjumlah 16 orang.

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang dikelompokkan menjadi dua, yaitu variabel bebas/independen dan variabel terikat/dependen. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X1) dan kesejahteraan (X2). Sedangkan variabel terikat (Y) adalah kinerja tenaga administrasi.

Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen berupa kuesioner atau angket jenis tertutup karena telah disediakan jawaban sehingga responden hanya memilih salah satu alternatif jawaban. Pengukuran dalam penelitian ini dengan skala Likert 5 (lima) poin untuk mengurangi kecenderungan jawaban netral.

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskripsi untuk mengetahui kepemimpinan, kesejahteraan, dan kinerja tenaga administrasi yang dibagi menjadi 5 kategori, yaitu sangat baik, baik, cukup, kurang, sangat kurang. Selanjutnya, analisis regresi sederhana dimaksud untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 (kepemimpinan) terhadap variabel Y (kinerja), serta seberapa besar pengaruh X2 (kesejahteraan) terhadap Y (kinerja). Kemudian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 (kepemimpinan) dan X2 (kesejahteraan) terhadap variabel Y (kinerja) digunakan analisis regresi berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Kepemimpinan

Tabel 1. Interpretasi Rata-Rata Kepemimpinan

Interval	Kategori	Hasil Mean
100-120	Sangat Baik	86.9
81-99	Baik	
62-80	Cukup	
43-61	Kurang	
24-42	Sangat Kurang	

Sesuai dengan tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata variabel kepemimpinan (X1) sebesar 86.90 terletak pada interval 81 – 99 dalam kategori baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan di STAI Sangatta Kutai Timur dalam kategori baik.

3.2. Kesejahteraan

Tabel 2. Interpretasi Rata-Rata Kesejahteraan

Interval	Kategori	Hasil Mean
80-95	Sangat Baik	50.90
65-79	Baik	
50-64	Cukup	
35-49	Kurang	
19-34	Sangat Kurang	

Sesuai dengan tabel di atas ditemukan bahwa rata-rata variabel kesejahteraan (X2) sebesar 50.90 terletak pada interval 50 – 64 dalam kategori cukup. Jadi dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan di STAI Sangatta Kutai Timur dalam kategori cukup.

3.3. Kinerja Tenaga Administrasi

Tabel 3. Interpretasi Rata-Rata Kinerja Tenaga Administrasi

Interval	Kategori	Hasil Mean
80-95	Sangat Baik	
65-79	Baik	65.35
50-64	Cukup	
35-49	Kurang	
19-34	Sangat Kurang	

Sesuai dengan tabel di atas ditemukan bahwa rata-rata variabel kinerja tenaga administrasi (Y) sebesar 65.35 terletak pada interval 65 - 79 dalam kategori baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja tenaga administrasi di STAI Sangatta Kabupaten Kutai Timur dalam kategori baik.

3.4. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi

3.4.1. Uji Regresi Sederhana dengan uji t

Tabel 4. Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41.054	10.777		3.809	.001
Kepemimpinan	.280	.120	.396	2.323	.027

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Administrasi

Selaras dengan tabel yang diuraikan di atas, informasi yang dapat diperoleh adalah bahwa untuk kepemimpinan sebesar 2.323, sementara nilai t_{tabel} sebesar 2.051, sehingga nilai $t_{\text{hitung}} = 1.083 < t_{\text{tabel}} = 2.051$, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja tenaga administrasi di STAI Sangatta Kutai Timur. Artinya, secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap terhadap kinerja tenaga administrasi di STAI Sangatta Kutai Timur.

3.4.2. Koefisien Determinasi

Tabel 5. Kofisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.396 ^a	.157	.128	14.399

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Selaras dengan tabel yang diuraikan di atas, informasi yang diperoleh adalah nilai koefisien determinasi = 0.157, kesimpulannya adalah bahwa kepemimpinan berkontribusi sebesar 15.7% terhadap kinerja tenaga administrasi STAI Sangatta Kutai Timur. dan sisanya 84.3% yang dimana diinterpretasikan oleh variabel di luar jangkauan yang diteliti

Hasil dari pengujian hipotesis yang disajikan di atas selaras dengan penelitian yang pernah dilakukan Alya Adelia Safrina Putri Yunus dan kawan-kawan pada tahun 2021, yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru dengan nilai kolerasi sebesar $5,806 > 2,145$. Simpulan dari penelitian ini adalah menyatakan ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Ngagel 1/394 Surabaya.²⁰

3.5. Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi

3.5.1 Uji Regresi Sederhana dengan uji t

Tabel 6. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	54.110	10.747		5.035	.000
	Kesejahteraan	.221	.204	.197	1.083	.288

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Administrasi

Selaras dengan tabel yang diuraikan di atas, informasi yang dapat diperoleh adalah bahwa nilai t_{hitung} untuk kesejahteraan sebesar 1.083, sementara nilai t_{tabel} sebesar 2.051, sehingga nilai $t_{hitung} = 1.083 < t_{tabel} = 2.051$, menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara kesejahteraan terhadap kinerja tenaga administrasi di STAI Sangatta Kutai Timur. Artinya, secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap terhadap kinerja tenaga administrasi di STAI Sangatta Kutai Timur.

²⁰ Alya Adelia Safrina Putri Yunus et al., "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar," *Jurnal Basicedu* 5, no. 5 (2021): 3625–35.

3.5.2. Koefisien Determinasi

Tabel 7. Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.197 ^a	.039	.006	15.374

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan

Selaras dengan tabel yang diuraikan di atas, maka diperoleh informasi yang memperlihatkan nilai koefisien determinasi sebesar 0.039, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa kesejahteraan memberikan kontribusi sebesar 3.9% terhadap kinerja tenaga administrasi STAI Sangatta Kutai Timur dan sisanya 96.1% disebabkan factor lain.

Hasil dari penelitian yang diperoleh melalui pengolahan data bertentangan atau tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang relevan yang memberikan kesimpulan bahwa kesejahteraan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja seperti penelitian yang dilakukan oleh Moh. As'adi dan Slamet pada tahun 2023 yang menyimpulkan bahwa variabel kesejahteraan guru memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di MTs Nahdlatuth Thullaab Kecamatan Licin.²¹

Banyak faktor yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja tenaga administrasi, diantaranya adalah komitmen organisasi, lingkungan kerja yang positif, sarana dan prasarana yang memadai, komitmen organisasi dan lain sebagainya.

Hal tersebut selaras dengan informasi yang diperoleh melalui wawancara dengan bapak Edy Purnomo salah satu tenaga administrasi di STAI Sangatta Kutai Timur, Edy Purnomo mengatakan bahwa ada beberapa factor yang membuat ia tetap melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai tenaga administrasi walaupun kesejahteraan belum terpenuhi seperti factor internal tentang pemahaman tugas dan tanggung jawab serta motivasi diri. Faktor eksternal juga yang mempengaruhi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja di STAI Sangatta dirasakan sangat kekeluargaan. Para tenaga administrasi tetap bersama-sama datang ke kampus dan melakukan tugasnya masing-masing. Edy Purnomo juga menjelaskan bahwa asas-asas kinerja lebih dahulu dikedepankan dan dilaksanakan baru setelah itu kesejahteraan menyusul menunggu pencairan dana hibah dari pemerintah Kabupaten Kutai Timur.²²

Selaras dengan hasil wawancara dengan Edy Purnomo, Robbins Stephen P. menjelaskan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya: iklim organisasi, kualitas pekerjaan, inisiatif, motivasi, disiplin kerja.²³

²¹ Moh As'adi, "Pengaruh Kesejahteraan Guru Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada MTs Nahdlatuth Thullaab Kecamatan Licin," *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial* 1, no. 4 (2023): 374–80.

²² Wawancara dengan bapak Edy Purnomo, SE (Tenaga Administrasi STAI Sangatta Kutai Timur),

²³ Stephen P. Robbins, *Organization Behavior*, 9th ed. (Jakarta: Gramdia, 2006).

3.6. Pengaruh Kepemimpinan dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi

3.6.1 Uji regresi berganda uji F

Tabel 8. Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1143.985	2	571.993	2.675	.086 ^a
	Residual	5987.112	28	213.825		
	Total	7131.097	30			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kesejahteraan

b. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Administrasi

Sesuai dengan uji ANOVA pada tabel yang disajikan di atas, maka dapat diperoleh informasi bahwa besarnya nilai $F_{hitung} = 2.675$ dengan tingkat signifikan $= 0.086$. akan tetapi karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($2.675 < 3.33$) dan nilai probabilitas lebih besar dari 0.05 ($0.086 > 0.05$) maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa kepemimpinan dan kesejahteraan secara simultan atau bersama-sama tidak memiliki/mempunyai signifikan terhadap kinerja tenaga administrasi di STAI Sangatta Kutai Timur.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Regina Mega Pratiwi dkk pada tahun 2023 dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga Pendidikan”, dijelaskan bahwa Kepemimpinan, Motivasi, Kesejahteraan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja tenaga kependidikan secara simultan. Namun, dari ketiga variabel tersebut, satu yang sangat penting adalah motivasi. Teori motivasi ini berasal dari teori Maslow tentang kebutuhan hirarki lima yang harus dipenuhi oleh karyawan: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.²⁴

3.6.2 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.401 ^a	.160	.100	14.623

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kesejahteraan

Selaras dengan tabel yang diuraikan, maka diperoleh informasi nilai pada determinasi sebesar 0.160. Hal tersebut mengindikasikan/ diinterpretasikan bahwa variabel kepemimpinan dan kesejahteraan berkontribusi sebesar 16% terhadap kinerja tenaga administrasi STAI Sangatta Kutai Timur dan sisanya sebesar 84% yang dimana diinterpretasikan oleh variabel di luar jangkauan yang diteliti.

Mulyasa menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang diantaranya: a) sikap mental, dimana seorang tenaga administrasi dituntut untuk memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, disiplin dalam bekerja dan memiliki etika kerja yang baik; b) tingkat pendidikan, seseorang yang memiliki

²⁴ Regina Mega Pratiwi, Dahliana Asry, and Prajna Hewu Wau Pamalungan, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan,” Buana Ilmu 7, no. 2 (2023): 19–25.

jenjang pendidikan yang lebih tinggi cenderung lebih bijaksana dalam melihat situasi dan kondisi yang ada, dan umumnya seseorang yang berpendidikan tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas dalam menyelesaikan sebuah permasalahan; 3) lingkungan sosial yang mendukung dan suasana kerja yang baik, akan menciptakan lingkungan yang gemar bekerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja tenaga administrasi.²⁵

STAI Sangatta Kutai Timur merupakan perguruan tinggi swasta dimana seluruh biaya operasionalnya dipenuhi oleh pemerintah Kabupaten Kutai Timur harus mampu menghadirkan kinerja tenaga administrasi yang maksimal untuk menghadirkan kemajuan mutu STAI Sangatta Kutai Timur sesuai dengan visi misinya serta mampu mewujudkan impian Pemerintah Kabupaten Kutai Timur untuk menjadi Kutai Timur Cemerlang (Cerdas, Merata dan Gemilang).

Untuk meningkatkan kinerja tenaga administrasi, kepemimpinan harus dijalankan dengan baik oleh pemimpin dengan cara meningkatkan kompetensi kepribadian, social, manajerial, supervisi dan kewirausahaan.²⁶ Pemimpin yang baik memotivasi bawahan, memberikan contoh yang baik, membuat keputusan yang tepat, dan menangani masalah. Kesejahteraan tenaga administrasi juga harus diprioritaskan. Ini berarti memberikan fasilitas yang memadai untuk pegawai, keamanan dan kesehatan, dan pemenuhan kebutuhan dasar tenaga administrasi.

4. KESIMPULAN

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan kesejahteraan secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga administrasi di STAI Sangatta Kutai Timur. Terbukti pada hasil uji simultan dengan taraf signifikansi 5% diperoleh $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($2.675 < 3.33$), dan didapati nilai koefisien determinan sebesar 0.160 dalam kategori sangat rendah. Hal ini berarti kinerja tenaga administrasi di STAI Sangatta Kutai Timur 16% ditentukan oleh variabel kepemimpinan dan kesejahteraan, sedangkan 84% dipengaruhi oleh faktor lain selain variabel tersebut.

REFERENCES

- As'adi, Moh. "Pengaruh Kesejahteraan Guru Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada MTS Nahdlatuth Thullaab Kecamatan Licin." *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial* 1, no. 4 (2023): 374–80.
- Asmani, Jamal Ma'mur. "Tips Praktis Membangun Dan Mengolah Administrasi Sekolah." *Jogjakarta: Diva Press) Cet 1* (2011).
- Gibson, James L, John M Ivancevich, and J H Donnely. *Organisasi (Perilaku, Struktur Dan Proses)*. Edisi Kelima. Erlangga. Jakarta, 2003.
- Hartanti, Vita Ari, and Ahmad Nurabadi. "Hubungan Tingkat Kesejahteraan Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah Pada Sekolah Menengah Petama Di Kecamatan Kepanjen Kabupaten Malang," 2017.
- Hasan, Misbahuddin Iqbal. "Analisis Data Statistik Penelitian Dengan Statistik." Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Hasbi, Imanuddin, Ahmad Fuadi, Bernadetha Nadeak, Opan Arifudin, Juliastuti Juliastuti, Ambar Sri Lestari, Widya Tri Utomo, Ni Made Rianita, Rhini Fatmasari, and Eva

²⁵ Endang Mulyasa, "Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru," Bandung: PT Remaja Rosdakarya 40 (2013).

²⁶ Mahfud Ifendi, "Kompetensi Manajerial Mahasiswa Prodi MPI STAI Sangatta Kutai Timur Dalam Pengenalan Lapangan Pendidikan," *JURNAL TARBAWI STAI AL FITHRAH* Volume 9, no. Nomor 1 (2020): 39–58.

- Pasaribu. "Administrasi Pendidikan (Tinjauan Teori Dan Praktik)," 2021.
- Hasibuan, Malayu S P. *Manajemen Sumber Daya Manusia, PT*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Ifendi, Mahfud. "Kompetensi Manajerial Mahasiswa Prodi MPI STAI Sangatta Kutai Timur Dalam Pengenalan Lapangan Pendidikan." *JURNAL TARBAWI STAI AL FITHRAH* Volume 9, no. Nomor 1 (2020): 39–58.
- . "Masa Pembinaan Pendidikan Islam : Telaah Kritis Pendidikan Rasulullah SAW Pada Periode Makkah." *Al-Rabwah: Jurnal Ilmu Pendidikan* XIV, no. 1 (2020): 58–74.
- . "PESANTREN DAN KEPEMIMPINAN KIAI: STUDI KASUS DI PONDOK PESANTREN MAMBAUS SHOLIHIN GRESIK (1980-2020)." *MUDIR: Jurnal Manajemen Pendidikan* 2, no. 2 (2020). <http://ejournal.insud.ac.id/index.php/mpi/index>.
- Indonesia, Presiden Republik, I BAB, and KETENTUAN UMUM. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1990 Tentang Pendidikan Tinggi*. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1990.
- Kasanah, Nur, and Dewi Pujiani. "ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BKK KARANGANYAR." *SMOOTING* 19, no. 2 (2021): 93–102.
- Mangkunegara, A A Anwar Prabu. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan," 2011.
- Mulyasa, Endang. "Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru." *Bandung: PT Remaja Rosdakarya* 40 (2013).
- Nawawi, Hadari. *Administrasi Pendidikan*. Surabaya: Haji Mas Agung, 2008.
- Nurochmah, Andi, Astri Sutisnawati, and Aditia Eska Wardana. "Pengelolaan Satuan Pendidikan Dalam Rangka Mencetak Insan Generasi Muda Yang Unggul Di Sekolah Dasar." *Holistika: Jurnal Ilmiah PGSD* 3, no. 2 (2019): 73–80.
- Pratiwi, Regina Mega, Dahliana Asry, and Prajna Hewu Wau Pamalungan. "PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN TINGKAT KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN." *BUANA ILMU* 7, no. 2 (2023): 19–25.
- Rahman, Hibatur, Bambang Kusbandrijo, and Achluddin Ibnu Rochim. "Analisis Dampak Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Kebonagung Sidoarjo." *PRAJA Observer: Jurnal Penelitian Administrasi Publik (e-ISSN: 2797-0469)* 2, no. 05 (2022): 82–86.
- Robbins, Stephen P. *Organization Behavior*. 9th ed. Jakarta: Gramdia, 2006.
- Robbins, Stephen P. "Perilaku Organisasi, Jilid 2, Jakarta: PT." *Indeks Kelompok Gramedia*, 2003.
- ROSALI, ARNITA AULIA. "PENERAPAN TEKNOLOGI INFORMASI DALAM PELAKSANAAN TUGAS DAN FUNGSI TENAGA ADMINISTRASI SEKOLAH DI SMK NEGERI 3 MAKASSAR," 2022.
- Sarwono, S, and E A Meinarno. "Psikologi Sosial. Jakarta: Salemba Humanika," 2009.
- Tita, Komala. "PENGARUH KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD PEMELIHARAAN JALAN MAJENANG." IAIN Purwokerto, 2020.
- Yunus, Alya Adelia Safrina Putri, Muhammad Thamrin Hidayat, Muhammad Sukron Djazilan, and Akhwani Akhwani. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar." *Jurnal Basicedu* 5, no. 5 (2021): 3625–35.