



**Pengaruh Kepemimpinan Kepala Tata Usaha Terhadap Peningkatan Profesionalitas
Kinerja Staf Madrasah
Di Madrasah Tsanawiyah (Mts) Salafiyah Bode Plumbon
Kabupaten Cirebon**

***The Influence Of The Chief School Administration Leadership In Enhancing Staff
Professional Works At Mts Salafiyah Bode Plumbon Kabupaten Cirebon***

Pujiati¹, Taqiyudin², Mukhlisoh³

¹ Manajemen Pendidikan Islam, IAIN Syekh Nurjati, Cirebon, Indonesia
Pujiati_STD@syekhnurjati.ac.id, htaqiyudin@gmail.com
mukhlisoh@syekhnurjati.ac.id

Abstract

The chief school administration has function to handle all of school administration internal or external directly accordance with the jobs description as operative work service in reaching the goals of organization itself includes the staff. The problem that the researcher obtained was a leadership difference of the chief school administration in handling the staff works. In detail, staffs of school administrator MTs Salafiyah Bode Plumbon Cirebon were less in understanding professional work aspects, lack of human resources who have ability and capacity parallel with their professional background, and the chief of school administrator did not provide reward and punishment in their professional work. Based on the explanation above, the goals of this research are: to recognize the duty, function and job description of staff school administration MTs Salafiyah Bode Plumbon Cirebon, to comprehend what factors that develops the professional work of staff MTs Salafiyah Bode Plumbon Cirebon, and to gain the effects of giving reinforcement and motivation from the chief of school administration to the staff MTs Salafiyah Bode Plumbon Cirebon. It stated by E. Mulyasa (2011: 97) that a good leader should be manager, administrator, supervisor, innovator and motivator in order to become competitive. The researcher employed quantitative descriptive method. The data collection was taken from four correspondents by conducting observation, documentation and interview. Those data collections were relevant and suitable with research background and the total correspondents that the researcher used only 4. The research findings based on observation and interview data at MTs Salafiyah Bode Plumbon Cirebon showed that the leadership of the chief school administration towards staff professional work at MTs Salafiyah Bode Plumbon Cirebon there was influence stated by 4 correspondents in amount 19,600 and 10,000 which meant Count Hypothesis (Hc) was accepted and Hypothesis was rejected. Therefore, it could be concluded that this research which is entitled The influence of the chief school administration leadership in enhancing staff professional works at Mts Salafiyah Bode Plumbon had been proved the hypothesis to be valid.

Keywords: A Leadership, The chief of school administration and professional work

Pendahuluan

Pendidikan sebagai sarana interaksi dan transformasi ilmu pengetahuan dan penanaman nilai, tentunya harus mempunyai kualitas dan mutu yang baik. (Ahmad Fauzi, 2015) bahwa pendidikan adalah arahan atau pertolongan yang diberikan oleh orang yang lebih mampu kepada perkembangan anak untuk mencapai kedewasaan dan kemampuan dengan tujuan agar anak mampu melaksanakan tugas hidupnya sendiri tanpa bantuan orang lain. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan suatu sistem yang terencana secara matang untuk proses pembelajaran dan mengembangkan kemampuan diri seseorang untuk mencapai kesempurnaan hidup. Dalam hal ini pendidikan tidak terlepas dari kegiatan manajemen yang didalamnya terdapat pembahasan mengenai kepemimpinan. Kepemimpinan dilakukan sebagai suatu hal guna mengarahkan kegiatan maupun pelaksanaan sistem yang telah dibuat.

Pada hakikatnya manusia adalah seorang pemimpin yaitu pemimpin untuk dirinya sendiri maupun pemimpin dibumi, Kepemimpinan adalah sebuah proses yang memberikan arti (pengarahan) yang berarti pada suatu hal yang kolektif, dan mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan dalam mencapai suatu sasaran (Diding Nurdin, 2015).

Pentingnya kepemimpinan adalah untuk memandu, membangun, menuntun, membimbing dan memberi motivasi dalam pelaksanaan kinerja agar tercapai sasaran yang diinginkan secara optimal sesuai dengan waktu dan perencanaannya. Kepemimpinan akan berlangsung secara efektif apabila pemimpin dapat melaksanakan fungsinya dengan baik meskipun pada kenyataannya tidak semua pemimpin dapat melaksanakannya.

Tata Usaha (TU) sekolah merupakan ujung tombak pelayanan jasa pendidikan di suatu lembaga, yaitu sebagai badan administrasi sekolah yang secara langsung menangani pelayanan didalam internal maupun eksternal sekolah yang mempunyai tugas dan fungsi melayani pelaksanaan

pekerjaan operatif untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi. Selain itu Tata Usaha (TU) juga pelaksanaan dari berbagai kegiatan administrasi sekolah untuk menunjang pelaksanaan kegiatan dalam proses pembelajaran maupun diluar pembelajaran. TU merupakan pekerjaan pelayanan untuk membantu kelancaran proses pembelajaran, memerlukan keterampilan khusus, keahlian tertentu, kompetensi yang berbeda dengan kompetensi yang diisyatkan untuk pendidik, dan kadang kala tidak berhubungan langsung dengan peserta didik.

Keberadaan tenaga TU Sekolah dalam proses pembelajaran sangat diperlukan. Sebagai salah satu komponen proses pembelajaran, tugas dan fungsi tata usaha tidak dapat dilakukan oleh pendidik. Karena pekerjaan tata usaha bersifat administratif yang tunduk pada aturan. Harus disadari bahwa kinerja TU merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi mutu pelayanan sekolah. Kegiatan TU harus menunjang kegiatan administratif manajemen. Oleh karena itu kegiatan-kegiatannya harus direncanakan, dikordinasikan, dikontrol dan dikomunikasikan agar benar-benar berdaya guna.

Profesionalitas merupakan seseorang yang melakukan suatu profesi tertentu. Hal ini juga pengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang dalam melakukan pekerjaan di profesinya. Kaitan dengan hal tersebut sikap dan perilaku perlu di perhatikan guna meningkatkan profesionalitas kerja suatu karyawan. Salah satu cara yang dapat dilakukan guna meningkatkan profesionalitasnya adalah dengan memperhatikan aspek-aspek pendorongnya yang seperti kepuasan kerja, kecerdasan emosional dan komitmen profesionalisme.

Kinerja adalah tingkat pencapaian pelaksanaan tugas pegawai berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya. Menurut Wilson yang pendapatnya dikutip oleh (Syamsudin 2015), kinerja merupakan hasil atau hasil akhir yang biasanya diukur berdasarkan pada tiga kriteria, yaitu 87

kuantitas dan kualitas produk serta layanan berupa tingkat pelayanan pelanggan. Untuk mencapai kinerja yang optimal tentu bukanlah suatu hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena banyak hal atau aspek yang berpengaruh terhadap tingkat kinerja seorang pegawai baik itu aspek mekanisme organisasi, organisasi, group, karakteristik individu maupun individual.

Peran Kepala TU sangat berpengaruh terhadap optimalisasi dan profesionalitas kinerja staf dan membangun suasana kerja yang kompetitif. Penulis melakukan observasi dan wawancara dengan Bapak Helmi Adam Kepala TU di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Salafiyah Bode Plumbon Cirebon.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, diperoleh gambaran masih ada beberapa faktor yang menghambat tercapainya kualitas kinerja staf administrasi seperti Kepala TU yang kurang memahami aspek-aspek profesionalitas kinerja, kurangnya sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni dalam bidang keadministrasian, tidak adanya penghargaan dan sanksi yang diberikan kepada staf atas hasil pencapaian maupun kesalahan yang dilakukan. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti di atas terhadap peran Kepala TU di MTs Salafiyah Bode Plumbon Cirebon, oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan Kepala Tata Usaha terhadap peningkatan Profesionalitas Kinerja Staf Madrasah di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Salafiyah Bode Plumbon Cirebon.

Kajian Teori

Kepemimpinan Kepala Tata Usaha Dan Profesionalitas Kinerja Staf Tata Usaha

Kepemimpinan Kepala Tata Usaha

Kepemimpinan merupakan hal yang penting dari suatu organisasi maupun manajemen. Seorang pemimpin hendaknya mampu berfungsi sebagai *Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator* (E. Mulyasa, 2011). Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang

atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan suatu masalah sosial yang didalamnya terdapat tindakan maupun perilaku antara pihak pemimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai suatu tujuan tertentu, baik dengan cara mempengaruhi, membimbing, membujuk mengkoordinasi maupun memotivasi. Dengan begitu tugas seorang pemimpin menjalankan kepemimpinannya tidak hanya sebatas pelaksanaan kemampuan melaksanakan tugas-tugas dan program-program, tetapi lebih dari itu.

Pemimpin harus mampu melibatkan seluruh lapisan organisasinya, anggotanya dan masyarakatnya untuk ikut serta berperan aktif terhadap pelaksanaan tugas dan tanggungjawab secara penuh dalam usaha mencapai tujuan bersama. Salah satu hal yang cukup berat yang sering harus dihadapi pemimpin adalah bagaimana dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuan terbaiknya untuk kepentingan kelompok. (Endin Nasrudin 2010) fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, mengarahkan, membimbing, memberi, membangun motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervise yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Kepemimpinan memiliki fungsi pusat dalam menggerakkan arah gerak organisasi sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari campur tangan seorang pemimpin, setiap pencapaian dan kegiatan secara keseluruhan bergantung kepada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan perannya yang sangat dominan demi keberhasilan suatu organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terhadap performa kinerja pegawainya.

TU merupakan salah satu kegiatan administrasi pendidikan di lingkungan sekolah, dengan kata lain administrasi ketatausahaan adalah suatu kegiatan dari administrasi pendidikan dalam proses pencatatan, pengumpulan, dan pendokumentasian data maupun dokumentasi yang digunakan oleh pemimpin (Kepala Sekolah) dalam proses pengambilan keputusan dan proses pembuatan laporan program pendidikan di sekolah. Tata usaha (TU) ialah segenap kegiatan pengelolaan surat-menyurat yang dimulai dari menghimpun (menerima), mencatat, mengolah, mengadakan, mengirim, dan menyimpan semua bahan keterangan yang diperlukan oleh organisasi, tata usaha merupakan unsur suatu organisasi (Daryanto, 2011).

Unsur-unsur Kepemimpinan

Unsur-unsur merupakan sesuatu hal yang harus dimiliki maupun harus ada pada suatu hal. Menurut Endin Nasrudin (2010: 58) Unsur-unsur yang mendasari kepemimpinan adalah:

- 1) Kemampuan atau kecakapan dalam mempengaruhi serta menggerakkan orang (kelompok atau bawahan). Kecakapan memahami individual, artinya mengetahui bahwa setiap manusia mempunyai daya motivasi yang berbeda pada berbagai saat maupun keadaan yang lain.
- 2) Kemampuan mengarahkan atau memotivasi tingkah laku orang lain maupun bawahan. Kemampuan untuk dapat memberikan semangat dan memberikan inspirasi. Kemampuan untuk melakukan tindakan dalam suatu cara yang dapat mengembangkan iklim yang dapat memenuhi dan sekaligus menimbulkan motivasi-motivasi.
- 3) Seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan persepsi sosial (*social perception*), kemampuan berpikir abstrak (*ability in abstract thinking*), dan kestabilan emosi (*emotional stability*).

Hubungan antara Kepemimpinan dan Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari campur tangan seorang pemimpin, setiap pencapaian dan kegiatan secara keseluruhan bergantung kepada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan perannya yang sangat dominan demi keberhasilan suatu organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terhadap performa kinerja pegawainya. Menurut (Endin Nasrudin 2010) pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, dan terutama terhadap peningkatan prestasi kinerja karyawan. Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting efektivitas manajer.

Kepala Tata Usaha

Kepala Tata Usaha (TU) merupakan seseorang yang diberi tanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugas keadministrasian di lingkungan pendidikan. Menurut Nur Aedi (2016:101), TU merupakan salah satu kegiatan administrasi pendidikan di lingkungan sekolah, dengan kata lain administrasi ketatausahaan adalah suatu kegiatan dari administrasi pendidikan dalam proses pencatatan, pengumpulan, dan pendokumentasian data maupun dokumentasi yang digunakan oleh pemimpin (Kepala Sekolah) dalam proses pengambilan keputusan dan proses pembuatan laporan program pendidikan di sekolah.

Tata usaha (TU) ialah segenap kegiatan pengelolaan surat-menyurat yang dimulai dari menghimpun (menerima), mencatat, mengolah, mengadakan, mengirim, dan menyimpan semua bahan keterangan yang diperlukan oleh organisasi, tata usaha merupakan unsur suatu organisasi (Daryanto, 2011: 94). Ketatausahaan

dapat diartikan sebagai tempat berlangsungnya suatu kegiatan yang berhubungan dengan informasi yang dilakukan. Kegiatan informasi tersebut meliputi: 1) penanganan surat, 2) penyimpanan arsip, 3) pelayanan informasi, 4) surat-menyurat. Tiap-tiap kegiatan tersebut membutuhkan anggota yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dan sifat-sifat tersebut (Rohiat, 2012: 21). Tata usaha (TU) merupakan jantung dan porosnya pelaksanaan kegiatan yang ada di sekolah, setiap program maupun kegiatan yang akan dilaksanakan semua diurus dan dikerjakan di tata usaha, dengan begitu tata usaha adalah bagian yang pasti ada di setiap lembaga pendidikan atau sekolah.

Profesionalitas Kinerja Staf Tata Usaha

E. Mulyasa (2006: 46) mengemukakan bahwa, profesionalitas adalah kondisi, arah, nilai, tujuan, kualitas keahlian (kemampuan) dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian orang. Sedangkan menurut Kusnandar (2007:214) profesionalitas adalah sebutan yang mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen para anggota suatu profesi untuk selalu mewujudkan dan meningkatkan optimalisasi profesionalnya. Hal ini dalam artian profesionalitas sebagai komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengem-bangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya itu.

Sedangkan kinerja, menurut Prawirosentono(1999) yang pendapatnya dikutip oleh Sutrisno (2010:170) bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal,

tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja menurut Moeheriono (2012: 96) adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Menurut Soemarmo (2003: 91) kinerja merupakan perilaku yang diperlihatkan individu dalam melaksanakan tugasnya oleh organisasi atau kelompok, adapun perilaku tersebut merupakan gambaran umum tahapan dan semua unsur yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik.

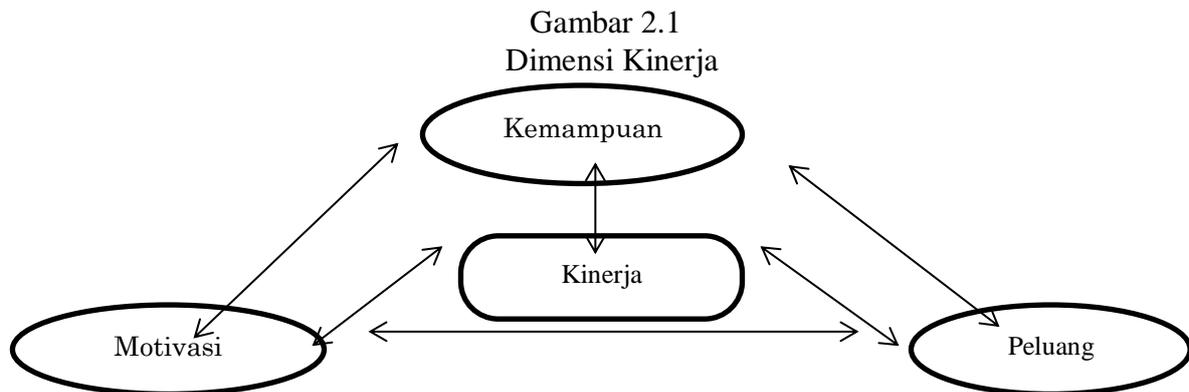
Gilbert (1997),pendapatnya dikutip oleh Sukidjo Notoatmojo (2009: 8) mengemukakan bahwa kinerja merupakan apa yang dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Sedangkan Mangkunegara, mengatakan Bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seseorang dalam melaksanakanfungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2005: 67). Pofesionalitas kinerja menurut Handoko (2004:43) adalah suatu sistem kerja dan aliran kerja yang teratur, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan: menggunakan gambaran bagaimana tujuan pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang berlaku: menjelaskan bagaimana proses pelaksanaan kegiatan berlangsung: sebagai sarana tata urutan dari pelaksanaan dan pengadministrasian pekerjaan harian sebagaimana aturan yang ditetapkan: menjamin konsistensi dan proses kerja yang sistematis: dan menetapkan hubungan timbal balik antar satuan kerja.

Dalam menjalani kehidupan sehari-hari, umat Islam diarahkan oleh agamanya agar meningkatkan kualitas takwa dan keimanannya secara terus menerus dan berkesinambungan.Meningkatkan kualitas taqwa, seorang muslim pasti akan meningkatkan pemahaman dan pengamalan ajaran agamanya secara baik dan lebih sempurna. Islam mengarahkan umatnya agar memiliki etos kerja yang tinggi dan mengarah pada profesionalisme

Dimensi Kinerja

Dimensi merupakan ukuran atas suatu hal yang akan dilakukan. Sementara

itu dimensi kinerja menurut Lijan Poltak (2012: 487) menjadi tiga yaitu kemampuan, motivasi dan peluang.



Sumber: Lijan Poltak 2012: 487

Ketiga dimensi itu saling terkait dan saling berhubungan satu dengan yang lain. Bahwa profesionalitas kinerja dipengaruhi atas tiga dimensi yang saling berkaitan dan mendorong kinerja dengan baik. Pada dasarnya kinerja dapat berjalan secara

seimbang dan sesuai keinginan apabila motivasi, kemampuan dan peluang dapat berjalan secara seimbang dan optimal. Pelaksanaan semacam ini dilakukan demi proses kerja yang menghasilkan hasil yang memuaskan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Profesionalitas Kinerja

Pengertian Faktor menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005: 1378) adalah hal (keadaan, peristiwa) yang ikut menyebabkan (mempengaruhi) terjadinya sesuatu. Faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalitas kinerja menurut E. Mulyasa (2006: 46) :

1. Keterampilan. Keterampilan yang berdasarkan pada pengetahuan teoritis; Profesional dapat diasumsikan mempunyai pengetahuan teoritis yang ekstensif dan memiliki keterampilan yang berdasarkan pada pengetahuan tersebut dan bisa diterapkan dalam praktik.
2. Pendidikan yang Ekstensif. Profesi yang prestisius biasanya memerlukan pendidikan yang lama dalam jenjang pendidikan tinggi.
3. Pelatihan Institusional. Selain ujian, juga biasanya dipersyaratkan untuk mengikuti pelatihan institusional dimana calon profesional mendapatkan pengalaman praktis sebelum menjadi anggota penuh organisasi maupun lembaga sekolah.
4. Otonomi Kerja. Professional cenderung mengendalikan kerja dan pengetahuan teoritis mereka agar terhindar adanya intervensi diluar.
5. Kode Etik. Organisasi profesi biasanya memiliki kode etik bagi para anggotanya dan prosedur pendisiplinan bagi mereka yang melanggar aturan. Kode etik profesi adalah pedoman sikap, tingkah laku dan perbuatan dalam melaksanakan tugas dan dalam kehidupan sehari-hari.

Upaya Peningkatan Kinerja

Upaya merupakan usaha dalam meraih suatu tujuan. Menurut Stoner dalam Sutrisno (2010 hlm. 184-185) mengemukakan ada empat cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu:

1. **Diskriminasi.** Seorang pemimpin harus mampu membedakan secara objektif terhadap karyawan yang memberikan sumbangan terbesar dan dengan yang tidak. Dalam konteks kerja memang harus ada perbedaan antara karyawan yang berprestasi dengan yang tidak. Dengan begitu harus dibuat keputusan yang adil. Misalnya pembagian pengembangan dan pelatihan SDM, penggajian dan lain sebagainya.
2. **Pengharapan.** Karyawan yang memiliki kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk penghargaan dari organisasi. Untuk mempertinggi motivasi kinerja hal demikian memang perlu dilakukan, sebab penghargaan atas upaya pencapaian hendaknya jatuh pada tangan yang tepat. Serta adanya pengembangan untuk para karyawan yang bekerja dibawah standar agar mengikuti pengembangan dan pelatihan karier. Sedangkan yang bekerja diatas standar, misalnya dapat dipromosikan jabatan.
3. **Komunikasi.** Para pemimpin hendaknya bertanggung jawab untuk mengevaluasi hasil kinerja karyawan dan secara akurat mengkomunikasikannya. Untuk dapat mengetahui secara akurat, pemimpin sebaiknya melakukan pendekatan dengan karyawan agar dapat mengetahui masalah apa yang sedang terjadi dan kesulitan-kesulitan apa yang dihadapi serta bagaimana cara mengatasinya. Serta pemimpin juga harus mengetahui program dan pengembangan apa saja yang dirasa cocok dan dibutuhkan oleh karyawan. Untuk memastikan hal demikian

perlu adanya komunikasi yang intens dengan karyawan.

Prinsip-prinsip Profesionalitas Kinerja

Pengertian Prinsip-prinsip adalah pandangan yang menjadi panduan bagi perilaku manusia yang telah terbukti dari bertahan sekian lama. Prinsip-prinsip Profesionalitas Kinerja menurut A.S Moenir (2002 hlm. 69), beberapa prinsip yang dikembangkan dalam profesionalitas kinerja adalah sebagai berikut: Mengatur diri, Layanan Publik, Status dan imbalan, Tanggung jawab, Keadilan dan Otonomi.

Indikator-indikator Standar Kinerja

Pengertian Indikator menurut Wilson dan sapanuchart (1993) adalah suatu ukuran tidak langsung dari suatu kejadian atau kondisi. Menurut Green (1992) indikator merupakan variabel-variabel yang bisa menunjukkan ataupun mengindikasikan kepada penggunaannya mengenai sesuatu kondisi tertentu, sehingga bisa dipakai untuk mengukur perubahan yang terjadi. Menurut Sartini (Jurnal Sosial E-kons, VOI II, No 3 hlm. 26 tahun 2004) antara lain: Pengetahuan kinerja, Komunikasi, Keterampilan intrapersonal, Kerjasama, Inisiatif, Kemampuan beradaptasi, Analisis dan Pengambilan keputusan

Metodologi

a. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Suharsimi Arikunto, 2006: 31). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf Tata Usaha di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Salafiyah Bode yang berjumlah 4 orang

2. Sampel

Sample adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Suharsimi Arikunto, 2006: 131). Pengambilan sampel ini menggunakan sampling jenuh menurut Sugiyono (2006:61) yaitu jumlah populasi kurang dari 30. Berdasarkan teknik pengambilannya

sampel yang diambil yaitu seluruh staf TU yang ada di MTs Salafiyah Bode yang berjumlah empat orang.

b. Jenis Penelitian

Rancangan dalam penelitian ini yaitu menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Menurut Arikunto (2006:12), jenis penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dari hasilnya. Menurut Kurniawan (2017:26), pendekatan deskriptif empiris adalah penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara objektif.

Digunakan jenis penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala tata usaha terhadap peningkatan profesionalitas kinerja staf madrasah di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Salafiyah Bode Plumbon dengan melibatkan semua staf sebagai responden dalam penelitian.

c. Teknik Pengolahan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Dalam penelitian ini peneliti mengamati secara seksama secara langsung dengan subyek penelitian. Observasi atau pengamatan adalah kemampuan seseorang

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi adalah pengumpulan data yang berupa catatan yang ditulis, tercetak, atau dipindai dengan optik (Asep Kurniawan, 2017: 134).

d. Teknis Analisis Data

Setelah data terkumpul semua, maka langkah selanjutnya yaitu analisis data. Menurut Moleong, Sugiyono yang dikutip Nana Sudjana (2010:79) menyatakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan

untuk menggunakan pengamatan melalui hasil kerja pancaindera mata serta dibantu dengan pancaindera lainnya. Seseorang yang sedang melakukan pengamatan tidak selamanya menggunakan pancaindera mata saja, tetapi selalu mengaitkan apa yang dilihatnya dengan apa yang dihasilkan oleh pancaindera lainnya seperti: apa yang ia dengar, apa yang ia cicipi, apa yang ia rasakan dari penciumannya bahkan apa yang ia rasakan dari sentuhan kulinya (Arikunto, 2006: 229). Observasi ini dilakukan langsung di MTs Salafiyah Bode Plumbon dengan melakukan pengamatan dan penelitian.

2. Wawancara Terstruktur

Wawancara terstruktur dalam wawancara terstruktur semua pertanyaan telah dirumuskan sebelumnya dengan cermat, biasanya secara tertulis (Sudaryono, 2014: 54). Pengumpulan dalam penelitian yang didalam teknik pelaksanaannya dengan melalui tanya jawab dan dikerjakan secara sistematis dengan tetap berlandaskan pada tujuan penelitian. Wawancara dipakai untuk memperoleh informasi atau data yang dibutuhkan dalam penelitian. Wawancara yang dilakukan peneliti yaitu dengan Kepala Tata Usaha di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Salafiyah Bode Plumbon dengan Bapak Helmi Adam S.H

lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Analisis data kuantitatif dilakukan dengan menggunakan analisis statistik untuk menghitung data-data yang bersifat lapangan. Adapun analisis statistik yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Analisis

statistik deskriptif yaitu mendeskripsikan atau memberikan gambaran data dalam bentuk tabel, histogram dari nilai rata-rata agar orang lain dengan mudah memperoleh gambaran mengenai sifat (karakteristik) objek dari data tersebut. Sedangkan analisis statistik diferensial untuk menguji hipotesis.

e. Instrument Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik. Karena keberhasilan suatu penelitian banyak ditentukan oleh instrumen yang digunakan, sebab data yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis diperoleh melalui instrument (Suharsimi Arikunto, 2010: 201).

Sebagai alat pengumpul data, maka instrumen harus betul-betul dirancang dan dibuat sedemikian rupa sehingga menghasilkan data empiris sebagaimana mestinya. Data yang salah atau tidak menggambarkan data empiris dapat menyesatkan peneliti, sehingga kesimpulan penelitian yang ditarik peneliti bisa keliru.

1. Menggunakan Rumus Chi Square

Chi-Kuadrat (dibaca kai kuadrat dengan simbol X^2), adalah analisa chi-kuadrat yang dapat digunakan untuk mencari perbedaan, hubungan, atau pengaruh satu variabel atau lebih tergantung judul dan maksud dari penelitian/skripsi (Sudaryono, 2014:276). Pengujian dengan chi-kuadrat adalah dengan menganalisa perbedaan, hubungan atau pengaruh dari gejala yang bersifat dikotomi atau multikotomi menurut frekuensi gejala atau data tersebut.

2. Kegunaan chi-kuadrat

- Untuk mendapatkan adanya hubungan, pengaruh atau perbedaan dua variabel atau lebih.
- Kuatnya (derajat) hubungan, pengaruh atau perbedaan antara variabel yang satu dengan variabel nominal lainnya dinyatakan dengan

lambang C (singkatan dari *coefsien ofcontingency* atau koefesien kontingensi).

- Chi kuadrat jika data kurang dari 25 responden, maka instrumen penelitiannya wawancara atau observasi.
- Chi kuadrat jika data lebih dari 25 responden, maka instrumen penelitiannya kuesioner / angket.

3. Khi Kuadrat Untuk Menguji Proporsi

Pengujian ini dilakukan untuk menguji hipotesis nihil yang menyatakan proporsi-proporsi dari beberapa individu (sampel) yang diteliti mempunyai sifat/kriteria yang sama. Misalkan: proporsi senang, proporsi tidak senang, proporsi setuju, proporsi tidak setuju, dan lain sebagainya. Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

- Menentukan H_0 dan H_a
 $H_0: P_1 = P_2 = P_3 = P_4 = \dots = P_k$
(Semua Proporsi adalah sama)
 $H_a: P_1 \neq P_2 \neq P_3 \neq P_4 \neq \dots \neq P_k$
(Tidak Semua proporsi adalah sama)
- Menentukan *level of significane*
Taraf keyakinan 80%, 90%, 95%, 98%, 99%. Sesuai dengan taraf keyakinan si penguji, derajat kebebasan $k-1$, di mana K adalah banyak sampel yang diuji proporsinya. Disini kita menentukan taraf keyakinan dan tingkat toleransi kesalahan (α)

4. Kriteria Pengujian

Uji Chi Kuadrat adalah pengujian untuk satu sisi kanan, dengan alasan proporsi tidak ada yang negative.

Adapun langkah-langkah dalam pengujian Chi Square dengan menggunakan *software SPSSversi 21 For Windows* sebagai berikut:

Langkah-langkah penyelesaian SPSS.

- Buka program SPSS.
- Ketik data tsb pada data view, jika sudah selesai
- Klik Analyze---nonparametric pilih chi square

4. Pindahkan—ke test variabel list dengan cara klik tanda panah.
5. Pada expected range pilih Get from data.
6. Klik ok.

Hasil Dan Pembahasan

a. Deskripsi Data

Deskripsi data data merupakan upaya menampilkan data agar data tersebut dapat dipaparkan secara baik dan diinterpretasikan secara mudah (Asep Saefudin, 2009: 29). Pada bab ini akan dibahas mengenai hasil penelitian dan pembahasannya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif yang dilakukan di MTs Salafiyah Bode Plumbon Kabupaten Cirebon. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala tata usaha terhadap peningkatan profesionalitas kinerja staf madrasah.

Untuk memilih sample penulis menggunakan sampling jenuh yaitu sample yang kurang dari 30, dalam penelitian ini sample hanya empat orang dan peneliti mengambil empat orang tersebut sebagai responden dalam penelitian ini yaitu Uswatun Hasanah sebagai staf bagian kesiswaan, Huri sebagai staf bagian informasi dan komunikasi, erma sebagai staf bagian humas, persuratan dan kearsipan, Ahmad sebagai staf bagian sarana prasarana dan server.

b. Hasil Penelitian

Pada penelitian ini, penulis meneliti tentang pengaruh kepemimpinan kepala tata usaha terhadap peningkatan profesionalitas kinerja staf madrasah di MTs Salafiyah Bode Plumbon Kabupaten Cirebon. Kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing, memimpin dan menggerakkan jalannya suatu program, kegiatan, sasaran maupun konsep dalam suatu kelompok maupun organisasi demi tercapai tujuan bersama. pentingnya pelaksanaan kepemimpinan kepala Tu di MTs Salafiyah Bode Plumbon guna memperjelas arah dan tujuan tanggung jawab staf maupun bawahan dalam melaksanakan TUPOKSI. Kegiatan

pengarahan yang dilakukan oleh kepala Tu dalam membimbing staf dan bawahan hal ini sesuai dengan pendapat Sujak (2010: 1) bahwa kepemimpinan merupakan proses menggerakkan, mempe-ngaruhi dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang maupun kelompok untuk mencapai sasaran tertentu atau kondisi tertentu.

Pelaksanaan Tugas pokok, fungsi dan wewenang staf di MTs Salafiyah Bode sudah cukup baik, hal ini ditinjau dari pembagian TUPOKSI yang jelas yang diberikan dan bagikan oleh kepala TU pada setiap staf, sehingga pelaksanaan TUPOKSI sudah jelas dan terarah. Dari hasil wawancara yang penulis dapatkan dan data dilapangan bahwa kepala TU sudah membagikan tugas dan wewenang staf secara rinci, hal ini setiap staf memiliki target pelaksanaan tanggungjawabnya yang nantinya akan di evaluasi oleh kepala TU.

Pembagian tugas ini biasanya ditempel di meja para staf agar staf itu sendiri senantiasa mengingatkan terhadap tugas yang akan dicapai. Staf perlu diberikan arahan dan bimbingan sesuai tugasnya, berhubung di MTs Salafiyah Bode tidak ada staf yang memiliki latar belakang pendidikan sesuai dengan pekerjaannya, dengan begitu masih ada beberapa staf yang beradaptasi dengan pekerjaan dalam pelaksanaan tupoksi dan wewenangnya. Hal ini dikatakan saat wawancara dengan staf yang baru masuk dan terhitung enam bulan bekerja.

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses pelaksanaan suatu tanggung jawab terhadap kerjanya, dalam hal ini setiap individu atau biasa di sebut karyawan ataupun staf dalam ruang lingkup kerja. Dengan hal ini perlu adanya peningkatan kinerja terhadap pelaksanaan tanggung jawabnya. Hal ini diadakan agar atmosfer kerja dapat berjalan sinergi sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Dari hasil wawancara yang dilaksanakan oleh penulis dengan beberapa karyawan atau staf TU di MTs Salafiyah Bode adalah bahwa adanya peningkatan profesionalitas kinerja terjadi atas pengaruh internal dan eksternal.

Pengaruh dari faktor internal itu sendiri adalah kemauan dan kemampuan diri yang lebih, sadar terhadap tanggung jawabnya serta tuntutan yang ada.

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi profesionalitas kinerja di MTs Salafiyah Bode yaitu adanya dorongan dan motivasi dari rekan staf, adanya *teamwork* (kerja tim) yang solid. Hal ini mereka ungkapkan setelah lama bekerja menjadi staf, namun sangat disayangkan meskipun peningkatan hasil kerja ini cukup signifikan, namun masih dirasa belum adanya pemberian *reward* (penghargaan) terhadap karyawan yang memang telah melaksanakan kerjanya dengan baik oleh pimpinan.

Faktor motivasi dari seorang pemimpin sangat diperlukan dalam hal ini, pemimpin akan menjadi tolak ukur dalam setiap hasil yang dicapai karena pemimpin memberikan evaluasi atas hasil kerja bawahan. Dengan begitu akan sangat berharga bagi bawahan ketika hasil kerja mereka dapat memberikan hasil yang terbaik disertai dengan adanya penghargaan yang diberikan. Hal ini akan menunjang proses kinerja bawahan untuk waktu selanjutnya.

Suasana kompetitif yang sehat dalam suatu pekerjaan juga akan memberikan dampak positif terhadap hasil yang dicapai. Secara tidak langsung suasana kompetitif dapat memotivasi diri setiap individu, karena dengan adanya hal tersebut setiap individu sadar akan tugas dan tanggung jawabnya dapat dilaksanakan lebih optimal dan maksimal. Dengan begitu hal yang memang untuk terus dilaksanakan adalah agar semua komponen yang terlibat dalam pelaksanaan tanggung jawab untuk bisa saling mendukung dan bahu membahu bersama dalam pencapaian tujuan awal yang akan dicapai. Peran penting pemimpin dalam hal ini tidak boleh luput, bahwa pemimpin sebagai *supervisor*, *motivator*, *innovator*, *administrator* serta *leader* dalam setiap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Pemimpin dituntut untuk tetap optimal dan profesional dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya.

Faktor-faktor peningkatan profesionalitas kinerja tersebut diusahakan untuk terus berjalan, agar suasana kerja tidak terkesan membosankan dan suntuk. Karena hal lain yang dapat menurunkan optimalisasi kinerja pada setiap individu salah satunya adalah kurangnya motivasi diri dan dorongan positif dari orang-orang sekitar, selain itu suasana kerja yang memang tidak membuatnya nyaman. Dalam hal ini pemimpin juga sebaiknya mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan nyaman.

Selanjutnya berdasarkan wawancara dengan para staf yaitu bahwa kepala TU jarang memberikan motivasi kepada para staf, itu dikarenakan kepala TU merasa bahwa Staf dengan dirinya adalah sejajar jabatannya sehingga tidak ada perbedaan yang jelas. Kepala TU MTs Salafiyah Bode Plumbon menganggap bahwa tidak ada tingkatan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi hanya saja mungkin tugasnya yang lebih berat diberikan kepadanya karena kepala TU adalah orang yang dipercayai Kepala Sekolah dalam bertanggungjawab penuh terhadap pelaksanaan keadministrasian maupun ketatausahaan di MTs Salafiyah Bode.

Selain tidak adanya motivasi yang diberikan oleh kepala TU terhadap para stafnya, kepala TU juga jarang memberikan penghargaan atau sekedar hadiah kepada staf yang dirasa memiliki keuletan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Hasil dari wawancara penulis dengan kepala TU bahwasannya kegiatan pemberian penghargaan ataupun sekedar hadiah kurang dipahami oleh kepala TU selain itu juga kepala TU meminimalisir kecemburuan sosial. Kecuali, apabila ada memang penghargaan langsung yang diberikan Kepala Sekolah untuk seluruh staf dengan begitu biasanya dilakukan secara bersama-sama, semisal makan-makan setelah ujian sekolah selesai, hal ini dilakukan atas dasar pencapaian Ketatausahaan yang cukup maksimal.

Berdasarkan hasil perhitungan observasi dan wawancara penelitian di MTs Salafiyah Bode Plumbon yaitu dengan

Perhitungan hasil observasi mengenai kepemimpinan kepala TU di MTs Salafiyah Bode Cirebon pertanyaan ini disampaikan untuk 4 orang, bahwa Uji hipotesis yaitu : $(H_a) < (H_o)$ atau $19,600 > 7.815$, artinya Hipotesis hitung (H_a) diterima, dan hipotesis tabel (H_o) ditolak. Artinya terdapat perbedaan yang signifikan antara frekuensi wawancara pada masing-masing kelompok dengan frekuensi yang diharapkan.

Berdasarkan hasil perhitungan observasi dan wawancara penelitian di MTs Salafiyah Bode Plumbon yaitu dengan Perhitungan hasil observasi mengenai profesionalitas kinerja staf madrasah di MTs Salafiyah Bode Cirebon pertanyaan ini disampaikan untuk 4 orang. Bahwa uji hipotesis yaitu : $(H_a) < (H_o)$ atau $10,000 > 7.815$, artinya Hipotesis hitung (H_a) diterima, dan hipotesis tabel (H_o) ditolak. Artinya terdapat perbedaan yang signifikan antara frekuensi Wawancara Mengenai Profesionalitas Kinerja Staf Madrasah pada masing-masing kelompok dengan frekuensi yang diharapkan.

Berdasarkan hasil penelitian di MTs Salafiyah Bode Plumbon, menunjukkan bahwa pengaruh penerapan kepemimpinan kepala tata usaha terhadap peningkatan profesionalitas kinerja staf madrasah mendapatkan gambaran yang baik. Hal tersebut dikarenakan kepala TU memberikan tugas pokok serta wewenang yang rinci dan jelas selain itu adanya kemampuan internal maupun eksternal dari para staf untuk dapat memacu diri menjadi pribadi yang berkompetisi sehat dalam pelaksanaan tanggungjawabnya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Adapun besar pengaruh kepemimpinan kepala tata usaha dalam meningkatkan profesionalitas kinerja dari hasil wawancara adalah sebesar 19,600 dan 10,000 dengan kategori baik.

Berdasarkan uraian hasil penelitian diatas, maka penelitian yang berjudul pengaruh kepemimpinan kepala tata usaha terhadap peningkatan profesionalitas kinerja staf madrasah di MTs Salafiyah Bode Plumbon telah berhasil membuktikan hipotesisnya yaitu bahwa ketika kepala TU

dapat memahami kompetensi dirinya sebagai pemimpin yang baik maka harus dapat melaksanakan fungsinya sebagai pemimpin seperti yang telah dikemukakan dalam buku E. Mulyasa (2011: 97) yaitu bahwa pemimpin harus mampu menjadi seorang manajer, administrator, pengawas, pemimpin dalam organisasi, pemberi inovasi-inovasi terhadap suatu kegiatan serta pemberi motivasi untuk para staf maupun bawahannya dengan begitu kepala TU MTs Salafiyah Bode memiliki dan menjalankan kompetensi dengan baik dan benar. Sehingga pengaruh kepemimpinan yang baik dapat mendorong profesionalitas kinerja staf madrasah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang mampu mengerti MASLIM (*Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Innovator, Motivator*) dengan baik dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap hasil kerja staf atau bawahan.

Kesimpulan Dan Saran

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan kepala TU terhadap peningkatan profesionalitas kinerja staf madrasah di MTs Salafiyah Bode Plumbon dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan wewenang staf di MTs Salafiyah Bode Plumbon sudah cukup tertib dan rinci, karena adanya pembagian tugas yang jelas yang dibagikan oleh kepala TU. Dimana setiap staf memegang dan memiliki rincian tugas yang jelas dan tersusun rinci yang terdapat pada lembar kertas folio yang ditempel pada bagian meja kerjanya. Kepala TU melakukan hal demikian agar para staf mudah mengingat dan memahami tugas pokok, fungsi dan wewenang yang diberikan padanya, sehingga hal ini menjadi kebiasaan baik para staf agar selalu memiliki integritas tinggi dalam melaksanakan tanggungjawabnya.
2. Hasil dari peningkatan profesional kinerja staf itu sendiri dirasa sudah cukup baik dengan adanya pemberian

motivasi yang diberikan kepala TU kepada para bawahannya meskipun belum begitu maksimal, namun hal ini dirasakan sudah cukup memberikan motivasi untuk para staf. Peningkatan profesionalitas kinerja itu sendiri dikatakan meningkat karena didukung atas pengaruh internal diri para staf dan pembangunan motivasi dalam lingkungan kerja yang didapatkan yaitu dukungan eksternal dari anggota staf yang lain maupun oleh kepala TU itu sendiri.

3. Hasil dari penelitian pengaruh kepemimpinan kepala TU terhadap peningkatan profesionalitas kinerja staf madrasah di MTs Salafiyah Bode Plumbon, berdasarkan hasil SPSS memiliki hasil 19, 600 dan 10,000 bahwa ($H_a > H_o$) lebih besar dari nilai H_o maka H_a diterima, sehingga artinya terdapat pengaruh kepemimpinan kepala tata usaha terhadap peningkatan profesionalitas kinerja staf madrasah di MTs Salafiyah Bode Plumbon.
- b. Saran
1. Sebaiknya penempatan kerja dilakukan atas dasar latar belakang pendidikan yang dimiliki, agar pemahaman terhadap suatu bidang bisa dengan sesuai dilakukan tanpa ada kendala-kendala yang dihadapi kedepannya dalam pencapaian sebuah tujuan yang telah ditetapkan.
 2. Perlu adanya pemberian *reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman/sanksi) bagi para staf agar terciptanya lingkungan kerja yang kompetitif, sehingga memacu para staf bekerja secara optimal, maksimal dan profesional.
 3. Sebagai seorang pemimpin hendaknya agar bisa lebih peka dan paham terhadap lingkungan, kondisi maupun sikap para staf, agar senantiasa terjalin komunikasi dan koordinasi yang baik antara atasan maupun bawahan.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2000. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Daryanto, 2011. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Fahmi, Irham. 2013. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T.H. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Kurniawan, Asep. 2017. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Cirebon: Graha Bima
- Kurniawati. 2015. *Pengaruh Penggunaan Alat Peraga Kartu Fungsi Terhadap Hasil Belajar Matematika Pada Pokok Bahasan Fungsi Kuadrat Kelas X SMA Islam Al-Azhar 5 Cirebon*. Skripsi. Tidak diterbitkan. Cirebon: IAIN Syekh Nurjati
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbagai Kompetensi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Moenir. 2006. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mulyadi, Dedi. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Sugiyono. 2007. *Statiska Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta
- Sujak, Abdul. 1990. *Kepemimpinan Manajer*. Jakarta : CV. Rajawali
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta : PrenadaMedia
- Siregar, Syofian. 2011. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Syamsudin. 2015. *Pentingnya membangun kepercayaan (Trust) dalam Meningkatkan Kinerja (job performance) Pegawai Tata Usaha Sekolah*. Jurnal Al-Ta'dib, vol 8 no 2.
- Turmudi, dan Harini Sri. 2008. *Metode Statistika*. Malang: UIN-Malang Press