BAB III

METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian

1. Profil Lengkap SD Metta Maitreya Pekanbaru

Lokasi penelitian ini adalah SD Metta Maitreya Pekanbaru, sebuah sekolah dasar swasta yang berlokasi di Jalan Tuanku Tambusai, Kompleks Puri Nangka Sari No. 134, Kelurahan Tangkerang Barat, Kecamatan Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau 28144. Sekolah tersebut berada dalam pengelolaan Yayasan Prajanamitra Maitreya. Dalam penyelenggaraan pendidikannya, SD Metta Maitreya Pekanbaru menekankan pengembangan peserta didik melalui penanaman nilai moral, pembentukan karakter, dan penguatan aspek spiritual.



Gambar 3.1 Gedung SD Metta Maitreya Pekanbaru

SD Metta Maitreya Pekanbaru didirikan pada tanggal 25 Oktober 2007 berdasarkan Surat Keputusan Pendirian Sekolah Nomor 420/PP.4/X/2007/6693. Pendirian sekolah ini merupakan bagian dari komitmen yayasan dalam menyediakan pendidikan dasar yang berkualitas dengan menekankan keseimbangan antara aspek akademik dan pembentukan karakter peserta didik. Izin operasional terbaru diperoleh pada tanggal 23 Maret 2021.

SD Metta Maitreya sebagai sekolah berbasis nilai-nilai Buddhis, memiliki karakteristik khas yang membedakannya dari sekolah dasar pada umumnya, yaitu:

1. Menekankan pendidikan karakter dan moral sebagai bagian integral dari proses pembelajaran.
2. Mengintegrasikan nilai-nilai cinta kasih (*mettā*), kebijaksanaan (*paññā*), dan kedisiplinan dalam seluruh aktivitas sekolah.
3. Menggunakan pendekatan pembelajaran yang tidak hanya berorientasi pada aspek kognitif, tetapi juga aspek afektif dan sosial peserta didik.
4. Menyelenggarakan kegiatan pembelajaran selama enam hari dalam seminggu dengan sistem pembelajaran pagi.

Ketersediaan personel sekolah menjadi salah satu unsur yang menunjang penyelenggaraan pendidikan di SD Metta Maitreya Pekanbaru. Guru maupun staf sekolah ditempatkan berdasarkan kemampuan dan tanggung jawab yang diemban. Dalam menjalankan profesinya, guru terus memperbarui kemampuan melalui berbagai program peningkatan kapasitas, pelatihan, serta penggunaan strategi mengajar yang mengikuti perubahan dalam dunia

pendidikan. Komposisi personel sekolah juga ditetapkan dengan mempertimbangkan beban kegiatan belajar dan banyaknya siswa pada setiap periode akademik. Pengelolaan tersebut membantu sekolah menciptakan kegiatan belajar yang terarah sekaligus mempertahankan mutu pelayanan kepada siswa.

Perkembangan jumlah siswa dari tahun ke tahun menunjukkan kondisi yang relatif konsisten. Keadaan tersebut dapat menjadi salah satu gambaran bahwa SD Metta Maitreya Pekanbaru masih memperoleh penerimaan yang baik dari masyarakat. Salah satu daya tarik sekolah terletak pada pendidikan yang tidak terbatas pada kemampuan akademik, tetapi turut memberikan perhatian terhadap pembentukan karakter berdasarkan nilai-nilai Buddhis. Dalam kegiatan sehari-hari, sekolah membiasakan siswa untuk menerapkan kedisiplinan, etika, tanggung jawab, dan perilaku sosial yang positif. Suasana pendidikan yang aman dan nyaman turut dibangun agar perkembangan akademik maupun kepribadian siswa dapat berjalan secara seimbang.

SD Metta Maitreya Pekanbaru juga memiliki berbagai prestasi di bidang akademik maupun nonakademik. Prestasi tersebut diperoleh melalui keikutsertaan siswa dalam berbagai kegiatan dan perlombaan, baik pada tingkat kota maupun provinsi. Dalam bidang akademik, siswa mampu memperlihatkan kemampuan yang baik dalam berbagai kompetisi pembelajaran, sedangkan dalam bidang nonakademik siswa aktif mengikuti kegiatan seni, olahraga, dan pengembangan karakter. Berbagai pencapaian tersebut membuktikan bahwasannya sekolah tidak hanya berfokus pada pembentukan karakter peserta

didik, tetapi juga berkomitmen dalam menaikkan kualitas akademik dan potensi siswa secara menyeluruh.

2. Alasan Pemilihan Objek Penelitian

Pemilihan SD Metta Maitreya Pekanbaru sebagai objek penelitian didasarkan pada beberapa pertimbangan metodologis sebagai berikut:

a. Kesesuaian dengan Variabel Penelitian

Sekolah ini memiliki sistem kepemimpinan yang terstruktur serta lingkungan kerja yang jelas, sehingga relevan untuk mengkaji variabel kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja, dan kinerja guru.

b. Ketersediaan Data

Data yang dibutuhkan dalam penelitian relatif mudah diperoleh karena adanya akses terhadap guru sebagai responden penelitian, sehingga mendukung kelancaran proses pengumpulan data melalui kuesioner.

c. Karakteristik Sekolah yang Spesifik

SD Metta Maitreya memiliki kekhasan sebagai sekolah berbasis nilai-nilai karakter dan spiritual, yang memungkinkan adanya dinamika kepemimpinan dan kepuasan kerja yang menarik untuk diteliti.

d. Jumlah Populasi yang Memadai

Ketersediaan guru di SD Metta Maitreya Pekanbaru dinilai mencukupi untuk dijadikan sebagai populasi penelitian. Kondisi tersebut mendukung penggunaan pendekatan kuantitatif dan memungkinkan pengolahan data dengan metode statistik, termasuk analisis regresi linear berganda.

e. Relevansi dengan Permasalahan Penelitian

Pemilihan sekolah ini sebagai lokasi penelitian dinilai sesuai dengan fokus kajian mengenai kinerja guru. Guru memiliki posisi penting dalam proses pendidikan karena tanggung jawabnya tidak terbatas pada pencapaian hasil belajar, tetapi juga mencakup pengembangan sikap, nilai, dan karakter peserta didik.

f. Kontribusi Ilmiah dan Praktis

Temuan yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi sekolah dalam mengembangkan praktik kepemimpinan serta menciptakan kondisi kerja yang mampu meningkatkan kepuasan guru. Selain itu, hasil penelitian dapat menambah bahan kajian dan digunakan sebagai rujukan bagi penelitian berikutnya yang membahas topik terkait dalam bidang manajemen pendidikan.

B. Desain Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan eksplanatori untuk menjelaskan hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Guru (Y) di SD Metta Maitreya Pekanbaru. Pemilihan rancangan tersebut memungkinkan hubungan antarvariabel dianalisis melalui data numerik dan prosedur statistik. Hipotesis yang telah dirumuskan selanjutnya diuji menggunakan bukti empiris yang diperoleh dari responden penelitian. Data primer diperoleh melalui kuesioner tertutup yang dikembangkan dari indikator terukur pada setiap konstruk dan menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (*sangat tidak setuju*) hingga 5 (*sangat setuju*).

Struktur instrumen yang terstandarisasi memungkinkan persepsi responden dioperasionalisasikan secara sistematis menjadi data kuantitatif yang selanjutnya berguna dalam mengestimasi hubungan antarvariabel dan menguji model penelitian secara empiris.

Analisis data dilakukan melalui:

1. Analisis deskriptif, untuk menggambarkan karakteristik data responden
2. Analisis inferensial (regresi linear berganda), untuk menguji pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y

   Penentuan interval kategori menggunakan rumus:

   (5 – 1) / 5 = 0,8

   yang berguna dalam mengklasifikasikan hasil skor ke dalam kategori tertentu.

   Tabel 3.1 Kriteria Tanggapan Responden

Kelas Interval	Variabel
4,20 – 5,00	Sangat Baik (SB)
3,40 – 4,19	Baik (B)
2,60 – 3,39	Cukup Baik (CB)
1,80 – 2,59	Tidak Baik (TB)
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik (STB)

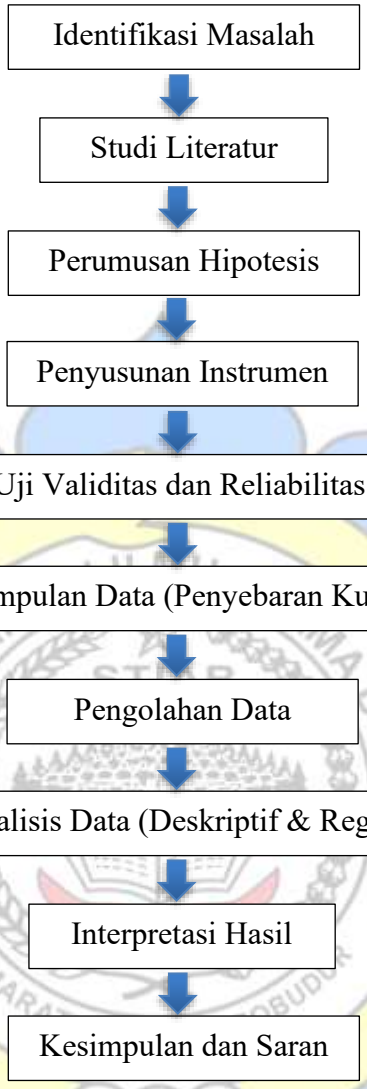
   Sumber: Diolah oleh Peneliti 2026.

   Seluruh guru SD Metta Maitreya Pekanbaru ditetapkan sebagai responden karena keterlibatan mereka berkaitan langsung dengan aspek-aspek yang menjadi fokus penelitian. Para guru berinteraksi dengan kepala sekolah dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari dan mengalami sendiri berbagai kondisi yang membentuk kepuasan dalam bekerja. Pengalaman tersebut memungkinkan mereka memberikan penilaian mengenai kepemimpinan kepala

sekolah, kepuasan dalam bekerja, serta pencapaian kinerja selama menjalankan tanggung jawab sebagai pendidik.

Keterlibatan guru sebagai responden juga dipertimbangkan berdasarkan kedudukan mereka dalam penyelenggaraan kegiatan pendidikan. Guru menjadi pihak yang menjalankan kegiatan belajar mengajar dan bertanggung jawab terhadap berbagai aktivitas pembelajaran peserta didik. Oleh sebab itu, informasi yang diperoleh dari para guru dapat digunakan untuk menggambarkan keterkaitan antara kepemimpinan kepala sekolah, kondisi kepuasan dalam bekerja, dan pencapaian kerja guru. Atas pertimbangan tersebut, guru dipilih sebagai sumber informasi yang sesuai dengan kebutuhan analisis dalam penelitian ini.

3. Diagram Alur Penelitian



Gambar 3.2 Alur Penelitian

4. Kelebihan Desain Penelitian

a. Objektif dan Terukur

Data yang diperoleh berbentuk numerik sehingga dapat dianalisis secara statistik untuk menghasilkan kesimpulan yang objektif.

b. Mampu Menguji Hubungan Kausal

Desain ini memungkinkan peneliti untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

c. Efisien dalam Pengumpulan Data

Penggunaan kuesioner tertutup memudahkan proses pengumpulan data dalam jumlah besar dalam waktu relatif singkat.

d. Mudah Direplikasi

Penelitian dapat diuji ulang di lokasi atau waktu berbeda dengan instrumen yang sama.

5. Keterbatasan Desain Penelitian

a. Tidak Menggali Data Secara Mendalam

Kuesioner tertutup membatasi responden dalam memberikan jawaban yang lebih luas dan mendalam.

b. Potensi Bias Responden

Responden mungkin memberikan jawaban yang tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi sebenarnya (bias sosial).

c. Keterbatasan dalam Menjelaskan Sebab-Akibat Secara Absolut

Meskipun bersifat kausal, penelitian ini tidak sepenuhnya mampu memastikan hubungan sebab-akibat tanpa dukungan eksperimen.

d. Ketergantungan pada Instrumen

Kualitas hasil penelitian sangat bergantung pada validitas dan reliabilitas instrumen yang digunakan.

6. Variabel Kontrol

Untuk menaikkan validitas hasil penelitian, terdapat beberapa variabel kontrol yang perlu diperhatikan karena berpotensi memengaruhi kinerja guru, antara lain:

a. Masa Kerja Guru

Guru dengan pengalaman lebih lama cenderung memiliki kinerja yang lebih stabil.

b. Tingkat Pendidikan

Latar belakang pendidikan dapat memengaruhi kompetensi dan profesionalisme guru.

c. Usia Guru

Usia dapat memengaruhi produktivitas dan adaptasi terhadap perubahan.

d. Beban Mengajar

Jumlah jam mengajar dapat berdampak pada tingkat kelelahan dan kinerja.

e. Lingkungan Kerja Sekolah

Kondisi fisik dan sosial lingkungan kerja dapat memengaruhi kepuasan dan kinerja.

Variabel-variabel tersebut tidak menjadi fokus utama penelitian, namun dikendalikan atau diperhatikan agar tidak mengganggu hubungan antara variabel utama yang diteliti.

C. Populasi dan Sample

1. Populasi

Populasi penelitian ditetapkan sebagai keseluruhan unit yang memenuhi karakteristik yang diperlukan untuk menjawab tujuan penelitian. Pada penelitian ini, unit tersebut adalah guru aktif SD Metta Maitreya Pekanbaru yang terlibat langsung dalam kegiatan pendidikan selama periode pengumpulan data. Populasi terdiri atas 37 guru yang masih aktif mengajar di SD Metta Maitreya Pekanbaru selama pelaksanaan penelitian.

Mengingat jumlah tersebut tidak terlalu besar, seluruh guru dijadikan responden dengan menerapkan teknik *sampling* jenuh atau *total sampling*. Penggunaan teknik ini memberikan kesempatan kepada peneliti untuk memperoleh data dari seluruh anggota populasi sehingga keterkaitan antara kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja, dan kinerja guru dapat dianalisis secara lebih menyeluruh dalam lingkungan sekolah yang menjadi objek penelitian.

2. Sampel

Penelitian melibatkan seluruh 37 guru yang termasuk dalam populasi sehingga tidak dilakukan pemilihan sebagian anggota sebagai sampel. Keputusan tersebut dimungkinkan karena ukuran populasi masih dapat dijangkau secara keseluruhan. Pendekatan ini dikenal sebagai *total sampling* atau *sampling* jenuh., sehingga data penelitian mencerminkan informasi dari keseluruhan guru yang menjadi sasaran penelitian. Penggunaan teknik ini adalah ketika ukuran dari suatu populasi itu relatif kecil dan seluruh unit dapat

dijangkau, sehingga tidak diperlukan proses seleksi sampel. Dengan demikian, penggunaan total sampling memungkinkan penelitian memperoleh data yang komprehensif mengenai kondisi populasi guru di SD Metta Maitreya Pekanbaru (Ahyar et al., 2020; Sugiyono, 2014).

Penggunaan *sampling jenuh* memungkinkan seluruh anggota populasi terlibat dalam penelitian, sehingga cakupan data menjadi lebih komprehensif dan potensi *sampling error* akibat seleksi responden dapat diminimalkan. Pendekatan ini relevan untuk populasi berukuran kecil, ketika seluruh unit analisis dapat dijangkau secara langsung (Sugiyono, 2016). Oleh karena itu, penelitian ini melibatkan seluruh 37 guru SD Metta Maitreya Pekanbaru sebagai sampel, sehingga temuan yang diperoleh diharapkan merepresentasikan kondisi populasi secara lebih utuh.

D. Variable Penelitian

1. Variabel Kinerja Guru (Y)
   a. Definisi Konseptual

      Kinerja guru merepresentasikan tingkat pencapaian dalam menjalankan tanggung jawab profesional, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, hingga pengembangan pembelajaran sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan. Konstruk ini mencerminkan kapasitas guru dalam menerjemahkan kompetensi profesional ke dalam praktik kerja yang efektif untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

b. Definisi Operasional

Kinerja guru, untuk penelitian ini, dioperasionalkan sebagai tingkat pencapaian guru dalam menjalankan tanggung jawab profesional di SD Metta Maitreya Pekanbaru. Pengukuran dilakukan berdasarkan persepsi responden melalui indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab kerja. Skor yang lebih tinggi pada indikator tersebut menunjukkan tingkat kinerja guru yang lebih optimal.

c. Indikator

Tabel 3.2 Indikator pada variabel kinerja guru

No	Indikator	No. soal
1	Kualitas (kelas)	40-41
2	Kuantitas (jumlah)	41-44
3	Waktu (durasi)	45-48
4	Efisiensi biaya	49-53
5	Anggaran yang sudah ditentukan sekolah	54-58
6	Pengawasan	59-60

Sumber: Kasmir (2019: 208)

2. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

a. Definisi Konseptual

Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah menggambarkan praktik kepala sekolah ketika mengarahkan kegiatan, membentuk perilaku kerja, dan mengoordinasikan guru dalam mencapai sasaran pendidikan. Konsep ini juga mencakup kemampuan membangun hubungan kerja serta memberikan dukungan terhadap pengembangan profesional guru. Kemampuan tersebut

mencakup lebih dari sekadar pemberian perintah. Kepala sekolah juga diharapkan dapat membangun kerja sama yang baik, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan kompetensi profesionalnya. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran strategis dalam menyelaraskan pengelolaan tenaga pendidik dengan arah dan sasaran yang ingin dicapai oleh sekolah.

b. Definisi Operasional

Pengukuran Kepemimpinan Kepala Sekolah didasarkan pada persepsi guru mengenai perilaku kepemimpinan yang mereka alami selama bekerja di sekolah. Penilaian diberikan terhadap berbagai tindakan kepala sekolah yang berkaitan dengan pemberian arahan, komunikasi, motivasi, keputusan, pemberdayaan, dan supervisi. Pengukuran variabel ini mencakup beberapa aspek, yaitu pemberian arahan, komunikasi, motivasi, proses pengambilan keputusan, pemberdayaan guru, serta supervisi terhadap pelaksanaan pekerjaan. Semakin tinggi skor yang diperoleh, semakin positif pula penilaian guru terhadap pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah.

c. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tabel 3.3 Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Indikator	No. soal
1	Pribadi tegas	20-24
2	Kesadaran akan memotivasi guru	25-28
3	Memiliki visi dan pemahaman yang jelas tentang misi institusi	29-32
4	Penetapan keputusan	33-36
5	Mampu berkomuikasi	37-40

Sumber: Wahjosumidjo & Wartini(2022: 16)

3. Variabel Kepuasan Kerja (X2)

a. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menggambarkan respons psikologis individu ketika menilai pengalaman yang diperoleh dari pekerjaannya. Penilaian tersebut muncul dari tingkat kesesuaian antara apa yang dialami dalam pekerjaan dengan kebutuhan, harapan, serta nilai pribadi yang dianggap penting oleh individu.

Evaluasi tersebut terbentuk dari interaksi antara karakteristik pekerjaan dan persepsi individu terhadap kondisi aktual yang dihadapi. Dengan demikian, semakin besar keselarasan antara ekspektasi dan pengalaman kerja, semakin positif evaluasi kepuasan yang terbentuk (Rahmawati et al., 2020; Priansa, 2018).

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja dalam penelitian ini, dioperasionalkan sebagai persepsi guru terhadap evaluasi pengalaman kerja selama menjalankan tugas profesional di SD Metta Maitreya Pekanbaru. Konstruk ini diukur menggunakan skala Likert yang mencakup aspek pekerjaan, penghargaan, supervisi kepala sekolah, hubungan interpersonal, peluang pengembangan, dan kondisi lingkungan kerja. Skor yang lebih tinggi merepresentasikan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

c. Indikator

Tabel 3.4 Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator	No. soal
1	Sifat pekerjaan itu sendiri	1-4
2	Kompensasi (gaji)	5-8

3	Peluang untuk kemajuan (promosi)	9-12
4	Rekan kerja (*cowokers*)	13-16
5	Pengawasan (*supervision*)	17-20

Sumber: Edward (2022: 8)

E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Data primer diperoleh melalui seperangkat pertanyaan tertulis yang diberikan kepada guru untuk dijawab secara mandiri. Penyusunan setiap pernyataan mengacu pada indikator ketiga variabel penelitian. Respons diberikan dalam lima tingkat pilihan pada skala Likert sehingga persepsi responden dapat dikonversi menjadi skor numerik untuk keperluan analisis, dengan skor 1 untuk respons sangat tidak setuju dan skor 5 untuk sangat setuju.

Skor tersebut kemudian digunakan untuk mengubah persepsi responden menjadi data kuantitatif yang dapat dianalisis. Sebelum distribusi instrumen, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas untuk memastikan ketepatan pengukuran serta konsistensi internal setiap konstruk (Arikunto, 2014).

Ada berbagai langkah pengumpulan data dalam penelitian ini ialah:

a. Menyusun rancangan instrumen penelitian
b. Menyusun butir-butir pernyataan kuesioner
c. Melakukan validasi instrumen oleh ahli
d. Melakukan uji coba (*pilot test*) instrumen
e. Merevisi instrumen berdasarkan hasil uji coba
f. Menyebarkan kuesioner kepada responden
g. Mengumpulkan dan mengolah data
h. Menganalisis data

i. Menarik kesimpulan

2. Instrumen Penelitian

Instrumen digunakan untuk memperoleh informasi yang dapat diukur secara sistematis sesuai variabel penelitian. Penelitian ini memakai kuesioner terstruktur yang butir pertanyaannya disusun dengan mengacu pada indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Guru. Struktur tersebut memungkinkan setiap variabel diukur secara konsisten melalui respons yang diberikan oleh guru. Setiap pernyataan dirancang untuk menangkap persepsi responden terhadap kondisi aktual yang dialami dalam lingkungan kerja. Pengukuran menggunakan skala Likert lima poin (1–5), yang memungkinkan sikap dan persepsi responden dikonversi menjadi data kuantitatif untuk keperluan analisis empiris (Sugiyono, 2016).

Tabel 3.5 Skala Likert

No	Kategori	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016).

3. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Kisi-kisi instrumen penelitian berfungsi sebagai kerangka operasional untuk memastikan keterkaitan antara konstruk, indikator, dan butir pernyataan yang digunakan dalam pengumpulan data. Penyusunannya mengacu pada landasan teoretis dan definisi operasional setiap variabel, yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Guru. Melalui struktur tersebut,

setiap konstruk dapat diukur secara sistematis, terarah, dan selaras dengan tujuan penelitian, dengan indikator yang dipetakan secara eksplisit ke dalam nomor item kuesioner:

a. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Tabel 3.6 Kepemimpinan Kepala Sekolah

Indikator	Contoh Aspek yang Diukur
Kemampuan mengambil keputusan	Ketegasan, ketepatan
Komunikasi	Keterbukaan, kejelasan
Motivasi	Dorongan kepada guru
Keteladanan	Sikap dan perilaku
Supervisi	Pembinaan dan evaluasi

Sumber: Diolah oleh Peneliti

b. Kepuasan Kerja (X2)

Tabel 3.7 Kepuasan Kerja

Indikator	Contoh Aspek yang Diukur
Gaji/insentif	Kesesuaian dan keadilan
Lingkungan kerja	Kenyamanan kerja
Hubungan kerja	Kerja sama antar guru
Penghargaan	Apresiasi dari sekolah
Beban kerja	Kesesuaian tugas

Sumber: Diolah oleh Peneliti

c. Kinerja Guru (Y)

Tabel 3.8 Kinerja Guru

Indikator	Contoh Aspek yang Diukur
Perencanaan pembelajaran	Penyusunan RPP
Pelaksanaan pembelajaran	Metode mengajar
Evaluasi pembelajaran	Penilaian hasil belajar
Disiplin kerja	Kehadiran dan ketepatan
Tanggung jawab	Komitmen kerja

Sumber: Diolah oleh Peneliti

4. Proses Validasi Instrumen

   a. Validasi Ahli (Expert Judgment)

      Sebelum digunakan, instrumen penelitian terlebih dahulu divalidasi oleh ahli (dosen pembimbing). Validasi ini bertujuan untuk menilai:

      1) Kesesuaian butir pernyataan dengan indikator
      2) Kejelasan bahasa
      3) Keterukuran variabel

   b. Uji Coba Instrumen (Pilot Test)

      Instrumen yang telah divalidasi kemudian diuji cobakan kepada responden di luar sampel penelitian. Tujuan uji coba ini adalah untuk:

      1) Mengetahui validitas butir soal
      2) Mengukur reliabilitas instrumen
      3) Mengidentifikasi pernyataan yang ambigu

   c. Uji Validitas

      Uji validitas dilakukan menggunakan program SPSS dengan melihat nilai *Corrected Item-Total Correlation*. Kriteria:

      1) $r \geq 0{,}30 \rightarrow$ Valid
      2) $r < 0{,}30 \rightarrow$ Tidak valid (dihapus)

   d. Uji Reliabilitas

      Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan kriteria:

      1) $\alpha \geq 0{,}60 \rightarrow$ Reliabel
      2) $\alpha < 0{,}60 \rightarrow$ Tidak reliabel

5. Triangulasi Data

Untuk menaikkan validitas hasil penelitian, digunakan teknik triangulasi data, yaitu dengan melengkapi data kuesioner melalui metode lain.

Dalam penelitian ini, triangulasi dilakukan dengan:

1) Wawancara mendalam kepada beberapa guru sebagai responden terpilih
2) Menggali informasi terkait kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja, dan kinerja guru secara lebih mendalam
3) Membandingkan hasil wawancara dengan data kuesioner

Triangulasi ini bertujuan untuk:

1) Memperkuat keabsahan data
2) Menghindari bias responden
3) Memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap fenomena yang diteliti

F. Teknik Analisis Data

Prosedur analisis disusun sesuai kebutuhan pengujian hipotesis. Data terlebih dahulu diringkas untuk memperoleh gambaran karakteristik responden dan pola jawaban pada setiap variabel. Kelayakan model kemudian diperiksa melalui pengujian asumsi statistik sebelum hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru diestimasi menggunakan regresi.

1) Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dilakukan sebagai tahap awal untuk mengeksplorasi struktur empiris data dan mengidentifikasi pola distribusi respons pada setiap

konstruk penelitian. Evaluasi mencakup nilai minimum dan maksimum untuk memetakan rentang observasi, *mean* untuk merepresentasikan kecenderungan sentral, serta standar deviasi untuk menilai heterogenitas respons antarresponden. Distribusi frekuensi dan persentase pada tingkat item berguna dalam mengidentifikasi pola respons dominan dan potensi variasi persepsi terhadap setiap indikator. Tahap ini memberikan dasar empiris untuk memahami karakteristik Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Guru sebelum dilakukan analisis inferensial dan pengujian hubungan antarvariabel.

2) Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi diperlukan untuk mengevaluasi kesesuaian karakteristik data dengan prasyarat analisis parametrik dan memastikan interpretasi koefisien regresi dilakukan secara tepat sebelum estimasi model regresi dilakukan, Salah satu aspek yang diuji adalah normalitas residual, karena asumsi ini berkaitan dengan validitas inferensi statistik dalam model regresi. Pemeriksaan normalitas dilakukan terhadap residual yang dihasilkan model. *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* digunakan sebagai salah satu dasar penilaian. Nilai signifikansi di atas 0,05 diperlakukan sebagai indikasi bahwa data belum memberikan bukti yang cukup untuk menyatakan residual menyimpang dari normalitas, sedangkan nilai di bawah batas tersebut menunjukkan perlunya perhatian terhadap pola distribusinya. Dengan demikian, pengujian difokuskan pada residual model, bukan semata-mata pada distribusi masing-masing variabel penelitian.

3) Uji Multikolinieritas

Pemeriksaan multikolinearitas digunakan untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel independen tidak terlalu kuat sehingga mengganggu pembentukan koefisien regresi. Korelasi yang berlebihan antar prediktor dapat menyebabkan estimasi menjadi kurang stabil dan membuat kontribusi masing-masing variabel lebih sulit dibedakan. Deteksi dilakukan melalui nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan kriteria umum *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 sebagai indikasi tidak adanya multikolinearitas yang mengganggu estimasi. Sebaliknya, *Tolerance* ≤ 0,10 atau VIF ≥ 10 menunjukkan adanya potensi multikolinearitas yang perlu ditindaklanjuti dalam evaluasi model.

4) Uji Heteroskedasititas

Heteroskedastisitas dievaluasi untuk memastikan bahwa varians residual dalam model regresi tidak berubah secara sistematis pada tingkat prediktor yang berbeda. Konsistensi varians residual diperlukan agar estimasi parameter dan pengujian signifikansi tidak terdistorsi oleh pola error yang tidak konstan. Dalam penelitian ini, indikasi heteroskedastisitas diuji melalui prosedur Glejser dan diperkuat dengan inspeksi visual *scatterplot*. Asumsi homoskedastisitas dinyatakan terpenuhi ketika hasil uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0,05.

Selain itu, pola penyebaran residual pada scatterplot harus bersifat acak di sekitar garis nol dan tidak menunjukkan pola tertentu. Pendekatan ini

berguna dalam memastikan bahwa hasil estimasi regresi memiliki dasar inferensial yang memadai.

5) Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk menilai hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) dengan Kinerja Guru (Y). Pemilihan model ini memungkinkan pengujian pengaruh masing-masing prediktor secara parsial sekaligus mengevaluasi kontribusi keduanya secara simultan dalam menjelaskan variasi kinerja guru. Secara empiris, model tersebut dirumuskan untuk mengestimasi hubungan fungsional antara kedua variabel independen dan kinerja guru pada SD Metta Maitreya Pekanbaru, dengan mempertimbangkan koefisien regresi masing-masing prediktor:

$$Y = a + b1X_1 + b2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Guru
a = Konstanta
b = Koefisien garis regresi
X_1 = Kepemimpinan Kepala Sekolah
X_2 = Kepuasan Kerja
e = Kesalahan standar

a. Uji F

Pengujian simultan dilakukan melalui statistik F untuk menentukan apakah kombinasi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara kolektif memiliki daya prediktif terhadap Kinerja Guru (Y). Signifikansi model ditentukan berdasarkan *p-value* pada taraf 5%. Nilai *p-value* < 0,05 menunjukkan bahwa model secara keseluruhan signifikan secara statistik, sehingga kedua prediktor secara bersama-sama

berkontribusi dalam menjelaskan variasi Kinerja Guru. Sebaliknya, *p-value* ≥ 0,05 menunjukkan bahwa model belum memberikan bukti statistik yang cukup mengenai kontribusi simultan kedua prediktor.

b. Uji t

Uji *t* berguna dalam mengidentifikasi kontribusi parsial masing-masing prediktor terhadap variasi Kinerja Guru (Y) dengan mengendalikan pengaruh prediktor lainnya dalam model. Inferensi statistik dilakukan pada taraf signifikansi 5% melalui nilai *t-statistic* dan *p-value*. Pengaruh individual dinyatakan signifikan apabila *p-value* < 0,05, sedangkan *p-value* ≥ 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh parsial prediktor belum didukung oleh bukti statistik yang memadai. Pendekatan ini memungkinkan penilaian yang lebih spesifik terhadap peran Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) dalam menjelaskan Kinerja Guru.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berguna dalam mengevaluasi daya jelas model terhadap variasi Kinerja Guru (Y) berdasarkan prediktor yang dimasukkan. Nilai R^2 menunjukkan proporsi varians variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model, sedangkan nilai *Adjusted* R^2 memberikan estimasi yang telah dikoreksi terhadap jumlah prediktor dan ukuran sampel. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan *Adjusted* R^2 sebagai ukuran utama untuk menilai kemampuan model dalam menjelaskan variasi Kinerja Guru secara lebih konservatif dan informatif.

G. Hipotesis Statistik

Rumusan hipotesis diturunkan dari hubungan antarkonstruk yang telah dijelaskan pada kerangka pemikiran. Pengujian diarahkan untuk mengetahui hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) serta Kepuasan Kerja (X2) dengan Kinerja Guru (Y), baik ketika masing-masing variabel dianalisis secara terpisah maupun ketika keduanya dimasukkan secara bersama-sama ke dalam model. Pengujian dilakukan menggunakan regresi linier berganda pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0{,}05$), baik secara simultan maupun parsial. Secara simultan, hipotesis nol (H_0) menyatakan bahwa $\beta_1 = \beta_2 = 0$, yang berarti Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, sedangkan hipotesis alternatif (H_1) menyatakan bahwa setidaknya terdapat satu koefisien regresi yang tidak sama dengan nol. Secara parsial, H_{01}: $\beta_1 = 0$ diuji terhadap H_{11}: $\beta_1 > 0$ untuk menguji pengaruh positif Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru, sedangkan H_{02}: $\beta_2 = 0$ diuji terhadap H_{12}: $\beta_2 > 0$ untuk menguji pengaruh positif Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru. Keputusan statistik didasarkan pada *p-value* dan *t-statistic* atau *F-statistic*, dengan *p-value* < 0,05 menunjukkan bukti yang mendukung hipotesis alternatif, sedangkan *p-value* ≥ 0,05 menunjukkan bahwa bukti empiris belum cukup untuk menolak hipotesis nol.

Penelitian ini secara teoritis mengantisipasi hubungan positif antara variabel prediktor dan Kinerja Guru, yang tercermin melalui koefisien $\beta_1 > 0$ untuk Kepemimpinan Kepala Sekolah dan $\beta_2 > 0$ untuk Kepuasan Kerja. Dukungan terhadap hipotesis diharapkan ditunjukkan oleh *p-value* < 0,05, nilai

t-statistic dan *F-statistic* yang signifikan, serta nilai *Adjusted* R^2 yang menunjukkan daya jelas model terhadap variasi Kinerja Guru. Apabila hipotesis empiris didukung, temuan tersebut mengindikasikan bahwa penguatan kualitas kepemimpinan dan kondisi yang meningkatkan kepuasan kerja berpotensi menjadi instrumen strategis dalam memperbaiki kinerja guru dan mendukung peningkatan mutu pendidikan. Secara teoretis, hasil tersebut dapat memperkuat perspektif manajemen pendidikan yang menempatkan faktor organisasional dan psikologis sebagai determinan penting kinerja individu. Sebaliknya, apabila hipotesis tidak didukung, temuan tersebut menunjukkan bahwa variasi Kinerja Guru kemungkinan lebih kuat dijelaskan oleh determinan lain di luar model, sehingga membuka ruang bagi pengembangan model penelitian dengan mempertimbangkan faktor tambahan yang relevan.