

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA GURU
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
DI YAYASAN PERGURUAN KARYA SEMBAWA
KABUPATEN BANYUASIN**

TESIS

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Magister Manajemen Pada Program Pascasarjana Program Studi
Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang**



NAMA : NASHRIYAH

NPM : 184041001

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG**

2020

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis Ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

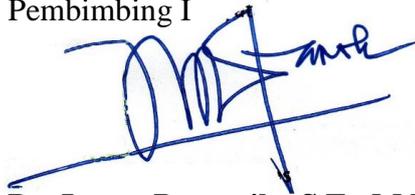
JUDUL :

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA GURU
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
DI YAYASAN PERGURUAN KARYA SEMBAWA
KABUPATEN BANYUASIN**

**NAMA : NASHRIYAH
NPM : 184041001**

Menyetujui :

Palembang, Maret 2020
Pembimbing I



Dr. Irwan Pancasila, S.E., M.M

Palembang, Maret 2020
Pembimbing II



Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si

Palembang, Maret 2020
Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti



Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, S.E., M.M

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA GURU
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
DI YAYASAN PERGURUAN KARYA SEMBAWA
KABUPATEN BANYUASIN**

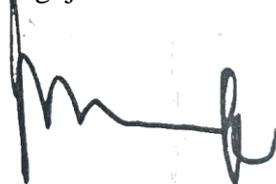
**Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis Program Pascasarjana
Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang**

Tanggal, 20 Maret 2020

**Nama : Nashriyah
NPM : 184041001
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menyetujui :

Palembang, Maret 2020
Penguji I



Dr. Ir. Hj. Manisah, MP

Palembang, Maret 2020
Penguji II



Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si

Palembang, Maret 2020
Mengetahui
Direktur Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridianti



Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, S.E., M.M

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nashriyah, S.P., M.M
Nomor Pokok Mahasiswa : 184041001
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Pekerjaan : Kepala Sekolah
Alamat : Perum Al-Azhar Permai Blok C No. 5
Kec. Sembawa Kab. Banyuasin Sum-Sel 30953
No. HP : 081977856302
Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi di Yayasan Perguruan Karya Sembawa Kabupaten Banyuasin.

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Universitas Tridinanti Palembang adalah *hasil karya sendiri*.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau *adanya plagiat* dalam bagian-bagian tertentu, *saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang, dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.*

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan penuh rasa tanggungjawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Maret 2020
Yang Menyatakan,



Nashriyah, S.P., M.M

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Pembatasan Masalah	11
D. Perumusan Masalah	12
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	12
F. Kegunaan Penelitian.....	13
BAB II. KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
A. Kajian Pustaka.....	14
1. Kepemimpinan	14
2. Motivasi	25
3. Kinerja.....	36
B. Hasil penelitian Terdahulu yang Relevan	46
C. Kerangka Berfikir.....	50
D. Hipotesis Penelitian.....	52
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Waktu dan Tempat Penelitian	54
1. Waktu Penelitian	54
2. Tempat Penelitian.....	55
B. Desain Penelitian.....	55
C. Populasi, Sample dan Teknik Sampling.....	56
1. Populasi	56
2. Sample dan Teknik Sampling	56
D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	57
E. Variabel dan Defenisi Operasional Variabel.....	57
1. Vriabel Penelitian.....	57
1.1.Variabel Bebas (<i>Independen</i>).....	58
1.2.Variabel Intervening.....	58
1.3.Variabel Terikat (<i>Dependen</i>).....	58
2. Defenisi Operasional Variabel	59
2.1.Kepemimpinan	59
2.1.1.Defenisi Konseptual	59

2.1.2. Defenisi Operasional Variabel	59
2.1.3. Dimensi Kepemimpinan.....	60
2.1.4. Kisi-Kisi Instrumen.....	61
2.2. Motivasi	62
2.2.1. Defenisi Konseptual	62
2.2.2. Defenisi Operasional Variabel	62
2.2.3. Dimensi Motivasi	63
2.2.4. Kisi-Kisi Instrumen.....	63
2.3. Kinerja Guru.....	64
2.3.1. Defenisi Konseptual	64
2.3.2. Defenisi Operasional Variabel	64
2.3.3. Dimensi Kinerja Guru	65
2.3.4. Kisi-Kisi Instrumen.....	66
F. Teknik Analisis Data.....	68
1. Analisis Deskriptif	68
2. Analisis Inferensial.....	69
2.1. Estimasi Parameter SEM dengan PLS	69
2.2. Langkah-Langkah Analisis Persamaan PLS	70
G. Uji Hipotesis Statistik	76

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif.....	78
1. Deskripsi Data Demografi Responden	78
2. Deskriptif Data Jawaban Responden	82
B. Analisis Inferensial	84
1. Pengukuran Model Variabel/Outer Model.....	84
2. Pengukuran Struktur/Inner Model	90
3. Pengaruh Langsung (<i>Direct Effect</i>) dan Tidak Langsung (<i>Indirect Effect</i>)	92
C. Uji Hipotesis	94
D. Pembahasan Hasil	96

BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	101
B. Saran	102

DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN	109

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel. 1.1 Daftar Guru Mata Pelajaran yang Mengumpul RPP di Awal Semester Ganjil	8
Tabel. 1.2 Daftar Guru Mata Pelajaran yang Mengumpul RPP di Awal Semester Genap	8
Tabel. 1.3. Daftar Guru Mata Pelajaran yang Menggunakan Media Pembelajaran Semester Ganjil	9
Tabel. 1.4. Daftar Guru Mata Pelajaran yang Menggunakan Media Pembelajaran Semester Genap	9
Tabel. 2.1. Hasil Penelitian yang Relevan	46
Tabel. 3.1. Jadwal Penelitian	54
Tabel. 3.2. Kisi-Kisi Instrumen untuk Mengukur Kepemimpinan	60
Tabel. 3.3. Kisi-Kisi Instrumen untuk Mengukur Motivasi.....	63
Tabel. 3.4. Kisi-Kisi Instrumen untuk Mengukur Kinerja Guru.....	66
Tabel. 3.5. <i>Rule of Thumb</i> Uji Reliabilitas Konstruk.....	74
Tabel. 3.6. <i>Rule of Thumb</i> Evaluasi Model Struktural.....	76
Tabel. 3.7. Pengambilan Keputusan dalam Uji t-statistik.....	76
Tabel. 4.1. Statistik Deskripsi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin	79
Tabel. 4.2. Statistik Deskripsi Sampel Berdasarkan Usia.....	80
Tabel. 4.3. Statistik Deskripsi Sampel Berdasarkan Masa Kerja.....	81
Tabel. 4.4. Kategori Jawaban.....	82
Tabel. 4.5. Kategori Jawaban Responden	83
Tabel. 4.6. Indikator Loading Faktor Kalkulasi 1	86
Tabel. 4.7. Rekapitulasi Loading Faktor Rendah yang dikeluarkan/drop	87
Tabel. 4.8. Indikator Loading Faktor Kalkulasi 2	89
Tabel. 4.9. <i>Composite Reliability</i> dan <i>Crombach Alpha</i>	90
Tabel. 4.10. Tabel <i>R-Square</i> Variabel Dependen	92
Tabel. 4.11. <i>Direct Effect</i> dan <i>Indirect Effect</i>	92
Tabel. 4.12. Hasil Pengujian Hipotesis	95

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar. 2.1. Kerangka Berpikir	52
Gambar. 3.1. Dimensi Kepemimpinan	60
Gambar. 3.2. Dimensi Motivasi	63
Gambar. 3.3. Dimensi Kinerja Guru	65
Gambar. 3.4. Model SEM dengan PLS.....	71
Gambar. 4.1. Statistik Deskripsi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin.....	79
Gambar. 4.2. Statistik Deskripsi Sampel Berdasarkan Usia	80
Gambar. 4.3. Statistik Deskripsi Sampel Berdasarkan Masa Kerja.....	81
Gambar. 4.4. Full Model Setelah di Kalkulasi 1	85
Gambar. 4.5. Full Model Setelah di Kalkulasi 2.....	88
Gambar. 4.6. Kalkulasi Model PLS <i>Boostraping</i>	91
Gambar. 4.7. Model Analisis Jalur <i>Direct Effect</i> dan <i>Indirect Effect</i>	94

ABSTRAK

Nashriyah, “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi di Yayasan Perguruan Karya Sembawa Kabupaten Banyuasin”, di bawah bimbingan Dr. Irwan Pancasila, S.E.,M.M dan Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E.,M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru, (2) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Guru, (3) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru, dan (4) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi. Penelitian ini dilaksanakan di Yayasan Perguruan Karya Sembawa Kecamatan Banyuasin Sumatera Selatan. Pengambilan data dilakukan selama empat bulan yaitu bulan Desember 2019 sampai bulan Maret 2020. Metode penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan jumlah sampel 105 orang guru. Metode analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai *t-statistik* $2,505 \geq 1,96$, (2) Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Guru dengan nilai *t-statistik* $13,057 \geq 1,96$, dan (3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai *t-statistik* $5,141 \geq 1,96$ (4) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai variabel mediasi dengan nilai *t-statistik* $4,817 \geq 1,96$.

Pengaruh tidak langsung (*Indirect*) antara Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Guru memiliki nilai lebih besar bila dibandingkan dengan pengaruh langsung (*direct*) Kepemimpinan dan Kinerja Guru sehingga dapat diartikan bahwa Motivasi sebagai variabel mediasi sangat berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Yayasan Perguruan Karya Sembawa. Variabel Motivasi memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,491 artinya bahwa variabel Motivasi dapat dijelaskan oleh konstruk Kepemimpinan sebesar 49,10% sedangkan variabel Kinerja Guru memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,531 artinya bahwa variabel Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh konstruk Kepemimpinan sebesar 53,10%, semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan variabel independen tersebut dapat menjelaskan variabel dependen.

Kata kunci: *Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Guru.*

ABSTRACT

Nashriyah, "The Effect of Leadership on Teacher Performance with Motivation as a Mediating Variable at the Perguruan Karya Sembawa Foundation Banyuasin District", under the guidance of Dr. Irwan Pancasila, S.E., M.M and Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si.

The aim of this study was determine (1) The Effect of Leadership on Teacher Performance, (2) The Effect of Leadership on Teacher Motivation, (3) The Effect of Motivation on Teacher Performance, and (4) The Effect of Leadership on Teacher Performance with Motivation as a Mediation Variable. This research was conducted at the Perguruan Karya Sembawa Foundation, Banyuasin District, South Sumatra. Data was collected for four months, from December 2019 to March 2020. The research method used was a questionnaire with a sample of 105 teachers. The data analysis method used is Structural Equation Modeling (SEM) Partial Least Square (PLS). The results showed that (1) Leadership had a positive and significant effect on Teacher Performance with a *t-statistic* value of $2.505 \geq 1.96$, (2) Leadership had a significant positive effect on Teacher Motivation with a *t-statistic* value of $13,057 \geq 1.96$, and (3) Motivation has a positive and significant effect on Teacher Performance with a *t-statistic* value of $5.141 \geq 1.96$ (4) Leadership has a positive and significant effect on Teacher Performance with Motivation as a mediating variable with a *t-statistic* value of $4.817 \geq 1.96$.

The indirect effect between Leadership, Motivation and Performance has a greater value than the direct effect so that Motivation as a mediating variable is very influential on Teacher Performance at the Perguruan Karya Sembawa Foundation. Motivation variable has an R-Square value of 0.491 meaning that the Motivation variable can be explained by the Leadership construct of 49.10% while the Teacher Performance variable has an R-Square value of 0.531 meaning that the Teacher Performance variable can be explained by the Leadership construct of 53.10%, more the higher the value of R-Square, the greater the ability of the independent variable to explain the dependent variable.

Keywords: *Leadership, Motivation and Teacher Performance.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Pendidikan memegang peranan penting dalam kehidupan bernegara, karena hanya melalui pendidikan dapat dibina manusia Indonesia baru yang berorientasi pada pembangunan. Sumber Daya Manusia yang handal merupakan modal dasar pembangunan negara agar dapat tetap eksis dalam era globalisasi yang penuh persaingan.

Sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman modern dan untuk mewujudkan dasar, fungsi, maupun tujuan Undang-Undang Republik Indonesia Sistem Pendidikan Nasional, wewenang penyelenggara pendidikan formal di masyarakat salah satunya dilaksanakan di sekolah. Sekolah sebagai sebuah organisasi dikatakan berhasil jika mampu mendorong, mengatur, dan mengarahkan seluruh unsur-unsur di dalamnya untuk mencapai tujuan organisasi yaitu tujuan sekolah dan pendidikan nasional. Unsur-unsur yang dimaksud, tidak lain adalah sumber daya manusia yang terdiri dari kepala sekolah, guru-guru, staf, peserta didik atau siswa, dan orang tua siswa.

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan, seorang pemimpin harus dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, baik antara sesama karyawan, maupun antara atasan dengan bawahan.

Kemampuan pemimpin dalam mengarahkan serta mengkoordinasikan potensi yang dimiliki seluruh karyawan akan terkait dengan peningkatan motivasi dalam melakukan pekerjaan. Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji berkaitan dengan pencapaian tujuan suatu perusahaan adalah mengenai kinerja karyawan. Thoha (2012:5), menyatakan bahwa pemimpin yang baik haruslah mampu memotivasi pegawainya dalam bekerja. Disamping kepemimpinan, faktor motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seorang pegawai mau bekerja sesuai dengan keinginan organisasi (Cahyono, 2012).

Dalam hal ini kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tugas untuk sekolah, kepala sekolah bertanggung jawab atas tercapainya tujuan sekolah. Kepala sekolah diharapkan menjadi pemimpin dan inovator di sekolah. Oleh sebab itu, kualitas kepemimpinan kepala sekolah adalah signifikan bagi keberhasilan sekolah.

Kepemimpinan Kepala Sekolah menjadi salah satu faktor yang menentukan dalam keberlangsungan dan perkembangan organisasi pendidikan. Untuk mencapai tujuan sekolah, hal ini bukanlah pekerjaan yang mudah dilakukan, karena efektivitas seorang pemimpin diukur dari motivasi dan kinerja guru yang dipimpinnya. Oleh sebab itu, seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan tugas yang

diperintahkan tanpa paksaan sehingga bawahan secara sukarela akan berperilaku dan berkinerja sesuai tuntutan organisasi melalui arahan pimpinannya.

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran strategi dalam kerangka manajemen dan kepala sekolah merupakan salah satu faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan. Kepala sekolah adalah pengelola satuan pendidikan yang bertugas menghimpun, memanfaatkan, mengoptimalkan seluruh potensi dan sumber daya manusia, sumber daya lingkungan (sarana dan prasarana) serta sumber dana yang ada untuk membina sekolah dan masyarakat sekolah yang dikelolanya.

Motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya (Widodo, 2015: 187). Dengan motivasi yang ada diharapkan dapat mendorong gairah kerja, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pegawai dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuannya yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaannya.

Kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-

masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83).

Untuk memberdayakan Guru kaitannya dengan kinerja memerlukan investasi besar dan memerlukan waktu panjang. Hampir mayoritas orang tidak menyangkal betapa pentingnya mutu kinerja Guru, sebab kunci keberhasilan suatu sekolah tergantung pada sumber daya ini. Menurut Wagiran dalam Jurnal Pendidikan Evaluasi Pendidikan Tahun 17 Nomor 1 (2013:155), kinerja guru merupakan sesuatu hal yang dihasilkan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kemampuan, kecakapan, pengalaman, kesanggupan dan sesuai dengan kompetensinya.

Kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya. Kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Membahas masalah kualitas dari kinerja guru tidak terlepas dari pencapaian hasil belajar. Hal ini karena kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan terwujud dari hasil belajar siswa yang baik yang pada akhirnya dapat mencetak lulusan yang berkualitas.

Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Guru harus memiliki keilmuan serta menguasai materi pembelajaran hal tersebut sangatlah penting untuk ada dan terintegrasi dalam diri seseorang guru dan sekaligus sebagai cerminan guru yang profesional dalam rangka meningkatkan kualitas guru sendiri, yang mana dengan guru yang berkualitas, maka akan tercipta pula peserta didik yang berkualitas dan semua itu, jika diimplementasikan dengan baik oleh guru, maka secara tidak langsung akan terjadi peningkatan mutu sekolah.

Guru merupakan ujung tombak pendidikan sebab secara langsung berupaya mempengaruhi, membina dan mengembangkan peserta didik sebagai ujung tombak, guru dituntut untuk memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik, pembimbing, pengajar dan kemampuan tersebut tercermin pada Profesionalisme guru. Berkualitas tidaknya proses pendidikan sangat tergantung pada kreativitas dan inovasi yang dimiliki guru. Guru merupakan perencana, pelaksana sekaligus sebagai evaluator pembelajaran di kelas, maka peserta didik merupakan subjek yang terlibat langsung dalam proses untuk mencapai tujuan pendidikan dan penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan sehingga perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya.

Kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru ini sesuai dengan yang dikemukakan Sudjana (2009:19), untuk keperluan analisis tugas guru

sebagai pengajar, maka kemampuan guru atau kompetensi guru yang banyak hubungannya dengan usaha meningkatkan proses dan hasil belajar dapat diguguskan kedalam empat kemampuan yakni : 1) Merencanakan program belajar mengajar. 2) Melaksanakan dan memimpin/mengelola proses belajar mengajar. 3) Menilai kemajuan proses belajar mengajar. 4) Menguasai bahan pelajaran dalam pengertian menguasai bidang studi atau mata pelajaran yang dipegangnya.

Dalam kegiatan pembelajaran guru bertugas merencanakan program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai kemajuan pembelajaran dan menguasai materi atau bahan yang diajarkannya. Jika seorang guru memiliki kemampuan yang baik sesuai dengan bidang studi yang diajarkan, maka akan diperoleh hasil belajar yang optimal. Hasil belajar dapat dicapai dengan baik, jika seorang guru mampu melaksanakan tugas diantaranya mengelola proses pengajaran berupa aktivitas merencanakan dan mengorganisasikan semua aspek kegiatan.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi semakin mendorong upaya-upaya pembaharuan dalam pemanfaatan hasil-hasil teknologi dalam proses pembelajaran. Para guru dituntut agar mampu menggunakan alat-alat atau media yang digunakan dalam pembelajaran, disamping itu guru mampu mengembangkan ketrampilan membuat media pembelajaran yang akan digunakannya apabila media tersebut belum tersedia di sekolah.

Guru yang mengharapkan proses dan hasil pembelajaran yang efektif, efisien dan berkualitas, semestinya memperhatikan faktor media pembelajaran

yang keberadaannya memiliki peranan sangat penting. Media pembelajaran memiliki nilai praktis dan fungsi yang besar bagi pelaksanaan pembelajaran karena media pembelajaran merupakan sesuatu yang bersifat menyalurkan pesan dan dapat merangsang pikiran, perasaan dan kemauan audiens (siswa) sehingga dapat mendorong terjadinya proses belajar pada dirinya.

Dari pengamatan yang dilakukan, diperoleh informasi tentang kinerja guru di Yayasan Perguruan Karya Sembawa yang belum optimal yang terindikasi dari masih rendahnya guru dalam merencanakan program belajar mengajar. Dimensi merencanakan program belajar mengajar meliputi indikator, (1) merumuskan tujuan pengajaran, (2) memilih dan mengembangkan bahan pengajaran, (3) merencanakan kegiatan belajar mengajar, termasuk di dalamnya merencanakan pendekatan dan metode pengajaran, langkah-langkah kegiatan belajar mengajar, alat dan sumber belajar serta (4) merencanakan penilaian. Semua indikator tersebut dapat dilihat dari Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang dibuat oleh guru yang bersangkutan, masih banyak guru yang belum membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) diawal semester dalam proses kegiatan belajar mengajar di Yayasan Perguruan Karya Sembawa. Hal ini terlihat dari data yang diperoleh pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1
Daftar Guru Mata Pelajaran yang Mengumpul RPP
di Awal Semester Ganjil

Bulan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Juli	6	5,7
Agustus	12	11,4
September	21	20
Oktober	30	28,6
Nopember	30	28,6
Desember	6	5,7
Jumlah	105	100%

Sumber Data : Waka. Kurikulum SMP, SMA dan SMK Karya Sembawa

Tabel 1.2
Daftar Guru Mata Pelajaran yang Mengumpul RPP
di Awal Semester Genap

Bulan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Januari	4	3,8
Februari	8	7,6
Maret	26	24,8
April	28	26,7
Mei	29	27,6
Juni	10	9,5
Jumlah	105	100%

Sumber Data : Waka. Kurikulum SMP, SMA dan SMK Karya Sembawa

Selain masalah tersebut, masalah lain adalah penggunaan media sumber belajar juga yang masih rendah. Sebagian besar guru belum memanfaatkan media pembelajaran dalam proses kegiatan belajar mengajar. Ini dapat terlihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 1.3
Daftar Guru Mata Pelajaran yang Menggunakan Media Pembelajaran
Semester Ganjil

Uraian	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Guru yang Menggunakan Media Pembelajaran	21	20
Guru yang tidak Menggunakan Media Pembelajaran	84	80
Total	105	100%

Sumber Data : Waka. Kurikulum SMP, SMA dan SMK Karya Sembawa

Tabel 1.4
Daftar Guru Mata Pelajaran yang Menggunakan Media Pembelajaran
Semester Genap

Uraian	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Guru yang Menggunakan Media Pembelajaran	18	17
Guru yang tidak Menggunakan Media Pembelajaran	87	83
Total	105	100%

Sumber Data : Waka. Kurikulum SMP, SMA dan SMK Karya Sembawa

Selain kinerja, faktor lainnya adalah kepemimpinan dan motivasi yang juga sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Peran kepemimpinan khususnya kepala sekolah sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja para guru di Yayasan Perguruan Karya Sembawa walaupun kepala sekolah sudah memberikan arahan dan motivasi pada guru, akan tetapi masih banyak guru yang belum menunjukkan kinerja yang baik. Hal tersebut juga bisa disebabkan karena masih kurangnya kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik melalui komunikasi interpersonal yang terjadi antara kepala sekolah dan guru. Komunikasi interpersonal dianggap paling efektif dalam upaya

mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang karena sifatnya yang dialogis berupa percakapan. Komunikasi interpersonal juga dapat berperan dalam menciptakan kebahagiaan hidup manusia, membantu perkembangan intelektual dan sosial individu, membentuk identitas dan jati diri, memahami realitas di sekeliling individu, dan juga untuk menentukan kesehatan mental individu.

Selain hal di atas motivasi yang berasal dari pribadi guru masih sangat kurang ini terlihat dari bagaimana guru tersebut belum bisa mengembangkan kreativitas dengan memanfaatkan media pembelajaran atau sumber belajar dalam proses kegiatan pembelajaran dan kurangnya keinginan untuk mengembangkan diri dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan dan terus mengikuti perkembangan pengetahuan dan teknologi dengan lebih menguasai keterampilan bidang komputer.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan kinerja guru sangat menarik untuk diteliti. Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi di Yayasan Perguruan Karya Sembawa Kabupaten Banyuasin.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana terurai di muka, maka dalam rangka peningkatan kinerja guru di Yayasan Perguruan Karya Sembawa Kabupaten Banyuasin, dapat dikenali masalahnya sebagai berikut :

1. Masih kurangnya proses komunikasi interpersonal yang terjadi antara kepemimpinan kepala sekolah dan guru.
2. Kepemimpinan kepala sekolah sudah memberikan arahan pada guru, akan tetapi masih banyak guru yang belum menunjukkan kerja yang baik.
3. Motivasi kerja guru Yayasan Perguruan Karya Sembawa Kabupaten Banyuasin belum optimal untuk mendukung terwujudnya kinerja mereka.
4. Motivasi guru belum optimal dalam melaksanakan rencana kerja dan jadwal yang telah ditetapkan, masih terdapat keterlambatan penyelesaian pekerjaan.
5. Motivasi guru yang belum optimal dalam mengembangkan kreativitas proses pembelajaran dengan menggunakan media belajar atau sumber belajar.
6. Keterbatasan pelatihan yang diikuti maka kemampuan guru Yayasan Perguruan Karya Sembawa Kabupaten Banyuasin belum optimal.
7. Rendahnya tingkat kinerja sebagian guru yang dapat dilihat dari masih kurangnya pencapaian prestasi siswa.
8. Kurangnya motivasi dalam mempelajari teknologi komputerisasi pada beberapa guru dikarenakan fasilitas yang dimiliki guru kurang memadai.

C. Pembatasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis, baik menyangkut kemampuan, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi di atas, penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti yaitu Pengaruh Kepemimpinan

terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi di Yayasan Perguruan Karya Sembawa Kabupaten Banyuasin.

D. Rumusan Masalah

Sesuai pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Guru di Yayasan Perguruan Karya Sembawa Kabupaten Banyuasin?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Yayasan Perguruan Karya Sembawa Kabupaten Banyuasin?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Yayasan Perguruan Karya Sembawa Kabupaten Banyuasin?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai perumusan masalah penelitian sebagaimana terurai di atas, tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepemimpinan guru Yayasan Perguruan Karya Sembawa terhadap Kinerja guru. Secara operasional tujuan penelitian ini untuk mengetahui :

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Guru di Yayasan Perguruan Karya Sembawa.
2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru di Yayasan Perguruan Karya Sembawa Kabupaten Banyuasin.
3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru Yayasan Perguruan Karya Sembawa Kabupaten Banyuasin.

F. Kegunaan Penelitian

- a. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi guru pada Yayasan Perguruan Karya Sembawa Kabupaten Banyuasin sebagai masukan dalam rangka peningkatan kinerja guru untuk mendukung terwujudnya visi, misi, tujuan dan sasaran lembaga.
- b. Bagi Kepala Sekolah Yayasan Perguruan Karya Sembawa Kabupaten Banyuasin, penelitian ini berguna sebagai informasi sekaligus masukan dalam rangka peningkatan kinerja guru, melalui kepemimpinan dan motivasi.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Yayasan Perguruan Karya Sembawa Kabupaten Banyuasin, dalam rangka pengambilan keputusan tentang kebijakan peningkatan kinerja guru melalui pengembangan manajemen sumber daya manusianya.
- d. Secara umum, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah dan perbendaharaan pengetahuan dunia akademis, tentang pengaruh kepemimpinan dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Perguruan Karya Sembawa Kabupaten Banyuasin.

DAFTAR PUSTAKA

- Barnawi & Arifin, M. (2012). *Strategi dan Kebijakan Pembelajaran Pendidikan Karakter*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Presindo.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S., Suhardjono, & Supardi. (2014). *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arsyad, A. (2014). *Media Pembelajaran*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Cahyono, A. (2012). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pawyatan Daha Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Revitalisasi Vol.1 No.1.
- Dessler, G. (2010) . *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks
- Dina, I. (2011). *Ragam Alat Bantu Media Pengajaran*. Jogjakarta: Diva Perss.
- Djamarah, S. B dan Aswan, Z. (2010). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta
- Eko, W. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fathurrohman P & Sutikno. M. S. (2010). *Strategi Belajar Mengajar Melalui Penanaman Konsep Umum & Konsep Islami*: Bandung Refika Aditama.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Edisi 4*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Juornal of Managemen*, Universitas Dipnegoro.
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Amos Lisrel PLS*. Jakarta: Luxima Metro Media.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Idris. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN 167 Palembang. *Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang*.
- Indriana. D. (2011) *Ragam Alat Bantu Media Pengajaran*, Jogjakarta: Diva Perss.
- Jupe UNS, Vol 2 No 1 Hal 107 s/d 118 – Roslena Septiana_Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari Agustus 2013
- Kompri. (2015). *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Kurniawan, B. (2017). Kepuasan Kerja Memoderasi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Pati. *Jurnal SumberDaya Manusia*, STIE AKA Semarang.
- Lipham James H, et.al; (1974). *The Princhipalship Concept, Competencies, and Cases*, Longman Inc., 1560 Broadway New York, N.Y. 10036, hlm. 1.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan ke Dua Belas*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta.
- Misbahudin, & Hasan, I. (2013). *Analisis Data Penelitia dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Monoyasa, M. W. (n.d.). (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Motivasi dan Inovasi.
- Mulya, P. (2017). Penagruh Kedisiplinan Guru, kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 4 Solok Selatan dengan Motivasi Kerja Guru Sebagai Variabel Intervening. *STKIP PGRI Sumatera Barat*.
- Musfiqon. (2012). *Pengembangan Media Belajar Dan Sumber Belajar*. Jakarta: Prestasi Pustakakarya
- Nana, S. (2009). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press,
- Nurwanta, Y. A. (2018. 70-80). Pengaruh kepemimpinan, Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi dan Motivasi Sebagai Variabel Variabel Intervening (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri). *Jurnal Kelitbangan-IPTEKIN Wonogiri*, Inisiasi, 7(1).
- Priatna, C. (2015). *Perlikau Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Purwanto. (2009). *Evaluasi hasil Belajar*. Surakarta: Pustaka Belajar.
- Rahmawati, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta.
- Rivai, V, & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi, Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajagrafindo.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek* Bandung: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S., & Judge, T. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *E-book Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* . New Jersey: Pearson Education.
- Sarwono. S. W. (2009) *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Evaluasi Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi*. Bandung: PT. Alfabet.
- Sukmasari, H. (2011). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang. *Jurnal Bisnis Manajemen*.
- Suplera, L. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kota Manado. *Jurnal Magister Ekonomi Universitas Jember*.
- Sutikno. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan; Tips Praktis Untuk Menjadi Pemimpin yang di Idolakan*. Lombok: Holistika Lombok.

- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kelima*. Yogyakarta: Prenada Media.
- Thoha, M. (2015). *Perilaku Organisasi Konsep dasar dan Aplikasinya*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Umar, H. (2012). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Usman, H. (2013). *Manajemen teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Edisi keempat. Jakarta Timur: Bumi Aksara.
- Wagiran. (2013). Determinan Kinerja Guru SMK Bidang Keahlian Teknik Mesin Nomor 1 Tahun 17. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 155.
- Wahjosumidjo. (2007). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahyu, A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Program Bisnis dan Manajemen di SMK se-Kota Semarang dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi*.
- Wibowo (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah, Cetakan I*. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Yulk, G. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi, Edisi 7*. Jakarta: Indeks.