

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP  
KINERJA GURU MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING DI SMK NU MUARA PADANG**

**TESIS**

**Ditulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen**

**Pada Program Pascasarjana Universitas Tridianti Palembang**



**NAMA : LINDA PURNAMASARI**  
**NPM : 184041006**  
**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

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

**2020**

**LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING**

**Tesis Ini Telah Disetujui Untuk Disidangkan**

**JUDUL :**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
TERHADAP KINERJA GURU MELALUI MOTIVASI KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI SMK NU MUARA PADANG**

**Nama : LINDA PURNAMASARI**

**NPM : 184041006**

**Menyetujui:**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Tanggal : Palembang, Maret 2020**

**Tanggal : Palembang, Maret 2020**



**Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM, MPd.**

**DR. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM.**

**Palembang, Maret 2020**

**Mengetahui:**

**Direktur Sekolah Pascasarjana  
Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Tridianti Palembang**



**Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM.**

**LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS**  
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH**  
**TERHADAP KINERJA GURU MELALUI MOTIVASI KERJA**  
**SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI SMK NU MUARA PADANG**

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

**Nama : Linda Purnamasari**  
**NPM : 184041006**  
**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**Menyetujui:**

**Palembang, Maret 2020**

**Penguji I**



**Prof. Dr. Ir. H Edizal AE, MS.**

**Palembang, Maret 2020**

**Penguji II**



**DR.Djatismiko Noviantoro, SE, M.Si**

**Palembang, Maret 2020**

**Mengetahui:**

**Direktur Sekolah Pascasarjana**  
**Program Studi Magister Manajemen**

**Universitas Tridinanti Palembang**



**Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE. MM.**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Linda Pusnamasari

NPM : 184041006

Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang

Judul Tesis : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di SMK NU Muara Padang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis ini saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Universitas Tridianti Palembang seluruhnya 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 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 tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Maret 2020

Yang Menyatakan,

  
Linda Purnamasari

## ABSTRAK

**LINDA PURNAMASARI, PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI SMK NU MUARA PADANG** dibawah bimbingan Prof.Dr.H.Siswoyo Haryono,MM.MPd. dan DR.Hj. Tri Suyantiningsih, SE.MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Motivasi kerja , (2) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru, (3) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilaksanakan di SMK NU Muara Padang Kecamatan Muara Padang Kabupaten Banyuasin Sumatera Selatan. Pengambilan data dilakukan selama dua bulan yaitu bulan Februari 2020 sampai bulan Maret 2020. Metode penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan jumlah sampel 40 orang guru. Metode analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling (SEM)*, *Partial Least Square(PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai *t-statistik*  $7,350 \geq 1,96$  (2) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai nilai *t-statistik*  $2,194 \geq 1,96$  (3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai nilai *t-statistik*  $10,386 \geq 1,96$  (2)

Pengaruh tidak langsung (*indirect*) antara Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Guru memiliki nilai lebih besar bila dibandingkan dengan pengaruh langsung (*direct*) Gaya kepemimpinan dan kinerja guru sehingga diartikan bahwa motivasi sebagai variabel mediasi sangat berpengaruh terhadap kinerja guru d SMK NU Muara Padang. Variabel Kinerja guru memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,386 artinya bahwa variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (gaya kepemimpinan) sebesar 38,6% sedangkan variabel motivasi kerja memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,614 artinya bahwa variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh konstruk gaya kepemimpinan sebesar 61,4 %, semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan variabel independen tersebut dapat menjelaskan variabel dependen.

**Kata Kunci : Gaya kepemimpinan motivasi kerja dan kinerja guru.**

## ABSTRACT

**LINDA PURNAMASARI, INFLUENCE OF SCHOOL PRINCIPAL LEADERSHIP TOWARDS TEACHER PERFORMANCE THROUGH WORK MOTIVATION AS a INTERVENING VARIABLE IN SMK NU MUARA PADANG** under the guidance OF Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM.MPd. Dan DR.Hj. Tri Suyantiningasih, SE.MM.

The research aims to know (1) influence of leadership styles against work motivation, (2) Influence of leadership styles on teacher performance, (3) Effect of work motivation on teacher performance. This research was conducted at SMK NU Muara Padang in Muara Padang District of South Sumatera Banyuasin. Data retrieval is conducted for two months from February 2020 to March 2020. The research method used is a questionnaire with a sample number of 40 teachers. The data analysis methods used are Structural Equation Modeling (SEM), Partial Least Square (PLS). The results showed that (1) the leadership style was positively and significantly against the work motivation with the T-Statistic value  $7.350 \geq 1.96$  (2) Leadership style positively and significantly towards the teacher's performance with a T-statistic value of  $2.194 \geq 1.96$  (3) motivation positive and significant impact on teacher's performance with value t-Statistic  $10.386 \geq 1.96$  (2)

Indirect effect between leadership style, motivation and performance of Guru has greater value when compared with direct influence (direct) style of leadership and the performance of teachers so that the motivation as a variable of mediation is very influential to the performance of Teachers D SMK NU Muara Padang. The teacher's performance variables have an R-Square value of 0.386 meaning that the teacher's performance variables can be explained by the latent variable exogenous (leadership style) by 38.6% while the working motivation variable has a R-Square value of 0.614 meaning that the teacher's performance variables can be explained by the leadership style construct of 61.4%, the higher the value of R-Square, the greater

Key words: Work motivation leadership style and teacher performance.

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>v</b>

### **BAB I. PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Batasan Masalah .....	8
D. Rumusan Masalah .....	9
E. Tujuan Penelitian .....	9
F. Manfaat Penelitian .....	10

### **BAB II. TINJAUAN KEPUSTAKAAN**

A. Kajian Teoritis.....	11
1. Kinerja .....	11
2. Motivasi.....	16
3. Kepemimpinan .....	21
B. Hasil Penelitian yang Relevan.....	27
C. Kerangka Berpikir .....	28
D. Hipotesis .....	29

**BAB III. METODE PENELITIAN**

A. Waktu dan Tempat Penelitian ..... 30

B. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel ..... 31

C. Rencana Penelitian ..... 32

D. Variabel dan Definisi Operasional ..... 32

E. Teknik Analisa dan Uji Hipotesis ..... 37

**BAB IV HASIL ANALISIS DAN INTERPRETASI**

A. Analisis Data ..... 42

B. Teknik Analisa Data ..... 53

**BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

A. Kesimpulan..... 69

B. Implikasi ..... 70

C. Saran ..... 71

**DAFTAR PUSTAKA .....**

**LAMPIRAN .....**



## DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
1.	Daftar Guru Mata Pelajaran yang mengumpulkan RPP.....	4
2.	Daftar Guru menggunakan Media .....	5
3.	Jadwal Penelitian.....	31
4.	Dimensi dan indicator Kinerja Guru.....	51
5.	Dimensi dan indicator Variabel Gaya kepemimpinan.....	53
6.	Dimensi dan indicator Variabel Motivasi.....	50
7.	Distribusi Frekuensi Variabel Statistic.....	54

## **DAFTAR GAMBAR**

No	Judul	Halaman
1.	Organisasi, Pemimpin dan Motivasi Kebutuhan Dasar.....	33
2.	Model Penelitian.....	44
3.	Path diagram indikator kinerja.....	49
4.	Path diagram indikator motivasi kerja.....	52
5.	Path diagram indikator gaya kepemimpinan.....	53
6.	Path diagram indikator pemberian insentif.....	55

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pendidikan merupakan salah satu sarana yang baik untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dan pendidikan juga merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Pendidikan sangat berperan dalam membentuk baik atau buruknya pribadi manusia menurut ukuran normatif. Menyadari akan hal tersebut, pemerintah sangat serius menangani bidang pendidikan, sebab dengan sistem pendidikan yang baik diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Pendidikan menjadi tolak ukur bagi tingkat kemajuan suatu bangsa. Oleh karena itu pula, upaya untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan akan senantiasa dilakukan.

Pendidikan menjadikan ujung tombak pembangunan nasional kerana dengan pendidikan akan ada pembinaan untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Untuk itu, segala hal positif senantiasa harus terus dilakukan dalam proses meningkatkan kualitas pendidikan agar terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, yang mampu bersaing dengan Negara maju.

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 serta kepuasan guru terhadap pimpinannya. 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. Untuk itu diperlukan guru dan tenaga kependidikan yang berkompeten dibidangnya dan diberikan penghargaan yang layak dan sesuai dengan tuntutan visi, misi dan tugas yang diembannya, yang disertai adanya perasaan tertentu, dan memberikan dasar kepada guru tersebut untuk membuat respon atau berperilaku dalam cara tertentu sesuai pilihannya. Kemampuan guru dalam bekerja mempengaruhi tindakan guru tersebut dalam menjalankan aktifitas kerjanya. Guru sebagai bagian dari tenaga kependidikan memiliki kedudukan yang sangat penting Dalam pencapaian tujuan pendidikan disekolah. Tujuan lembaga sekolah dapat dicapai secara maksimal apabila tenaga guru memiliki kompetensi-kompetensi yang telah ditetapkan yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi professional dan kompetensi kepribadian.

Guru memegang peranan sentral dalam proses belajar mengajar, untuk itu mutu pendidikan disuatu sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Menurut Djamarah (2015:280) guru adalah faktor

penentu bagi keberhasilan pendidikan disekolah, karena guru merupakan sentral serta sumber kegiatan belajar mengajar. Lebih lanjut dinyatakan bahwa guru merupakan komponen yang berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan disekolah. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja dari seorang guru sangat menentukan mutu pendidikan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru disekolah adalah pencapaian prestasi belajar yang tinggi. Gaya kepemimpinan kepala sekolah juga memberikan dampak tersendiri bagi kinerja seorang guru karena kepala sekolah mempunyai kewenangan yang luas untuk mengelola potensi yang dimiliki dengan melibatkan semua unsur untuk mencapai peningkatan kualitas sekolah tersebut. Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam pendidikan formal perlu memiliki wawasan kedepan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku para pemimpin dalam mengarahkan dan mengendalikan para bawahan untuk mengikuti kehendaknya bahwa kepemimpinannya merupakan cara yang dipergunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Cara dalam mempengaruhi bawahannya akan menciptakan motivasi kerja bagi bawahan yang dipimpinnya.

Kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktifitas kerja guru dan hasil belajar siswa. Kepala sekolah sedikitnya mempunyai peran dan fungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator. Melihat tugas kepala sekolah yang begitu banyak, maka seorang kepala

sekolah dituntut memiliki kemampuan manajerial. Jika tidak, maka tidak akan dapat mengelola sekolah dan suasana sekolah menjadi tidak kondusif.

Dari pengamatan yang dilakukan, diperoleh informasi tentang kinerja guru di SMK NU Muara Padang 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 SMK NU Muara Padang. Hal ini terlihat dari data yang diperoleh pada table di bawah ini.

Tabel 1.  
Daftar Guru Mata Pelajaran yang Mengumpul RPP  
Di Awal Semester

Uraian	Bulan/Semester											
	Ganjil						Genap					
	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6
Jumlah Guru yang Mengumpul kan RPP (Orang)	3	5	5	10	10	7	4	5	5	6	10	10
Persentase (%)	7,5	12,5	12,5	25	25	17,5	10	12,5	12,5	15	25	25

Sumber Data : Waka.Kurikulum SMK NU Muara Padang

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 table di bawah ini.

Tabel 2.  
Daftar Guru Mata Pelajaran yang Menggunakan Media Pembelajaran

Uraian	Guru yang Menggunakan Media Pembelajaran	Guru yang tidak Menggunakan Media Pembelajaran
Jumlah (Orang)	12	28
Persentase (%)	30	70

Sumber Data : Waka.Kurikulum SMK NU Muara Padang.

Dalam pengelolaan dan pengendalian berbagai elemen organisasi di suatu sekolah agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi, dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat mengarahkan, mengembangkan dan menggerakkan para guru sebagai bagian penting organisasi melalui kekuasaan yang dimiliki demi pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru telah mampu menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, disiplin dalam mengajar, kreatifitas dalam pelaksanaan pengajaran, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa kepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

Pemberian motivasi yang tepat akan mendorong guru untuk tumbuh dan berkembang mencapai keberhasilan dalam bekerja. Untuk mengoptimalkan pencapaian prestasi yang dimiliki oleh guru perlu dukungan manajemen dalam pelaksanaannya, salah satunya dengan pemberian motivasi kepada guru agar guru dapat meningkatkan kemampuan sesuai dengan yang dikehendaki sesuai dengan tujuan organisasi. Motivasi guru perlu dikondisikan sedemikian rupa sehingga mampu menunjang terhadap kelancaran dan peningkatan mutu pendidikan. Sardiman (2006:73) mengatakan, motivasi yaitu daya penggerak dari dalam untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Sementara, Luthans (2006:243) mengatakan bahwa *“motivationis process that starts with a pshycological deficiencie or need a drive that aimed at goal or incentive”* (motivasi adalah sebagai sebuah proses yang dimulai dari adanya kekurangan baik secara fisiologis maupun psikologis yang memunculkan perilaku atau dorongan yang diarahkan untuk mencapai sebuah tujuan spesifik atau insentif).

Dengan adanya hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi diharapkan akan dapat menghasilkan suatu pengaruh yang baik terhadap kinerja guru, sebab dengan kinerja yang baik, maka akan menjadikan suatu kondisi yang baik didalam arti mengarah dan terarah dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Guru akan mampu mencapai suatu tujuan yang maksimal jika guru itu sendiri mempunyai dan memiliki motif untuk mencapai prestasi yang setinggi-tingginya dan tentu saja motif itu sendiri harus timbul dari diri sendiri selain faktor lingkungan dan iklim kerja yang hanya merupakan faktor penunjang saja.



Sekolah sekarang sudah dihadapkan pada persaingan dan teknologi yang tidak berskala nasional akan tetapi sudah internasional. Maka dari itu seorang kepala sekolah harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik untuk mendorong para guru untuk lebih termotivasi mengembangkan diri. Guru harus memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam pengembangan pendidikan di sekolah. Apabila guru mempunyai keinginan, minat, dan bertanggung jawab dalam meningkatkan dirinya maka kinerja guru pun akan meningkat.

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”.

Berdasarkan uraian diatas peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di SMK NU Muara Padang”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari uraian latar belakang masalah diatas dapat diidentifikasi masalah yang mempengaruhi kinerja guru di SMK NU Muara Padang antara lain:

1. Masih kurangnya proses komunikasi interpersonal yang terjadi antara kepemimpinan kepala sekolah dan guru
2. Masih rendahnya motivasi guru dalam pekerjaan dan upaya menciptakan pembelajaran yang inovatif sehingga menurunnya produktifitas kerja guru dan membawa pengaruh terhadap kinerja sekolah.
3. Masih rendahnya prestasi kerja yang diperoleh oleh guru, ini terlihat dari belum adanya guru yang memperoleh prestasi sebagai guru berprestasi tingkat provinsi ataupun nasional.
4. Rendahnya Kinerja Guru, Guru cenderung berpikiran santai dan tidak peduli dengan target yang harus dicapai dan dinilai memiliki motivasi kerja yang rendah dan kurang bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya.
5. Keterbatasan pelatihan yang diikuti maka kemampuan guru SMK NU Muara Padang belum optimal.
6. Rendahnya tingkat kinerja sebagian guru dapat dilihat dari masih kurangnya pencapaian prestasi siswa.
7. Motivasi guru yang belum optimal dalam mengembangkan kreativitas proses pembelajaran dengan menggunakan media belajar atau sumber belajar.
8. Kurangnya motivasi dalam mempelajari teknologi komputerisasi pada beberapa guru dikarenakan fasilitas yang dimiliki guru kurang memadai.

### **C. Batasan 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 Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di SMK NU Muara Padang”**.

#### **D. Rumusan Masalah**

Perumusan masalah merupakan langkah yang paling penting dalam penelitian ilmiah. Perumusan masalah berguna untuk mengatasi kerancuan dalam pelaksanaan penelitian. Berdasarkan masalah yang dijadikan fokus penelitian, masalah pokok penelitian tersebut dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK NU Muara Padang?
2. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap Motivasi guru di SMK NU Muara Padang?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK NU Muara Padang?
4. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja melalui motivasi kerja guru di SMK NU Muara Padang?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah ditetapkan maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK NU Muara Padang.
2. Untuk pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap Motivasi guru di SMK NU Muara Padang.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK NU Muara Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja melalui motivasi kerja guru di SMK NU Muara Padang.

#### **F. Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut diatas, maka hasil penelitian ini diharapkan memberi manfaat yaitu:

##### **1. Tujuan Praktis**

Secara teoritis penelitian ini memberikan sumbangan pada pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Pendidikan yaitu; (1) Bahan masukan untuk meningkatkan kinerja guru. (2) Bahan masukan untuk membuat kebijakan agar para guru termotivasi dan mempunyai kompetensi dan profesionalisme yang tinggi sehingga tercapainya peningkatan kinerja guru. (3) Informasi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian serupa.

##### **2. Tujuan Keilmuan**

Penelitian ini bermanfaat bagi SMK NU Muara Padang dalam meningkatkan kinerja Guru memberikan kontribusi yang berdaya guna dalam bidang pendidikan khususnya manajemen sumber daya manusia, dalam pembahasan yang berhubungan dengan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja`

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Aswaja Pressindo.
- Dewi, Okatri Mala. 2014. *Pengaruh Pengalaman kerja, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 11 Palembang*, Tesis. Program Pascasarjana Universitas Tridinanti Palembang.
- Djamarah & Syaiful Bahri, 2015. *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*. Surabaya : Usaha cipta media.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Bandung : Alfabeta.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Faizal. 2017. *Pengaruh Budaya Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 139 Palembang*. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Tridinanti Palembang.
- Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- H. Malayu, S.P. Hasibun. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 9. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Juanda, 2003. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Gunung Agung.
- Khaerul Umam. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Priansa, Donni Junni. 2014, *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Rayyandra. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 114 Palembang*. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Tridinanti Palembang.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2017. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta : Erlangga.

- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi, Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sugiono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta.
- Suwanto dan Donni Juni Priansa. 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Suwarto F. X. dan Koeshartono D. (2009). *Budaya Organisasi ( Kajian Konsep dan Implementasi)*. Yogyakarta : Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Umar, Husein. 2009. *Strategi Manajemen in Action*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan Pertama*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. 2001. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Young, 2010. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.