

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH,
MOTIVASI DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP
KINERJA GURU TK DI KECAMATAN
BATAM KOTA**

SKRIPSI



**Oleh:
Minar Vebriani Siallagan
160910013**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH,
MOTIVASI DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP
KINERJA GURU TK DI KECAMATAN
BATAM KOTA**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:
Minar Vebriani Siallagan
160910013**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Minar Vebriani Siallagan
NPM : 160910013
Falkutas : Ilmu Sosial Dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU TK DI KECAMATAN BATAM KOTA

Adalah hasil karya sendiri bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 20 Februari 2020



Minar Vebriani Siallagan
160910013

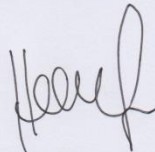
**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH,
MOTIVASI DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP
KINERJA GURU TK DI KECAMATAN
BATAM KOTA**

SKRIPSI
Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh:
Minar Vebriani Siallagan
160910013

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini

Batam, 20 Februari 2020



Hervenzus, S.Kom., M.Si
Pembimbing

ABSTRAK

Tantangan yang luar biasa erat antar sekolah harus dilihat oleh tiap-tiap pemangku pendidikan, apabila tidak ada rencana yang benar, keberadaan sekolah tentu kritis. Seperti sekolah non-publik yang menghadapi persaingan antar sekolah dalam menerima siswa yang banyak dan ditampung, sehingga berakibat sekolah yang kurang optimal dalam pelayanan pendidikan bisa kehilangan siswa. Teknik pengolahan data yang digunakan ialah pengolahan data dengan perangkat lunak SPSS versi 24. Penelitian ini bertujuan mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru TK di Kecamatan Batam Kota. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* dengan *sampling* jenuh dengan 125 responden. Teknik pengambilan data menggunakan instrumen yang berbentuk kuesioner. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Batam Kota, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Batam Kota, dan Budaya Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Batam Kota.

Kata Kunci: Budaya Sekolah; Kepemimpinan Kepala Sekolah; Kinerja Guru; Motivasi.

ABSTRACT

The extraordinary challenges close between schools must be seen by each education stakeholder, if there is no right plan, the existence of the school is certainly critical. Like non-public schools that face competition between schools in accepting a large number of students and accommodated, so that resulting in schools that are less than optimal in education services can lose students. Information preparing procedure utilized is information handling with SPSS software version 24. This ponder points to decide the effect of Principal Leadership, Motivation, and School Culture on Performance of Kindergarten Teachers in Batam City District. The inspecting strategy employments non probability sampling technique with saturated sampling with 125 respondents. Information collection methods utilizing disobedient within the shape of surveys. Testing the speculation in this think about employing a legitimacy test investigation instrument, unwavering quality test, classic suspicion test, different straight relapse, F test, t test, and the coefficient of assurance (R²). The results showed that the Principal's Leadership had no effect on the performance of kindergarten teachers in Batam City District, Motivation has a positive effect on the performance of kindergarten teachers in Batam City District, and School Culture positively influences the performance of kindergarten teachers in Batam City District.

Keywords: *Motivation; Principal's Leadership; School Culture; Teacher Performance.*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur atas kebaikan Tuhan yang maha kuasa yang telah melimpahkan segala berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Df. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Ibu Mauli, S.Kom., M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam;
3. Bapak Heryenzus, S.Kom., M.Si. selaku pembimbing skripsi penulis
4. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
5. Suwardi Gultom selaku suami tercinta yang selalu memberikan motivasi, doa dan pengorbanannya kepada penulis;
6. Orangtua dan keluarga besar yang turut memberikan motivasi, doa kepada penulis;
7. Semua Kepala Sekolah TK di kecamatan batam kota yang membantu dan memberikan dukungan kepada penulis;
8. Kerabat-kerabat terdekat dan seperjuangan di Universitas Putera Batam;

Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak. Semoga Tuhan yang maha kuasa membalas kebaikan dan selalu memberkati kita sekalian, Amin.

Batam, 20 Februari 2020



Minar Vebriani Siallagan

DARTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	
LEMBAR PENGESAHAN	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	Error! Bookmark not defined.
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat penelitian	9
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	9
1.6.2 Manfaat Praktis	9
BAB II	11
TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Kajian Teori.....	11
2.1.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	11
2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	11
2.1.1.2 Fungsi Kepemimpinan	12
2.1.1.3 Gaya Kepemimpinan.....	12
2.1.1.4 Karakteristik Kepemimpinan	13
2.1.1.5 Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah	14
2.1.2 Motivasi	14
2.1.2.1 Pengertian Motivasi.....	14
2.1.2.2 Karakteristik Motivasi	15
2.1.2.3 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	16

2.1.2.4 Indikator Motivasi.....	17
2.1.3 Budaya Sekolah	18
2.1.3.1 Pengertian Budaya Sekolah.....	18
2.1.3.2 Asas–Asas Pengembangan Budaya Sekolah.....	20
2.1.3.3 Karakteristik Budaya Sekolah.....	21
2.1.3.4 Indikator Budaya Sekolah	22
2.1.4 Kinerja Guru	22
2.1.4.1 Pengertian Kinerja.....	22
2.1.4.2 Kriteria Mengukur Kinerja.....	23
2.1.4.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru	23
2.1.4.4 Indikator-Indikator Kinerja	24
2.2 Penelitian Terdahulu.....	25
2.3 Kerangka Pemikiran	28
2.4 Hipotesis	28
BAB III	30
METODE PENELITIAN	30
3.1 Desain Penelitian	30
3.2 Operasional Variabel	30
3.2.1 Variabel Independen	30
3.2.2 Variabel Dependen.....	31
3.3. Populasi dan Sampel.....	32
3.3.1 Populasi.....	32
3.3.2 Sampel.....	33
3.4 Teknik Pengumpulan Data	33
3.4.1 Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.4.2 Alat Pengumpulan Data	35
3.5 Metode Analisis Data	35
3.5.1 Analisis Deskriptif	36
3.5.2 Uji Kualitas Data.....	37
3.5.2.1. Uji Validitas Data	37
3.5.2.2 Uji Reliabilitas	39

3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	39
3.5.3.1 Uji Normalitas.....	39
3.5.3.2 Uji Multikolinearitas.....	40
3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	41
3.5.4 Uji Pengaruh	42
3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	42
3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	42
3.5.5 Uji Hipotesis	43
3.5.5.1 Uji T.....	44
3.5.5.2 Uji F.....	45
3.6 Lokasi Dan Jadwal Penelitian.....	45
3.6.1 Lokasi Penelitian.....	45
3.6.2 Jadwal Penelitian.....	46
BAB IV	47
HASIL DAN PEMBAHASAN	47
4.1 Hasil Penelitian.....	47
4.1.1 Profil Responden.....	47
4.1.1.1 Responden Menurut Jenis Kelamin.....	48
4.1.1.2 Responden Menurut Usia	48
4.1.1.3 Responden Menurut Lama Bekerja.....	49
4.2 Analisis Deskriptif.....	50
4.2.1 Variabel X1 (Kepemimpinan Kepala Sekolah)	50
4.2.2 Variabel X2 (Motivasi).....	52
4.2.3 Variabel X3 (Budaya Sekolah)	54
4.2.4 Variabel Y (Kinerja Guru).....	55
4.3 Uji Kualitas Data	57
4.3.1 Hasil Uji Validitas.....	57
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	59
4.4 Uji Asumsi Klasikn	60
4.4.1 Uji Normalitasn.....	60

4.4.1.1 Uji Kolmogorov Smirnov.....	61
4.4.1.2 Uji Multikolinearitas	62
4.4.1.3 Uji Heteroskedastisitas.....	63
4.5 Uji Pengaruh	64
4.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	64
4.5.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	66
4.6 Hasil Uji Hipotesis.....	67
4.6.1 Hasil Uji T.....	67
4.6.2 Hasil Uji F.....	69
4.7 Pembahasan	70
BAB V	72
SIMPULAN DAN SARAN	72
5.1 SIMPULAN	72
5.2 SARAN.....	73
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar 4. 1 Hasil <i>Normalitas Histogram Regression Residual</i>	60
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas <i>P-P Plot regression Standardized</i>	61

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Sekolah TK di Kecamatan Batam Kota	Error! Bookmark not defined.
Tabel 1. 2 Data Jumlah Murid pada 13 Sekolah TK Swasta	5
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian	31
Tabel 3. 2 Kriteria Analisis Deskriptif	37
Tabel 3. 3 Jadwal Penelitian	46
Tabel 4. 1 Tingkat Pengembalian Kuesioner	47
Tabel 4. 2 Data Responden Menurut Jenis Kelamin	48
Tabel 4. 3 Data Responden Menurut Usia	48
Tabel 4. 4 Data Responden Menurut Lama Bekerja	49
Tabel 4. 5 Kriteria Analisis Deskriptif	50
Tabel 4. 6 Hasil Uji Analisis Deskriptif Kepemimpinan Kepala Sekolah	50
Tabel 4. 7 Hasil Uji Analisis Deskriptif Motivasi	52
Tabel 4. 8 Hasil Uji Analisis Deskriptif Budaya Sekolah	54
Tabel 4. 9 Hasil Uji Analisis Deskriptif Kinerja Guru	55
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas (X1)	57
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas (X2)	58
Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas (X3)	58
Tabel 4. 13 Hasil Uji Validitas Variabel Y	58
Tabel 4. 14 Indeks Koefisien Reliabilitas	59
Tabel 4. 15 Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 4. 16 Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	62
Tabel 4. 17 Hasil Uji Multikolinearitas	63
Tabel 4. 18 Hasil Uji Heteroskedastisitas	64
Tabel 4. 19 Analisis Regresi Linear Berganda	65
Tabel 4. 20 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	66
Tabel 4. 21 Hasil Uji T	67
Tabel 4. 22 Hasil Uji F	69

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Rentang Skala	37
Rumus 3. 2 Rumus Validitas (<i>Pearson Product Moment</i>).....	38
Rumus 3. 3 Rumus Reliabilitas (cronbach's alfa)	39
Rumus 3. 4 Rumus Regresi Linear Berganda	42
Rumus 3. 5 Rumus Uji T.....	44
Rumus 3. 6 Rumus Uji F.....	45

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tantangan luar biasa erat antar sekolah harus dilihat oleh tiap-tiap pemangku pendidikan, apabila tidak ada rencana yang benar, keberadaan sekolah tentu kritis. Seperti sekolah non-publik yang menghadapi persaingan antar sekolah dalam menerima siswa yang banyak dan ditampung, sehingga berakibat sekolah yang kurang optimal dalam pelayanan pendidikan bisa kehilangan siswa, jikalau tiada melaksanakan rencana yang bisa meraih ketertarikan orangtua.

Dalam rangka mendukung kelancaran penyelenggaraan pendidikan pada sekolah, diharuskan total dan kualitas tenaga kerja yang tepat agar bisa menyediakan pelayanan untuk seluruh pemangku kepentingan dengan maksimal. Fungsi pendukung di sekolah adalah kualitas layanan dengan mengupayakan manajemen agar memotivasi kerja tenaga pendidik yang kompeten.

Kompetensi tenaga pendidik tentunya sebagai penilaian kualitas layanan disuatu sekolah. Kualitas layanan itu sendiri dipertimbangkan oleh orangtua dalam memilih pendidikan anak-anak mereka. Guru adalah satu faktor kualitas pendidikan. Lembaga dengan kualitas tertinggi tidak hanya didikte dari kualitas pendidik, namun terdapat beberapa aspek agar menunjang kinerja guru, misalnya sarana penunjang yang ada, pengembangan karir, budaya sekolah dan lain sebagainya. Apabila aspek-aspek tersebut dapat memotivasi guru maka akan memperoleh prestasi kerja yang baik.

Peran kepemimpinan kepala sekolah selaku pemimpin sekolah menjadi

paling berpengaruh, terutama dalam memutuskan arah dan strategi pendidikan yang dibentuk. Sependapat dengan (Kuswoyo, *et al.*, 2018 : 361) menyatakan bahwa selaku atasan, yang bisa memotivasi sekolah untuk merealisasikan visi, misi, tujuan dan sasaran dengan beragam macam rencana dilakukan dengan persiapan ialah kepala sekolah.

Kepala sekolah ialah orang yang amat puncak mengendalikan dan paling menentukan dalam keberhasilan sekolah. Apabila pendidikan mengalami kegagalan unsur yang paling dan termasuk orang pertama yang bertanggung jawab adalah kepala sekolah. Selaku inti kegiatan di sekolah, kepala sekolah seharusnya lebih cakap dibanding faktor-faktor lain di dalam mempengaruhi serta mendorong sumber daya demi pencapaian tujuan sekolah.

Untuk dapat merealisasikan tujuan sekolah peran kepala sekolah dalam menyelenggarakan pelayanan pendidikan kepada masyarakat tentunya. Guru sebagai ujung tombak sekolah perlu diarahkan, dibina, dan diberi motivasi, agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya sehingga dapat meningkatkan kinerja guru itu sendiri. Sependapat dengan (Sutanjar, 2019 : 321) yang menyatakan bahwa besar kecilnya pencapaian kinerja seorang guru disuatu instansi, berbagai hal yang mempengaruhi salah satunya adalah motivasi. Motivasi sebagai kualitas aset yang mendorong dan mengendalikan perilaku manusia dan juga menentukan prestasi kinerja pendidik.

Peningkatan motivasi para guru adalah upaya untuk meningkatkan kinerja guru. Seorang pendidik mendidik anak muridnya atas dasar adanya dorongan. Guru terinspirasi dan bersemangat saat menyelesaikan kewajibannya, karena

kebutuhannya telah terpenuhi. Pernyataan ini disetujui oleh (Sudirman, 2018 : 199) menyatakan bahwa kepuasan kebutuhan ini diidentifikasi dengan pemenuhan pekerjaan, dimana keinginan instruktur dipenuhi oleh organisasi. Motivasi internal pada dasarnya dapat bersumber dari diri seseorang dan juga dapat bersumber dari luar atau disebut motivasi eksternal. Salah satu perangkat atasan untuk bawahan bekerja cerdas seperti yang diharapkan adalah motivasi. Pernyataan ini didukung oleh (Komarudin, 2018) menyatakan bahwa untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin agar mendapatkan muncul tentang pekerjaan yang lebih baik yang dapat menggerakkan dan memberi kekuatan adalah bersumber dari dalam guru disebut motivasi intrinsik atau dari luar diri guru disebut motivasi ekstrinsik.

Selain motivasi, budaya sekolah atau sebagai kondisi kerja yang mencerminkan situasi jalinan kerja antar guru dengan kepala sekolah, antar sesama guru, antara guru dengan tenaga kependidikan adalah bentuk tempat yang kontributif. Pernyataan ini didukung oleh (Sidik Purwoko, 2018 : 151) budaya sekolah dapat ditandai oleh latar belakang, tingkat persahabatan, tingkat kedekatan dan partisipasi. Kondisi yang terjadi dalam keempat pengukuran budaya sekolah memiliki potensi untuk membuat langkah kinerja pengajar. Apabila budaya sekolah dapat diciptakan sehingga kelangsungan hidup dan efisiensi sekolah bakal naik dan kenaikan akan mempengaruhi perubahan kinerja.

Sebagai organisasi pendidikan mutu yang dibuat di sekolah, pastinya tidak terlepas dari keberadaan sekolah itu sendiri. Pengembangan eksekusi sekolah sangatlah mempengaruhi mutu pada sekolah. Pada aktivitas akademis serta aktivitas beragam untuk guru, aktivitas silaturahmi keluarga besar sekolah,

darmawisata, studi banding, dan diklat akan mendorong guru lebih mempergiat kinerja dan akan membangun budaya sekolah.

Kinerja guru merupakan komponen sinergis yang harus ditingkatkan agar memperoleh tenaga kerja pendidikan kompeten serta bisa menciptakan sistem pendidikan yang relevan terhadap tuntutan suasana kondisi dan kebutuhan konsumen. Sependapat dengan (Sidik Purwoko, 2018 : 151) yang menyatakan melalui kinerja guru yang kompeten bisa menghasilkan pendidik yang berkualitas, sehingga dapat meningkatkan mutu sekolah.

Dinas pendidikan kota batam berada di lokasi Jl. Pramuka Komp. Perkantoran Sekupang Batam dan memiliki visi yaitu terciptanya sumber daya manusia yang bertaqwa, berbudaya serta berdaya saing. Keadaan pelaksanaan pendidikan pada Kota Batam, tidak lepas dari berbagai masalah, baik berkaitan dengan masalah sarana dan prasarana, guru dan biaya pendidikan maupun perihal manajemen pendidikan. Faktor-faktor organisasi diwujudkan dalam variabel kepemimpinan kepala sekolah. Faktor lingkungan budaya diwujudkan dalam variabel budaya sekolah.

Persaingan sekolah swasta saat ini tidak lepas dari strategi kepemimpinan kepala sekolah untuk bisa tetap eksis dalam pelayanan pendidikan di masyarakat yang di lihat dari kinerja guru. Dari hasil informasi yang diterima dari kepala sekolah pada 13 sekolah TK swasta di kecamatan batam kota diketahui ada sebanyak 125 guru pada tahun ajaran 2019/2020. Dari hasil wawancara dengan beberapa guru ada berbagai permasalahan, diantaranya kurangnya perhatian kepala sekolah dalam menjaga dan meningkatkan motivasi kerja guru dan jarang

memberikan penghargaan atas prestasi guru.

Tabel 1. 1 Data Jumlah Murid dan Guru TK pada 13 Sekolah TK Swasta di Kecamatan Batam Kota (2017- 2019)

No	Nama Sekolah	Tahun	Jumlah Murid	Jumlah Guru
1	TK AIS (Al-Kahfi Islamic School Batam)	2017	84	9
		2018	96	10
		2019	37	18
2	TK Al Choir 2	2017	-	-
		2018	-	-
		2019	29	4
3	TK Al Fams	2017	75	8
		2018	69	9
		2019	87	9
4	TK Ansvin Academy	2017	-	-
		2018	27	4
		2019	44	6
5	TK Beverly Education	2017	22	3
		2018	17	2
		2019	19	2
6	TK Bodhi Dharma	2017	158	14
		2018	156	17
		2019	152	19
7	TK Charitas	2017	35	4
		2018	47	5
		2019	45	10
8	TK Excellent Holy Kids	2017	109	9
		2018	94	8
		2019	92	15
9	TK Maitreyawiraa	2017	419	19
		2018	334	18
		2019	313	24
10	TK Metta Karunia School	2017	36	5
		2018	34	5
		2019	43	3
11	TK St Andrew's School Batam	2017	37	7
		2018	29	6
		2019	38	7
12	TK Surya Mahardika	2017	42	4
		2018	32	1
		2019	25	3

13	TK Taman Hijau	2017	18	4
		2018	41	4
		2019	36	5

Sumber : Penulis, 2019

Berdasarkan Tabel 1.2 data tabel di atas bisa lihat peserta didik terendah tahun 2019 sejumlah 19 anak dan belum mencapai angka target yang di inginkan dalam jumlah total peserta didik yang di tampung. Dan peserta didik yang lebih dari 100 siswa pada tahun 2019 hanya terdapat pada 2 sekolah dari 13 sekolah TK di Kecamatan Batam Kota dan dapat disimpulkan kurangnya keterampilan kepemimpinan kepala sekolah dalam strategi pencapaian tujuan agar mencapai target penerimaan murid setiap tahunnya.

Masalah lainnya yang didapat dari hasil observasi yaitu kepala sekolah dapat menyusun rencana strategi sekolah dan rencana tahunan dalam meningkatkan kualitas sekolah. Kepala sekolah memimpin tanpa konsep, kurang mempertimbangkan tingkat status, kemampuan, bawahan pengembangan yang mereka pimpin, memberikan informasi tanpa tujuan yang jelas dan tidak jelas, kurang mampu mengomunikasikan rencana.

Kepemimpinan kepala sekolah belum optimal saat menggerakkan guru melakukan tugas dan tanggung jawab. Dalam komunikasi juga tidak terjalin baik antara warga di sekolah. Dan budaya kerja yang buruk karena kehadiran instruktur yang masing-masing diberi kewajiban oleh yang terdepan tidak segera diselesaikan atau ditunda pengerjaannya. Sebagai pemimpin pendidikan pada sekolah (*educational leader*), kepala sekolah kurang memperhatikan dalam penyelenggaraan untuk memajukan budaya sekolah sehingga kurang terciptanya

atmosfer kerja yang kondusif, mengarah pada mutu, dan kurangnya kinerja guru mengakibatkan kurangnya minat masyarakat pada sekolah TK yang ada.

Berlandaskan latar belakang masalah, penulis terkesan mencoba melaksanakan penelitian dengan judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU TK DI KECAMATAN BATAM KOTA”.

1.2 Identifikasi Masalah

Didasari dari latar belakang masalah dan observasi pada lapangan bisa diidentifikasi beberapa masalah agar memajukan kinerja guru tk ialah seperti berikut:

1. Kurangnya perhatian kepala sekolah dalam menjaga dan meningkatkan motivasi kerja guru.
2. Kurangnya keterampilan kepemimpinan kepala sekolah dalam strategi pencapaian tujuan.
3. Kepala sekolah kurang optimal memperhatikan tingkat kesiapan, kemampuan, kematangan bawahan yang dipimpinnya.
4. Kepala sekolah belum optimal saat menggerakkan guru melakukan tugas dan tanggung jawab.
5. Komunikasi tidak terjalin baik antara warga sekolah.
6. Budaya kerja yang buruk.
7. Kepala sekolah kurang memperhatikan dalam penyelenggaraan untuk memajukan budaya sekolah.

8. Rendahnya kinerja guru menyebabkan kurangnya minat masyarakat pada sekolah TK yang ada.

1.3 Batasan Masalah

Akibat tingkat masalah, serta waktu dan kapasitas terbatas serta kesanggupan penelitian dan bahasan tidak terlalu luas, kemudian penulis mempersempit masalah untuk diselidiki karena sedang melihat masalah kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, budaya sekolah dan kinerja guru TK hanya pada 13 sekolah TK yang ada di Kecamatan Batam Kota.

1.4 Rumusan Masalah

Didasari identifikasi serta batasan masalah, kemudian dapat dirumuskan masalah seperti berikut:

1. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Batam Kota ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Batam Kota ?
3. Apakah budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Batam Kota ?
4. Apakah kepemimpinan, motivasi dan budaya sekolah secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru TK di kecamatan Batam Kota ?

1.5 Tujuan Penelitian

Didasari oleh rumusan masalah yang sudah diklarifikasi, tujuan yang ingin diraih daripada penyelidikan ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Batam Kota.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Batam Kota.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Batam Kota.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi dan budaya sekolah secara simultan terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Batam Kota.

1.6 Manfaat penelitian

Pada hal penelitian ini penulis mengharapkan bisa memberi manfaat baik itu didasari manfaat teoritis ataupun manfaat praktis.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penulis berharap penelitian bisa membagikan manfaat, pengetahuan dan wawasan terkhusus pada segi sumber daya manusia terpaut kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, budaya sekolah dan kinerja guru TK.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis pada penelitian ini ialah:

1. Bagi Peneliti

Meningkatkan edukasi dari penelitian apakah benar berpengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya sekolah dalam meningkatkan kinerja guru serta bisa meningkatkan ilmu serta pandangan sekitar aset manusia yang didasari oleh teori yang dipelajari.

2. Bagi Institusi

Bisa meningkatkan rekomendasi bermanfaat untuk perpustakaan yang ada pada Universitas Putera Batam.

3. Bagi Lembaga Pendidikan

Supaya bisa memperoleh cerminan, resolusi serta saran akan menerima ketentuan agar meningkatnya kinerja guru.

4. Bagi Peneliti Lanjut

Supaya bisa diperluas variabel yang sudah ada agar menambahkan pendapat yang luas untuk para pembaca lainnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah

2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan pendapat Wirawan dalam (Sidabutar *et al.*, 2017: 40) kepemimpinan pendidikan dalam hal ini kepala sekolah merupakan proses pimpinan pendidikan yang mempengaruhi para peserta didik dan para pemangku kepentingan pendidikan serta menciptakan sinergi untuk mencapai tujuan pendidikan. Menurut Mulyono dalam (Hosan *et al.*, 2019: 254) kepemimpinan kepala sekolah merupakan pusat asal mula gerak organisasi untuk menggapai tujuan ditingkatkan waktu agar melaksanakan hubungan yang baik dengan guru pada suasana kontributif.

Menurut Squires pada (Keizer & Pringgabaya, 2017: 17) menyatakan bahwa kepala sekolah merupakan bagian terpenting dari sekolah adalah membimbing dan menilai kualitas sekolah . Kepala sekolah memonitor apa yang diperlukan untuk mendukung pengembangan profesionalisme. Menurut Sagala dalam (Tobing *et al.*, 2017: 29) mengungkapkan bahwa kepemimpinan merupakan pusat dari manajemen, karena wewenang adalah dasar semua strategi serta alat yang mereka sediakan untuk suatu organisasi.

Menurut (Nafiqoh, 2017: 62) salah satu kompetensi yang dibutuhkan kepala sekolah adalah kepemimpinan. Kepala sekolah adalah seorang pekerja yang berpengalaman diberikan peran untuk mengendalikan sekolah saat

menyelenggarakan sistem belajar mengajar. Berdasarkan pengertian kepemimpinan kepala sekolah dari para ahli bisa disimpulkan kepemimpinan kepala sekolah adalah kapasitas seseorang untuk mempengaruhi, memberikan motivasi kepada guru sehingga memberikan inspirasi dalam merancang sesuatu yang lebih bermakna dan membuat guru bisa berkontribusi untuk efektivitas dan kesuksesan sekolah.

2.1.1.2 Fungsi Kepemimpinan

Menurut Rivai dalam (Kuswoyo *et al.*, 2018: 362) ada 8 fungsi kepemimpinan sebagai berikut:

1. Mewujudkan mimpi dan rasa kebersamaan.
2. Mendukung memajukan kewajiban daripada melaksanakannya.
3. Memberi gagasan kepercayaan, mengintegrasikan pemikiran yang berbeda.
4. Membawa diskusi terampil lewat diskusi.
5. Menopang memanfaatkan pengaruh mereka.
6. Menjadi penyedia untuk beberapa kemungkinan.
7. Membagikan dorongan untuk orang lain.
8. Menopang satuan kerja.

2.1.1.3 Gaya Kepemimpinan

Menurut Ronald Lippit dan Ralph Waite dalam (Y. Susanto, 2017: 14) terdapat 3 gaya kepemimpinan dalam organisasi sebagai berikut :

1. Gaya otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang memakai pendekatan

kekuasaan untuk menggapai kepastian serta peningkatan sistemnya, kekuasaan sangat kuat diterapkan.

2. Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang berkarakter satu sistem yang peningkatannya memakai pendekatan kooperative, kepemimpinan demokratis cenderung berakhlak tinggi, dapat bekerjasama, memprioritaskan mutu kerja dan dapat dengan mudah menempatkan diri.
3. Gaya kepemimpinan kendali bebas merupakan gaya kepemimpinan yang menyerahkan wewenang penuh atas bawahannya, struktur lembaga ini mempunyai sifat toleran dan pimpinan yang bersifat pasif.

2.1.1.4 Karakteristik Kepemimpinan

Menurut Muenjohn dan Armstrong dalam (Wibisono *et al.*, 2018: 248)

menyatakan bahwa ada 6 karakteristik kepemimpinan yaitu:

1. Antusias didefinisikan sebagai segera menyesuaikan segalanya dan berkomunikasi dengan orang / karyawan lain.
2. Percaya diri dengan kemampuan mereka.
3. Tulus hati, gigih, ulet, menuntut standar tinggi, mendukung rasa hormat bukan sekadar popularitas.
4. Sejujurnya, itu benar bagi mereka, memurnikan diri sendiri, bisa dipercaya, dan kejujuran yang menghasilkan kepercayaan.
5. Kehangatan, kehangatan dalam kaitan interpersonal, peduli terhadap orang lain dan penuh kepedulian.

6. Kerendahan hati, yaitu mau mendengarkan dan menanggung kesalahan, tidak sombong dan menguasai atau menuntut.

2.1.1.5 Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut (S.Arifin, 2012:30) dimensi kepemimpinan yang efektif dapat diukur melalui:

1. Memberi perhatian kepada keperluan bawahan adalah kepemimpinan yang mendukung (*Supportive Leadership*).
2. Mnginformasikan hal-hal kecil yang diharapkan dari bawahan dan memberikan pedoman khusus adalah kepemimpinan yang instruktif (*Directive leadership*).
3. Menerima setiap pendapat dan saran dari bawahan dan berkonsultasi bersama bawahan adalah kepemimpinan partisipatif (*Partisipative leadership*).
4. Menetapkan tujuan-tujuan, memilah pembetulan pada kinerja serta menunjukkan kepercayaan bahwa bawahan bisa menggapai kinerja yang tinggi adalah kepemimpinan yang berorientasi kepada keberhasilan (*Achievement oriented leadership*)

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut Isbandi dalam (Supriyono, 2017: 5) menjelaskan bahwa asal dari kata motivasi yaitu dari kata motif yang bisa diterjemahkan sebagai kualitas ada

dalam diri setiap pribadi dalam bertindak atau berbuat. Menurut Sutrisno dalam (Priyono *et al.*, 2018: 149) mengemukakan faktor yang memotivasi seseorang untuk bertindak, akal biasanya ditafsirkan sebagai cara mengemudi perilaku seseorang adalah motivasi.

Menurut Robbins dalam (Ndapaloka *et al.*, 2016: 45), menuturkan bahwa motivasi merupakan suatu cara untuk menggapai misi organisasi yang dikeluarkan dari kemauan, yang dilihat dari kapabilitas dalam cara dalam memenuhi beberapa kebutuhan personal. Menurut Yaslis Ilyas dalam (Kuswoyo *et al.*, 2018 :363) menyatakan sesuatu yang datang dari dalam diri seseorang yang menimbulkan dukungan atau keinginan untuk bekerja adalah motivasi kerja. Menurut G.R Terry dalam (Prasetyo & Oktarina, 2017: 15) motivasi adalah kemauan yang ada dalam pribadi yang membutuhkan aktivitas.

Dalam hal memahami motivasi menurut para ahli dalam kesimpulannya bahwa motivasi kerja ialah dorongan dari dalam diri seseorang maupun dari luar untuk mengerjakan sesuatu kegiatan untuk menggapai sasaran didalam organisasi tersebut.

2.1.2.2 Karakteristik Motivasi

Menurut (Juni, 2017:87) ada 3 macam karakteristik dasar dari motivasi yang berkenaan atas karyawan, sebagai berikut:

1. Usaha, yaitu kekuatan dalam karakter kerja atau seberapa banyak cara yang dikeluarkan seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan.
2. Ketekunan, yaitu upaya oleh individu dalam menggunakan usahanya.

3. Arah yaitu karakter yang mengarah untuk kapasitas kerja seseorang pada perilaku bekerja.

2.1.2.3 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno dalam (Heryenzus & Laia, 2018: 14-15) motivasi sebagai proses psikologi tentu dipengaruhi dari beberapa faktor. Faktor - faktor tersebut dapat diperbedakan atas faktor intern dan faktor ekstren yang berasal dari pegawai:

1. Faktor intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Seseorang akan mengerjakan apa saja untuk mempertahankan hidup, apakah pekerjaan itu baik atau tidak.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Seseorang perlu melakukan pekerjaan didorong dari mendambakan memiliki sesuatu.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Adanya ingin diakui oleh orang lain adalah alasan seseorang mau bekerja.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Ada yang ingin diakui dan dianggap oleh orang lain adalah alasan seseorang ingin bekerja.

- e) Keinginan untuk berkuasa

Ada yang didorong ingin bekerja karena kemauan untuk berkuasa.

2. Faktor ekstren

Faktor ekstren juga tidak kalah pentingnya dalam memperlemah inspirasi pekerjaan individu. Faktor – faktor ekstren tersebut adalah :

- a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan semua tempat dan fasilitas terdapat disepulur pegawai saat melaksanakan pekerjaan bisa pengaruhi implementasi dalam bekerja.

- b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai adalah instrument motivasi efektif lembaga agar memandu pegawai bekerja dengan produktif.

- c) Adanya jaminan pekerjaan

Seseorang ingin bekerja sungguh-sungguh bila bersangkutan merasakan adanya karir yang jelas saat melaksanakan pekerjaan.

- d) Supervise yang baik

Peranan supervisor saat mengerjakan pekerjaan pengawasan sangat mempengaruhi inspirasi kerja pegawai.

2.1.2.4 Indikator Motivasi

Menurut (Sunyoto, 2012:195) indikator motivasi menurut maslow yang diketahui dengan teori hierarki kebutuhan. Indikator motivasi berdasarkan teori seperti berikut:

1. **Kebutuhan Fisiologis**

Yaitu hirarki keperluan individu yang mendasar dan adalah kebutuhan untuk bisa hidup.

2. **Kebutuhan Rasa Aman**

Kebutuhan rasa aman melingkupi keamanan dan tempat berlindung atas ancaman.

3. **Kebutuhan Sosial**

Merupakan kebutuhan untuk persekutuan, berinteraksi dengan orang lain yang lebih erat.

4. **Kebutuhan Penghargaan**

Melingkupi keperluan untuk dihargai, dihormati, dan pengakuan atas kemampuan dari seseorang.

5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Kebutuhan yang tertinggi, yang berhubungan pada proses peningkatan kemampuan seseorang. Mencakupi kebutuhan untuk dihargai, dihormati, dan pengakuan atas kemampuan dari seseorang.

2.1.3 Budaya Sekolah

2.1.3.1 Pengertian Budaya Sekolah

Menurut (Listyorini & Samtoso, 2017: 85) budaya sekolah yang sama bisa menjadi artikulasi filosofis, ia bisa berfungsi seperti permintaan wajib bagi guru, dikarenakan bisa digunakan seperti aturan dan peraturan yang ditetapkan di sekolah. Menurut (Purwoko, 2018: 151) budaya sekolah adalah fitur, karakter atau karakter, dan citra sekolah dalam komunitas yang lebih luas. Oleh karena itu

perlu untuk menerapkan budaya sekolah yang tegas supaya kualitas sekolah akan berdampak positif terhadap kualitas sekolah.

Menurut Langgulang dalam (Guwarah *et al.*, 2018) Budaya sekolah mengacu pada seperangkat nilai, kepercayaan, dan nilai-nilai yang secara umum disepakati dan diimplementasikan dengan kesadaran penuh sebagai seperangkat nilai yang diciptakan konteks dalam pemahaman kolektif semua elemen staf sekolah terdiri dari guru, staf, siswa. dan jika perlu, buat ide komunitas sekolah.

Menurut Hallinger dan Leithwood dalam (Sidabutar *et al.*, 2017: 40) budaya sekolah dapat menjadi interpretasi dari nilai-nilai yang terhubung disekolah, standar yang ada dan diimplementasikan disekolah, dan keinginan dan kecenderungan yang menggambarkan intuisi umum antara satu bagian pada lainnya. Menurut Sharifah (Daryanto & Hery Tarno, 2015: 6) Budaya sekolah didefinisikan sebagai cara kehidupan sekolah yang mencakup semua aktivitas sekolah luar dan dalam kelas yang menggambarkan nilai-nilai, keyakinan dan nilai-nilai yang bekerja dengan orang sekitarnya, beberapa di antaranya ditekankan. mereka turun-temurun, beberapa terkait dengan sekolah itu sendiri.

Dalam hal memahami budaya sekolah menurut para ahli dalam kesimpulannya bahwa kesadaran budaya adalah seperangkat ukuran, nilai serta kebiasaan lama didirikan dari komunitas sekolah dan menuju pada semua pekerjaan staf sekolah.

2.1.3.2 Asas–Asas Pengembangan Budaya Sekolah

Menurut (Daryanto & Hery Tarno, 2015: 20) Prinsip-prinsip umum pengembangan budaya sekolah dapat dijelaskan seperti yang tersebut dibawah:

1. Kerjasama tim (*team work*), sekolah pada dasarnya adalah kelompok atau orang lain yang bekerja bersama untuk menggapai tujuan
2. Kemampuan, mengacu atas kesanggupan untuk melakukan tugas dan tugas di tingkat kelas atau sekolah.
3. Keinginan, berarti dipersiapkan untuk melaksanakan fungsi dan tanggung jawab agar memberi kepuasan kepada siswa serta orangtua.
4. Kegembiraan (*happiness*), tingkat kebahagiaan yang diperoleh semua staf sekolah dengan harapan bahwa itu akan memiliki lingkungan dan atmosfer sekolah yang positif, bahagia dan damai.
5. Hormat (*respect*), merupakan suatu kehormatan yang dihargai oleh semua orang di komunitas sekolah dan dengan para pemangku kepentingan lainnya dalam pendidikan.
6. Jujur (*honesty*), adalah faktor terpenting dalam lingkungan sekolah, baik untuk diri sendiri ataupun orang lainnya.
7. Disiplin (*discipline*), adalah bentuk ketaatan tentang kebijakan dan hukuman yang berkaitan dengan bagian sekolah.
8. Empati (*empathy*), adalah kapasitas untuk menempatkan diri atau dapat mendengar apa yang orang lain rasakan, tapi itu tidak putus pada perasaan itu.
9. Pengetahuan dan kesopanan, tenaga kerja sekolah pergi dengan kapasitas

untuk mengambil keyakinan siapa pun akan memberi kesan membujuk kepada orang lain.

2.1.3.3 Karakteristik Budaya Sekolah

Menurut Schein dalam (Keizer & Pringgabayu, 2017: 18) menjelaskan bahwa karakteristik budaya sekolah melingkupi :

1. *Observed behavioral regularities* (keteraturan tingkah laku yang diamati) yaitu, saat peserta sistem berhubungan satu dengan yang lain, mereka akan memakai bahasa, kosakata dan konteks budaya yang sama terkait dengan hormat dan berimplementasi.
2. *Norms* (norma) yaitu standar hidup, termasuk aturan untuk berapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan serta tugas apa yang mungkin atau tidak mungkin dilakukan.
3. *Dominant value* (nilai dominan) adalah, ada poin baik yang direkomendasikan lembaga dan diharapkan personel untuk berkontribusi, contohnya, kualitas produk, ketidakhadiran yang kecil serta kemampuan yang besar.
4. *Philosophy* (filsafat) adalah ada banyak kebijakan yang menyatakan keyakinan dalam proses bagaimana karyawan dan pelanggan diperlakukan.
5. *Rules* (aturan) yaitu, beberapa kepemimpinan positif yaitu tentang pengembangan atau hubungan yang nyaman pada organisasi.
6. *Organization climate* (iklim organisasi) yaitu suatu upaya di mana pihak suatu kelompok berhubungan, serta bertindak satu sama lain.

2.1.3.4 Indikator Budaya Sekolah

Menurut Susanto dalam (Sidabutar *et al.*, 2017: 40), budaya sekolah dapat diukur dengan beberapa indikator, yaitu:

1. Inisiatif
2. Pengarahan atau arah
3. Integrasi
4. Kontrol
5. Identitas
6. Pola komunikasi

2.1.4 Kinerja Guru

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut (Lestari, 2018) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah sikap yang semua orang gambarkan sebagai kemampuan karyawan untuk memainkan peran dalam organisasi. Menurut (Astarina Ivalaina, 2018) kinerja adalah karakter dan kapasitas pekerjaan diperoleh oleh pegawai saat menjalankan tugas sesuai dengan beban yang dikenakan.

Menurut (Astarina, 2018) suatu kinerja merupakan hasil dari terciptanya kerja keras selama periode waktu tertentu diilustrasikan dalam banyak cara misalnya, standar dan tujuan yang mana disepakati secara serentak. Menurut (Sudiyono & Qomariyah, 2018) peningkatan kinerja adalah fungsi dari kinerja tenaga kerja umumnya digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi pegawai atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Atas dasar pemahaman tentang praktik profesional di atas bisa dinilai bahwa kinerja merupakan konsekuensi dari ketrampilan bekerja yang sudah dilakukan oleh karyawan dan diberikan kepada perusahaan dengan tujuan memenuhi visi dan misi dari perusahaan tersebut.

2.1.4.2 Kriteria Mengukur Kinerja

Menurut (Astarina, 2018) ada 4 jenis yang menjadi ukuran saat mengevaluasi kinerja, adalah :

1. Kualitas

Adalah menjelaskan mengenai jumlah kekeliruan, kerusakan dan ketelitian.

2. Kuantitas

Total aktivitas berkualitas yang telah diperoleh.

3. Waktu Kerja

Adalah peringkat kehadiran, keterlambatan waktu, serta waktu kerja yang efektif.

4. Kerja Sama

Menyelesaikan pekerjaan atau tujuan secara yang dilakukan bersama dengan orang lain.

2.1.4.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Istarini dan Sukanti dalam (Kuswoyo *et al.*, 2018 : 364) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah:

1. Faktor personal atau individual, ini mencakup unsur keahlian, keterampilan, kapasitas, kekuatan, semangat, serta antusiasme setiap pengajar.
2. Faktor kepemimpinan, mereka mempunyai spesialisasi eksekutif dan

pemimpin saat memberi motivasi, inisiatif, kepemimpinan, dan pendukung pekerjaan bagi para pengajar.

3. Faktor tim termasuk motivasi dan komitmen kolega serta berpengalaman, kepercayaan bagian tim, solidaritas dan kedekatan bagian tim.
4. Faktor sistem, melingkupi cara bekerja, sarana bekerja yang telah kepala sekolah berikan, metode lembaga dan etik kerja pada organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional). Melingkupi tuntutan dan transisi lingkungan eksternal (sertifikasi guru) dan internal (motivasi kinerja pengajar).

2.1.4.4 Indikator-Indikator Kinerja

Menurut (Bangun, 2012: 234) indikator kinerja terukur seperti berikut :

1. Jumlah pekerjaan, sudut pandang ini menunjukkan total kegiatan yang diperoleh oleh pegawai sebagai syarat yang menjadi standar kinerja.
2. Kualitas pekerjaan, yaitu semua kinerja memiliki ukuran kualitas yang perlu disinkronkan oleh pegawai untuk bisa mengerjakannya sesuai dengan ketetapan.
3. Ketepatan waktu, ialah suatu pekerjaan yang disiapkan tepat pada waktunya karena terbatasnya waktu.
4. Kehadiran, adalah beberapa jenis pekerjaan memerlukan kehadiran karyawan dalam melakukannya sesuai dengan kerangka waktu tertentu .
5. Kemampuan kerjasama, pekerjaan seorang karyawan dapat dilakukan dengan kemampuannya untuk bekerja bersama rekan kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh (Sya'roni, Toni *et al.*, 2018) dengan judul Dampak Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Kecamatan Tempeh Lumajang. Teknik analisis yang digunakan ialah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian ditemukan bahwa Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh (Bayu Hendro Priyono, Nurul Qomariah, P. W. 2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Tanggul Jember. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, Uji F, Uji T, dan Koefisien Korelasi (R) dan determinasi (R²) dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik, semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hendriady De Keizer, 2017) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi, dan Budaya Sekolah, Terhadap Kinerja Guru di SMK ICB Cinta Niaga Kota Bandung. Teknik analisis yang digunakan Analisis jalur (*Path Analysis*) dan regresi sederhana. dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru dan budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 82,4%.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sidik Purwoko, 2018) yang berjudul

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri Kabupaten Sleman Yogyakarta. Teknik analisis yang dipakai regresi linear berganda dengan hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi dan kompensasi menunjukkan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kuswoyo *et al.*, 2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar di Kecamatan Rimba Melintang. Teknik analisis yang dipakai ialah analisis *Structural Equation Modelling (SEM)* dengan hasil penelitian ini menemukan motivasi, kompensasi, dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rame Uli Sidabutar *et al.*, 2017) judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 1 Panei. Teknik analisis yang dipakai ialah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian ini menemukan kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh (Heryenzus *et al.*, 2018) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variable Intervening Pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam. Teknik analisis yang dipakai ialah analisis jalur dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa kompensasi dan motivasi dengan kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Anggih eko prasetiyo *et al.*, 2017) dengan judul Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Teknik analisis yang dipakai ialah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian ini menemukan komunikasi internal, motivasi kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh (Alamsyah *et al.*, 2019) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT United Indo Surabaya. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

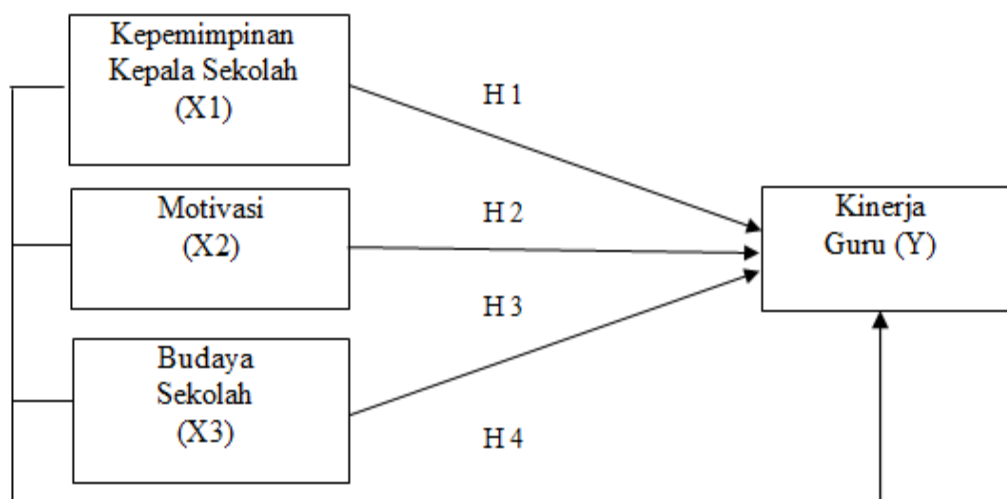
Penelitian yang dilakukan oleh (Lestari, 2018) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Geotech Sistem Indonesia. Teknik analisis yang dipakai ialah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Astarina, 2018) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alfa Scorpii Pematang Reba. Teknik analisis yang dipakai ialah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Scorpii Pematang Reba. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda

dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Didasari oleh latar belakang masalah dan landasan teori yang dijelaskan, bahwa kerangka pemikiran pada penelitian ini ialah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi dan budaya sekolah terhadap kinerja guru.



Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran

Sumber : Peneliti , 2019

2.4 Hipotesis

Didasari jabaran pada kerangka pemikiran, bahwa hipotesis penelitian bisa dirumuskan seperti berikut:

- H1: Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Batam Kota
- H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Batam Kota
- H3: Budaya Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Batam Kota
- H4: Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi dan budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Batam Kota

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut Sanusi (2011: 13) desain penelitian merupakan proses atau teknik yang dirancang agar menghasilkan sebuah gambaran sistematis dari data ilmiah dari subjek atau topik penelitian. Desain penelitian bisa diartikan sebagai rancangan serta kerangka penelitian yang dipakai memiliki bukti yang jelas untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Penelitian ini memakai penelitian kuantitatif dan mencari hubungan asosiatif yang memiliki sifat hubungan kausal. Menurut (Sanusi, 2011:14) penelitian kausalitas yaitu penelitian disusun untuk meneliti kemungkinan dari hubungan sebab akibat antara variabel.

3.2 Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2015: 63) Variabel penelitian adalah sesuatu elemen atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang memiliki berbeda bentuk tertentu yang peneliti tetapkan agar mempelajari lalu menyimpulkan.

3.2.1 Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2015: 64) variabel independen adalah variabel sebagai pokok perubahan ataupun timbul variabel terikat (*Dependent Variabel*).

Untuk penelitian berikut ini variabel independen yang dimaksudkan ialah kepemimpinan kepala sekolah (X1), motivasi (X2) dan budaya sekolah (X3).

3.2.2 Variabel Dependen

Dapat juga dikatakan variabel dependen atau terikat, yang adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (Sanusi, 2011: 50). variabel dependen merupakan salah satu variabel terpengaruh atau sebagai akibat karena adanya variabel bebas. Dikatakan sebagai variabel terikat karena variabel ini dipengaruhi oleh variabel independen. Pada penelitian ini, variabel dependen yang dimaksud ialah kinerja guru (Y).

Secara umum variabel, pengertian variabel, indikator variabel, skala pengukuran data akan dilampirkan pada tabel 3.1

Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	kepemimpinan kepala sekolah ialah kapasitas seseorang untuk mempengaruhi, memberikan motivasi kepada guru sehingga memberikan inspirasi dalam merancang sesuatu yang lebih bermakna dan membuat guru bisa berkontribusi untuk efektivitas dan kesuksesan sekolah.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Supportive Leadership</i> 2. <i>Directive Leadership</i> 3. <i>Partisipative Leadership</i> 4. <i>Achievement Leadership</i> 	<i>Likert</i>

Motivasi (X2)	Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri seseorang maupun dari luar untuk mengerjakan sesuatu kegiatan untuk menggapai sasaran didalam organisasi tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri 	<i>Likert</i>
Budaya Sekolah (X3)	Budaya adalah seperangkat ukuran, nilai serta kebiasaan lama didirikan dari komunitas sekolah dan menuju pada semua pekerjaan staf sekolah.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inisiatif 2. Pengarahan atau arah 3. Integrasi 4. Kontrol 5. Identitas 6. Pola komunikasi 	<i>Likert</i>
Kinerja Guru (Y)	Kinerja merupakan konsekuensi dari ketrampilan bekerja yang sudah dilakukan oleh karyawan dan diberikan kepada perusahaan dengan tujuan memenuhi visi dan misi dari perusahaan tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Kerja Sama 	<i>Likert</i>

Sumber : Peneliti 2019

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini di ambil berdasarkan kategori beberapa

Sekolah pada Gugus 7 hingga 10. Dan data yang didapatkan dari kepala sekolah pada 13 sekolah TK di Kecamatan Batam Kota. Jumlah guru yang bekerja pada 13 sekolah TK di kecamatan batam kota sebanyak 125 guru.

3.3.2 Sampel

Pada penelitian ini, dikarenakan jumlah populasi guru TK di kecamatan batam kota sebanyak 125 guru, hingga peneliti menentukan jumlah sampel dengan teknik sampel jenuh atau sensus dan semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hingga total sampel untuk penelitian ini ialah 125 sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2015: 308) menyatakan bahwa teknik pengumpulan suatu data adalah metode awal dalam penelitian. Tujuannya dari penelitian ialah memperoleh data. Pengumpulan data bisa digunakan data primer dan data sekunder.

Menurut Sugiyono (2015: 308) menyatakan bahwa teknik pengumpulan data adalah tahap awal didalam penelitian, sebab sasaran utama dari penelitian merupakan mendapatkan data. Pengumpulan data bisa memakai data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2015: 187) data primer merupakan data yang

langsung diberikan data pada pengumpul data. Teknik pengumpulan data bisa dilakukan dengan wawancara (*interview*), kuesioner (angket), observasi (pengamatan).

a) Wawancara (*Interview*).

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang mana pewawancara (peneliti diberikan tugas mengerjakan pengumpulan data) didalam pengumpulan data menyampaikan suatu pertanyaan pada seseorang yang diwawancara.

b) Angket (Kuesioner).

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pertanyaan adalah strategi untuk mengumpulkan data jika peneliti paham bahwa variabel akan diukur dan paham apa yang dinantikan dari responden. Kuisisioner bagus untuk dipakai jika jumlah responden besar dan luas, jawaban atas pertanyaan dapat melalui pertanyaan tertutup atau data terbuka, bisa diserahkan ke responden dengan langsung ataupun lewat surat atau online.

c) Observasi (pengamatan)

Observasi yaitu satu cara gabungan yang disusun dari beberapa proses biologis dan psikologis. Ada dua hal penting yaitu proses pengamatan. Dan teknik pengumpulan data observasi di pakai saat penelitian mencakup dengan kelakuan manusia, proses kerja, fenomena alam dan saat responden yang diamati tidak dalam jumlah banyak.

2. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2015:187) data sekunder adalah data yang tidak

langsung menyampaikan data pada pengumpul data, contohnya dengan dokumen atau orang lain.

3.4.2 Alat Pengumpulan Data

Alat yang dipakai pada pengumpulan data untuk penelitian ini yaitu memakai kuesioner untuk mengumpulkan jawaban dari responden. Peneliti bakal menyalurkan kuesioner kepada guru tk di 13 sekolah di kecamatan batam kota.

Adapun skala untuk pengukuran yang dipakai ialah skala *likert*. Menurut (Sugiyono, 2015:136) skala *likert* dipakai untuk menilai sikap, pendapat dan persepsi sekelompok orang atau seseorang tentang kejadian sosial.

Menurut (Sugiyono, 2015:137) untuk kepentingan analisis kuantitatif, kemudian jawaban bisa diberikan skor:

1. SS = sangat setuju diberi skor 5.
2. ST = setuju diberi skor 4.
3. RG = ragu-ragu diberi skor 3.
4. TS = tidak setuju diberi skor 2.
5. STS = sangat tidak setuju diberi skor 1.

3.5 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2015: 199) analisis data adalah fungsi data semua responden atau data lain yang dikumpulkan. Layanan analisis data mengumpulkan data didasarkan variabel dan jenis responden, memvalidasi data didasarkan

variabel dari semua responden, menyajikan data untuk setiap sumber yang dianalisis, menghitung respons terhadap rumusan masalah, serta hitung untuk menguji pernyataan yang disajikan. Metode penelitian kuantitatif memakai statistik. Ada dua jenis statistik yang dipakai untuk menganalisis data pada penelitian, adalah statistik deskriptif dan statistik diferensial.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2015: 199) menyatakan bahwa statistik deskriptif merupakan statistik yang dipakai untuk analisis data terhadap cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang sudah dikumpul seperti adanya tidak mempunyai maksud menjadikan kesimpulan yang berlaku untuk terbuka dan generalisasi. Yang termasuk dalam statistik deskriptif yaitu pemberian data via tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi serta perhitungan persentase.

Analisis berikut didasari oleh bantuan dari komputer serta paket aplikasi / program statistik yakni program SPSS (*Statistic Package for the Social Sciences*) versi 24. Dengan program SPSS, beberapa tes dari data yang dikumpulkan akan dianalisis agar diberikan gambaran tentang hubungan atau status efektif antara yang memenuhi syarat dan yang tergantung dalam penelitian ini.

Analisis deskriptif dipakai dengan menata tabel frekuensi distribusi agar mengerti apakah tingkat penerimaan nilai (skor) variabel penelitian masuk pada bagian yang telah dipastikan serta sinkron dengan penggolongan bobot yang

ditetapkan. Agar lebih mudah saat menggambarkan variabel penelitian dipakai ukuran khusus mengacukan kepada rata-rata skor kelompok angket yang telah diperoleh responden. Penggunaan skor kelompok ini dipakai tepat dengan lima kelompok skor yang diperkembangkan pada skala likert dan dipakai pada penelitian. Adapun ukuran seperti berikut:

$$(RK) = \frac{n(m-1)}{m}$$

$$(RK) = \frac{125(5-1)}{5} = 100$$

Rumus 3. 1 Rentang Skala

Sumber: (Sugiyono, 2012:121)

Keterangan :

n = Jumlah sampel

m = Jumlah Alternatif Item Jawaban

RK = Rentang Skala

Tabel 3. 2 Kriteria Analisis Deskriptif

Rentang Skala	Kriteria
125 – 225	Sangat Tidak Baik/ Sangat Rendah
225 – 325	Tidak Baik/ Rendah
325 – 425	Cukup/ Sedang
425 – 525	Baik/ Tinggi
525 – 625	Sangat Baik/ Sangat Tinggi

Sumber: Peneliti 2019

3.5.2 Uji Kualitas Data

3.5.2.1. Uji Validitas Data

Menurut (Hartono, 2015:105) validitas merupakan dimensi yang menandakan tahap penyelesaian instrumen. Instrumen dikatakan valid jika dapat dipakai selaku peralatan ukur yang dapat melakukan dengan teliti sama dengan

keadaan responden yang tepat.

Menurut (Sanusi, 2011: 77) rumus untuk mengetahui nilai korelasi yaitu korelasi *pearson product moment* dirumuskan seperti berikut:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Rumus 3. 2 Rumus Validitas
(*Pearson Product Moment*)

Sumber: (Sanusi, 2011: 77)

Keterangan:

r = koefisien korelasi.

X = skor butir.

Y = skor butir total.

N = jumlah sampel (responden).

Pengujian memakai uji satu arah dengan taraf signifikansi 0,05.

Kriteria pengujian ialah seperti berikut ini:

1. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji 1 arah dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji 1 arah dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Sanusi, 2011: 80) reliabilitas adalah alat pengukur memperlihatkan akurasi perolehan jika pengukuran individu digunakan saat waktu yang berbeda atau yang dipakai oleh orang yang berbeda pada waktu yang sama atau pada waktu yang berbeda. Menurut (V Wiratna Sujarweni, 2015:172) uji reliabilitas bisa dibuat dengan bersama-sama terhadap semua butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel. Dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \quad \text{Rumus 3. 3 Rumus Reliabilitas (cronbach's alfa)}$$

Sumber: (V Wiratna Sujarweni, 2015:172)

Keterangan:

r = koefisien *reliability instrument (cronbach's alfa)*.

k = banyaknya butir

pertanyaan. $\sum \sigma_b^2$ = total

varian butir.

σ_t^2 = total varian.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1 Uji Normalitas

Menurut (Hartono, 2015:165) uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi normal atau tidak.

Uji kolmogorov smirnov adalah pengujian normalitas yang banyak dipakai. Konsep dasar dari uji normalitas adalah data yang telah di transformasikan ke dalam bentuk *Z-Score* dan diasumsikan normal. Penerapan pada uji kolmogorov smirnov adalah bahwa:

1. Jika signifikansi di bawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal.
2. Jika signifikansi di atas 0,05 maka berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara data yang akan diuji dengan data normal baku, berarti data yang kita uji normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik histogram dan grafik *probability plot*. Menurut (Basuki, *dkk*, 2016:57) salah satu cara untuk melihat normalitas adalah jika titik – titik masih berada di sekitar garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa residual menyebar normal. Menurut (Kohar, 2018: 38) pada kurva histogram, model memenuhi asumsi normalitas jika bentuk kurva simetris atau tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan.

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016: 103) multikolinearitas mempunyai tujuan agar mencoba apakah model regresi diketahui mempunyai korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang benar sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara

variabel independen. Jika variabel independen satu sama lain berkorelasi, lalu variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal ialah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Menurut Sanusi (2011: 136) agar menemukan kearah multikolinearitas bisa digunakan dengan memperhatikan nilai *variance inflating factor* (VIF) dari hasil analisis regresi. Jika nilai $VIF > 10$ maka terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016: 134) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Menurut Sanusi (2011: 135) gejala heteroskedastisitas diuji dengan metode glejser dengan cara menyusun regresi antara lain *absolut residual* dengan variabel bebas. Apabila masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residual $\alpha = 0,05$ maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sanusi (2011: 114) regresi linear berganda didasari oleh pengembangan dari regresi linear sederhana, artinya menambahkan jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Regresi linear berganda dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e \quad \text{Rumus 3. 4 Rumus Regresi Linear Berganda}$$

Sumber: (Sanusi, 2011: 135)

Keterangan:

Y = variabel dependen

X₁ & X₂ = variabel

independen a = konstanta

b₁ & b₂ = koefisien regresi

e = variabel pengganggu

3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Sanusi (2011: 136) koefisien determinasi (R²) kerap dikatakan dengan koefisien determinasi majemuk (*multiple coefficient of determination*) yang lebih kurang sama dengan koefisien r². R juga hampir sama dengan r, tetapi keduanya berbeda dalam fungsi (kecuali regresi linear sederhana). R² menerangkan bagian variasi pada variabel terikat (Y) yang diterangkan oleh

variabel bebas (lebih dari satu variabel: $X; i = 1, 2, 3, 4 \dots, k$) secara bersama-sama. Sementara itu, r^2 mengukur kebaikan sesuai (*goodness-of-fit*) dari persamaan regresi, yaitu memberikan persentase variasi total dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel bebas (X). Lebih lanjut, r adalah koefisien korelasi yang menjelaskan keeratan hubungan linear di antara dua variabel, nilainya dapat negatif dan positif. Sementara itu, R adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel terikat (Y) dengan semua variabel bebas yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif.

Persamaan regresi linear berganda semakin baik apabila nilai koefisien determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1) dan cenderung meningkat nilainya sejalan dengan peningkatan jumlah variabel bebas.

3.5.5 Uji Hipotesis

Menurut J. Arifin (2018: 17) uji hipotesis adalah cabang ilmu statistika inferensial yang dipakai untuk menguji kebenaran suatu pernyataan statistik dan menjadikan kesimpulan menerima atau menolak kebenaran tersebut. Pernyataan hipotesis tersusun dari hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (dalam beberapa literatur dituliskan H_1 atau H_a).

Pada penelitian ini, peneliti hanya memakai dua metode untuk menguji hipotesis yaitu uji T dan uji F.

3.5.5.1 Uji T

Menurut (Wijayanti *et al.*, 2018: 190) uji t digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Rumus uji T sebagai berikut:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Rumus 3. 5 Rumus Uji T}$$

Sumber: (Sugiyono, 2015:245)

Keterangan:

t = nilai t_{hitung} yang akan dikonsultasikan dengan t_{tabel} .

r = korelasi parsial yang ditemukan.

n = jumlah sampel

Menurut (Sugiyono, 2015:244) ketentuan uji T bila:

1. Apabila $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$ dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh pada variabel dependen.
2. Apabila $T_{\text{hitung}} < T_{\text{tabel}}$ dengan nilai signifikan lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh pada variabel dependen.

3.5.5.2 Uji F

Menurut (S. Arifin *et al.*, 2018: 485) uji F dipakai agar memahami apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Rumus untuk mencari f_{hitung} sebagai berikut:

$$f_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Rumus 3. 6 Rumus Uji F

Sumber: (Sugiyono, 2015:137)

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

n = jumlah data atau kasus

k = jumlah variabel independen

Menurut Sanusi (2011: 138) kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, dengan nilai signifikan lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.6 Lokasi Dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang menjadi objek penelitian penulis ialah pada 13 Sekolah TK di Kecamatan Batam Kota.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Proses studi dilakukan selama hampir lima bulan, mulai dari september 2019 sampai bulan januari 2020 hingga berakhirnya tugas dalam penulisan skripsi ini. Jadwal penelitian dilihat menggunakan tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Tahun, Bulan dan Pertemuan													
	2019									2020				
	Sep		Okt			Nov		Des		Jan				Feb
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Pengajuan Judul	■	■	■	■										
Studi Pustaka			■	■	■	■	■	■						
Metodologi Penelitian							■	■	■					
Penyusunan Kuesioner								■						
Penyebaran Kuesioner										■				
Pengumpulan Kuesioner											■			
Pengolahan Data											■	■	■	
Kesimpulan													■	■
Penyelesaian Skripsi														■
Penyelesaian Jurnal														■

Sumber: Peneliti, 2019