

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 & Pringgabayu, 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 diseperti 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 ketentuan.
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 (R^2) 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.

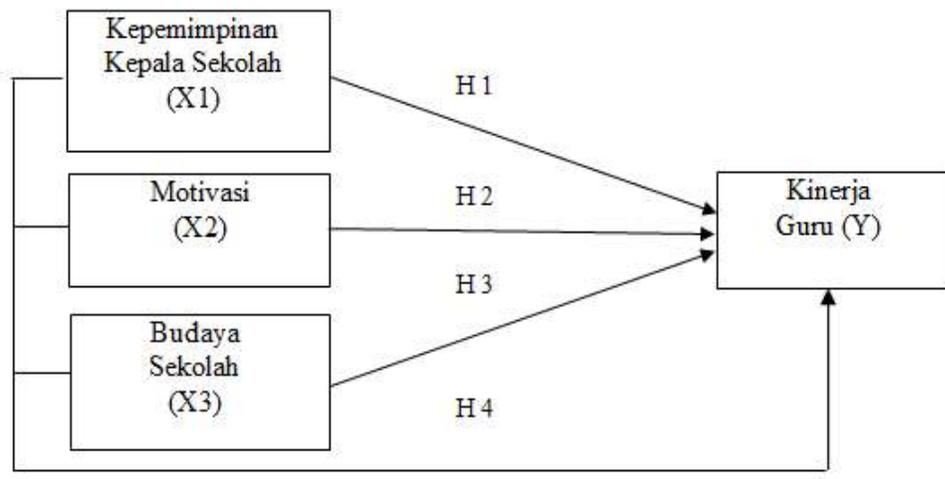
Penelitian yang dilakukan oleh (Lestari, 2018) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Geotech Sistem Indonesia. Teknik analisis yang dipakai ialah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa motivasi, 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 Scorpil 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 Scorpil 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