

**PENGARUH SARANA PRASARANA, MOTIVASI KERJA
DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK
SMK AHMAD YANI PROBOLINGGO**

Rieky Afrianto

afriantorieky77@gmail.com

SMK Ahmad Yani Kota Probolinggo

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mendeskripsikan sarana prasarana, motivasi kerja, gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga pendidik. Kemudian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja tenaga pendidik, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga pendidik. Jenis penelitian ini adalah eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah guru SMK Ahmad Yani Probolinggo dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara parsial antara sarana prasarana terhadap kinerja tenaga pendidik, ada pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik, ada pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga pendidik, ada pengaruh signifikan secara bersama-sama sarana prasarana, motivasi kerja, gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga pendidik.

Kata kunci: sarana prasarana, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kinerja tenaga pendidik

PENDAHULUAN

Transformasi dan integrasi lingkungan kerja fisik menjadi lingkungan kerja digital, seperti penguasaan artificial intelligence (AI), robotika, dan inovasi digital lainnya semakin banyak dimanfaatkan di tempat kerja saat kita memasuki era revolusi industri 4.0. . Akibatnya, pengembangan roadmap pendidikan vokasi Indonesia 2020-2035 harus mengantisipasi perubahan yang signifikan di masa depan dalam pembelajaran, pekerjaan, dan kebiasaan hidup akibat disrupsi teknologi.

Pendidikan merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas hidup manusia, pada intinya bertujuan untuk memanusiakan manusia, mendewasakan, serta merubah perilaku dan meningkatkan kualitas menjadi lebih baik (Fattah, 2017: 9). Sekolah bukan hanya sekedar tempat berkumpul guru dan murid, melainkan berada dalam satu tatanan sistem yang rumit dan saling berkaitan. Maka, sekolah dipandang sebagai suatu organisasi yang membutuhkan pengelolaan.

Untuk meningkatkan kualitas dan daya saing SDM, pemerintah telah mengeluarkan Instruksi presiden Nomor 9 tahun 2016 tentang Revitalisasi SMK. Untuk semakin menguatkan program peningkatan kualitas lulusan SMK, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan telah menetapkan Standar Nasional Pendidikan SMK melalui Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 34 tahun 2018 (SNP SMK). Dalam mewujudkan amanat tujuan pendidikan kejuruan tersebut diperlukan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung terlaksananya kegiatan pembelajaran bermutu.

Barnawi & Arifin (2016:47) menyatakan mengenai sarana adalah serangkaian peralatan, bahan, dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan yang ada di sekolah. Prasarana pendidikan yaitu seluruh perangkat atau serangkaian perlengkapan

dasar yang secara tidak langsung digunakan dalam menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah.

Pendapat lain mengenai sarana dan prasarana pendidikan disampaikan oleh Martin & Fuad (2018:1) bahwa sarana dan prasarana pendidikan merupakan salah satu pokok penting atau sumber daya yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan proses pembelajaran yang ada di sekolah.

Pemanfaatan sarana prasarana di sekolah harus dioptimalkan guna mendukung proses pembelajaran agar meningkatkan kompetensi lulusan. Proses tersebut sebagai tugas dan pekerjaan yang diberikan sekolah maka perlu adanya motivasi, sebagai daya dorong guru & karyawan untuk melakukan aktivitas tertentu. Menurut Wibowo (2017:322) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan dan menunjukkan intensitas bersifat terus menerus serta adanya tujuan. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Pemberian motivasi kerja kepada karyawan dapat dilakukan dengan pemenuhan kebutuhan sebagai dasar dalam melakukan kerja dan komunikasi persuasif, sehingga karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Dalam menghadapi perubahan lingkungan, organisasi membutuhkan pemimpin yang kritis dan berani dalam mengambil keputusan strategis. Gaya kepemimpinan ini bisa dikatakan kepemimpinan terpusat pada diri pemimpin, gaya ini ditandai dengan banyaknya petunjuk yang datangnya dari pimpinan dan terbatasnya peran serta pegawai dalam perencanaan dan pengambilan keputusan. Pemimpin bertindak sebagai diktator terhadap

anggota-anggota kelompoknya (Wahyudi, 2017:122)

Menurut Pianda (2018:11) mengatakan kinerja adalah kata yang memiliki dasar “kerja” dalam Bahasa Indonesia yaitu suatu jawaban mengenai berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau lembaga pendidikan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain kinerja adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang telah dicapai oleh pekerja atas apa yang telah dikerjakan.

Fenomena gap yang terjadi di lapangan adalah data capaian Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) SMK AHMAD YANI Probolinggo di tahun 2018 dengan tahun 2019. Untuk Standar Kompetensi Lulusan terdapat kenaikan 15,73%, Standar Isi 23.45 %, Standar Proses 16.31%, Standar Penilaian Pendidikan 44.42 %, Standar Pendidik dan Tenaga Pendidik 37.76 %, Standar Sarana dan Prasarana Pendidikan 77.81%, Standar Pengelolaan Pendidikan 33.85%, Standar Pembiayaan 23.94%. Jadi rata-rata prosentase kenaikan di delapan standar pendidikan tahun 2019 sekitar 34,16%. Jadi, hasil rapor mutu SMK Ahmad Yani Probolinggo di standar sarana prasarana sekolah pada tahun 2018 sangat rendah dibandingkan dengan capaian dari standar pendidikan lainnya.

Data ketidakhadiran guru di tahun 2017 dengan 2018 sekitar 0,51%, sedangkan perbandingan ditahun 2018 dengan 2019 terjadi penurunan kehadiran tenaga pendidik sekitar 0,61%

Data capaian peserta didik baru yang dalam 2 tahun berjalan mengalami penurunan jumlah perolehan peserta didik baru di bulan Juli tahun 2020 terjadi penurunan dari tahun sebelumnya, yaitu sekitar 16,33% atau 57 orang peminat dari lulusan SMP/MTs Negeri atau Swasta yang masuk di SMK Ahmad Yani Probolinggo. Hal ini diharapkan kepala sekolah harus mempunyai strategi yang bisa mengembalikan kepercayaan masyarakat untuk mau menyekolahkan putra-putrinya di SMK Ahmad Yani Probolinggo.

Berdasarkan riset gab oleh Nur Hidayati dan Ufik Dzuroidah (2020) bahwa

adanya pengaruh sarana dan prasarana pendidikan terhadap kinerja guru di MTs Negeri 4 Banyuwangi. Penelitian yang dilakukan Ainun Nisa Dwi Cintya dan Jaka Nugraha, (2020) bahwa adanya pengaruh yang signifikan sarana prasarana terhadap motivasi hasil belajar. Hal ini bertolak belakang dari penelitian Armansyah Fudin (2020), yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh sarana prasarana secara positif, pada taraf sedang.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Mahendra, dkk (2020), menyimpulkan motivasi kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus 03 Kecamatan Muara Telang. Penelitian yang dilakukan oleh Sandhi Fialy Harahap & Satria Tirtayasa (2020), menyimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

Penelitian yang di kantor PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau oleh Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020) dengan hasil motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menolak penelitian Lestari (2018) yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil dan menolak penelitian Najamudin (2019) yang menyatakan secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Aissah Qomaria Azis, Suwatno (2019), di SMK Negeri 11 Bandung, dengan hasil penelitian gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini menjadi perhatian bagi sekolah khususnya kepala sekolah agar meningkatkan kualitas dan efektivitas gaya kepemimpinan yang digunakan agar kinerja yang dimiliki oleh para guru semakin meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Aulia Sarah Firdausy, dkk. (2020), berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap

motivasi kinerja guru". Hasil penelitian, berdampak positif yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru memiliki pengaruh yang kuat terhadap kemajuan organisasi, terutama lembaga pendidikan. Hal ini bertolak belakang dari penelitian yang dilakukan oleh Annisa Zatil Aqmar (2018), dengan judul "Persepsi atas gaya kepemimpinan kepala sekolah dan tipe kepribadian terhadap kinerja guru". Hasil penelitiannya adalah terdapat pengaruh yang tidak signifikan persepsi atas gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru.

Sarana prasarana, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan di SMK AHMAD YANI Probolinggo yang menurun sebagai penyebab kurang maksimalnya kinerja tenaga pendidik. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian tentang "Pengaruh Sarana Prasarana, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik SMK AHMAD YANI Probolinggo".

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, penelitian ini merumuskan deskripsi sarana prasarana, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kinerja tenaga Pendidik, apakah ada pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja tenaga Pendidik, apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga Pendidik, apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga Pendidik SMK AHMAD YANI Probolinggo?

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Menurut Umar penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah penelitian yang bertujuan menganalisis hubungan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Menurut Singarimbun dan Effendy penelitian eksplanatori (*explanatory research*) merupakan penelitian penjelasan yang menyoroti hubungan kausal antara variable-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam penelitian ini, variabel

bebas (*independent*) adalah sarana prasarana dan motivasi kerja serta gaya kepemimpinan sedangkan variabel terikat (*dependent*) adalah Kinerja tenaga pendidik.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:15) pengertian metode kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, serta digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data tersebut menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Sugiyono (2017:11) penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih. Maka, penelitian Pengaruh sarana prasarana, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga pendidik di SMK AHMAD YANI Probolinggo, peneliti menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan penelitian survey.

Menurut Sugiyono (2016:80) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya."

Menurut Sugiyono (2016:85) sampling jenuh (*sensus*) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi, sampel dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik SMK Ahmad Yani Probolinggo sejumlah 48 orang (tidak termasuk Kepala Sekolah).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data yang dapat dihitung secara langsung

karena berupa data primer dan data sekunder.

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden. Metode pengumpulan data primer yang menggunakan kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengirimkan daftar pertanyaan kepada responden untuk dijawab dengan tujuan menjangkau data primer yang diperlukan sehingga memperoleh data yang akurat berupa tanggapan langsung responden.

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari bukan penyebaran kuesioner, dari pustaka, literatur atau arsip yang dipublikasikan maupun tidak dipublikasikan terkait data pendukung penelitian ini, termasuk data tenaga pendidik SMK Ahmad Yani Probolinggo.

Pengukuran instrumen penelitian dalam penelitian ini berupa kuesioner yang berisi pernyataan tentang operasional variabel bebas dan terikat penelitian. Responden menjawab kuesioner dengan menconteng alternatif jawaban yang dipilih. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih, dengan angket langsung menggunakan skala bertingkat. "Skala bertingkat dalam angket ini menggunakan modifikasi skala likert dengan 4 pilihan jawaban yaitu, sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Menurut Sugiyono, (2016: 134-135) dalam angket ini disediakan empat alternatif jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Kurang Setuju (KS) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

Kuesioner sebelum digunakan terlebih dahulu harus diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya.

Analisis data dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengujian prasyarat, sebelum melakukan analisis regresi, suatu data penelitian harus memenuhi prasyarat

atau asumsi (normalitas, linieritas, multikolinearitas, heteroskedastisitas).

2. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel sarana prasarana, motivasi kerja, gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga pendidik. Menurut Sugiyono (2016:188) untuk melakukan analisis regresi dapat menggunakan rumus regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Di mana :

Y = kinerja tenaga pendidik

X₁ = sarana prasarana

X₂ = motivasi kerja

X₃ = gaya kepemimpinan

α = Konstanta

β_i = Koefisien regresi

ε = Variabel error (kesalahan)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Objek penelitian dilaksanakan di SMK AHMAD YANI Probolinggo yang beralamatkan di Jalan Mastrip 152, RT.01/RW. 14 kode Pos 67213 merupakan salah satu sekolah swasta yang berusia 51 tahun & berdiri pada tanggal 2 Januari 1969 di Kota Probolinggo.

Keberadaan sekolah ini di bawah naungan Yayasan Pendidikan Teknologi Ahmad Yani Probolinggo dan disahkan oleh Notaris Kanjeng Raden Tumenggung Bumidirdjo pada tanggal 9 April 1969 yang beralamatkan kantornya di Jl. Suroyo (Mes Perwira Kodim utara Kantor Pos Kota) Probolinggo. Diawal berdirinya Yayasan Pendidikan Teknologi Ahmad Yani Probolinggo yang diketuai oleh Bapak H. Sjamsuddin. Tujuan didirikan sekolah ini adalah untuk membentuk wadah dalam bidang sosial.

Seiring perjalanan kebijakan pengurus yayasan, maka nama Yayasan Pendidikan Teknologi AHMAD YANI Probolinggo berubah menjadi Perkumpulan Lembaga Pendidikan "Ahmad Yani" Probolinggo dengan akta Pendirian : Notaris HERU ISMADI, SH,

nomor 7 (TUJUH), tanggal 05 Juli 2002. Akta Kemenhumkan : AHU-000822212.AH.01.07.TAHUN 2015, tanggal 09 Oktober 2015. Ketua PLP "Ahmad Yani" Probolinggo saat ini adalah Bapak Sugiarto.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin tenaga Pendidik di SMK Ahmad Yani Probolinggo yang menjadi responden penelitian sejumlah 35 orang (73%) berjenis kelamin laki-laki dan berjenis kelamin wanita adalah 13 orang (27%) dari total responden.

Selanjutnya karakteristik responden tenaga pendidik berdasarkan usia diketahui bahwa usia kurang dari 25 tahun adalah 2 orang (4,16%), tenaga pendidik yang berusia 25 sampai 35 tahun adalah 14 orang (29,16%), tenaga pendidik yang berusia 36 sampai 45 tahun adalah 17 orang (35,41%), tenaga pendidik yang berusia 46 sampai 55 tahun adalah 10 orang (20,83%), dan tenaga pendidik yang berusia di atas 56 tahun adalah 5 orang atau 10,41%. Jadi, tenaga

pendidik di SMK Ahmad Yani Probolinggo masih didominasi usia produktif.

Karakteristik responden tenaga pendidik di SMK Ahmad Yani Probolinggo berdasarkan tingkat pendidikan, dijelaskan bahwa tenaga pendidik lulusan S-2 sejumlah 4 orang (8,34%), lulusan S-1 sejumlah 44 orang (91,66%) dan tidak ada tenaga pendidik yang lulusan Diploma (0%).

Karakteristik responden tenaga pendidik di SMK Ahmad Yani Probolinggo berdasarkan masa kerja, dijelaskan jika tenaga pendidik yang kurang dari 10 tahun sebanyak 17 orang (35,42%). Pengalaman kerja tenaga pendidik di kisaran 10 sampai 20 tahun 19 orang (39,58%). Pengalaman kerja tenaga pendidik yang lebih dari 20 tahun mengajar adalah 12 orang (25%) dari jumlah responden.

Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Berikut ini adalah hasil pengujian secara parsial (Uji t).

Tabel 1
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,759	10,715		1,004	,321
Sarana Prasarana	,641	,137	,576	4,666	,000
Motivasi Kerja	,174	,187	,138	,933	,356
Gaya Kepemimpinan	,257	,343	,107	,751	,456

Hasil uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian dilakukan dengan

menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha = 5\%$).

1. Variabel Sarana prasarana terhadap kinerja diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,666$ dengan signifikansi 0,00. Karena nilai Sig. 0,00 < probabilitas 0,05 maka

variabel sarana prasarana mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

2. Variabel motivasi kerja terhadap kinerja diperoleh nilai $t_{hitung} = 0,933$ dengan signifikansi 0,356. Karena nilai Sig. 0,356 > probabilitas 0,05 maka variabel motivasi kerja mempunyai tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

3. Variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja diperoleh nilai $t_{hitung} = 0,751$ dengan signifikansi

0,456. Karena nilai Sig. 0,456 > probabilitas 0,05 maka variabel gaya kepemimpinan mempunyai tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinansi ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen sarana prasarana, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap variabel terikat kinerja.

Tabel 2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,720 ^a	,518	,486	4,039	1,597

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

b. Dependent Variable: Total_Y

Tabel 2 menjelaskan jika nilai R Square (R^2) adalah sebesar 0,518 atau sama dengan 51,8%. Dari nilai tersebut dapat dilihat bahwa peningkatan kinerja dipengaruhi oleh sarana prasarana, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan sebesar 0,518 dan 51,8%. Sedangkan sisanya (100%-51,8%) = 48,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa koefisien variabel sarana prasarana mempengaruhi variabel kinerja sebesar 0,641 (64,1%) dengan sig. 0,000. Variabel sarana prasarana mempunyai pengaruh signifikan dan mendominasi (4,666) terhadap kinerja tenaga pendidik SMK Ahmad Yani Probolinggo.

Hasil penelitian ini menyerupai hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sarana prasarana terhadap kinerja guru/pegawai (Nur Hidayati dan Ufik Dzuroidah, 2020; Ainun Nisa Dwi Cintya dan Jaka Nugraha 2020). Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suswantari & Retnawati (2016) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis data tersebut bahwa terdapat pengaruh sarana prasarana yang signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik 64,1% membuktikan bahwa sarana prasarana sangat berperan terhadap kinerja tenaga pendidik. Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan Bohari, dkk (2019).

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa sarana prasarana di SMK Ahmad Yani Probolinggo harus terus ditingkatkan. Terbukti adanya dukungan kuat pada indikator tersedianya ruang pembelajaran

umum, ruang penunjang maupun ruang praktik seperti laboratorium bahasa, ruang UKS yang standar, dan beberapa ruang praktik kejuruan yang memadai sebagai ciri khas dari pendidikan vokasi. Semua kebutuhan sarana minimal itu terpenuhi di sekolah maka membangkitkan kinerja tenaga pendidik dalam hal mampu mengkomunikasikan hal-hal baru dalam pembelajaran sehingga dapat memimpin dan mengendalikan kelas dengan berbagai metode pembelajaran. Dibutuhkan ruang lab. Fisika dan Kimia yang terpisah, hal ini patut direspon positif agar perawatan peralatan Fisika tidak mudah teroksidasi dengan bahan-bahan kimia, termasuk alat APAR nya juga perlu disediakan di laboratorium tersebut.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa koefisien variabel motivasi kerja mempengaruhi variabel kinerja 0,174 (17,4%), Sig. 0,356. Jadi Motivasi kerja mempunyai pengaruh 17,4% tidak signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik SMK Ahmad Yani Probolinggo. Hal ini sejalan dengan penelitian Ida Ismawati, Abd.Koder Djaelani, Afi Rachmat Slamet (2017), bahwa berdasarkan Uji t diperoleh nilai sig. 0,060 pada variabel motivasi, maka motivasi tidak berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dita Anggrayni, Hery Sawiji, Susantiningrum (2018); Muhammad Umar Data, Muhammad Tafsir (2019); Kadir, Mulyadi (2019); Mukhlis Catio dan Denok Sunarsi (2020) yaitu terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Menurut teori atribusi yang ditulis oleh Riniwati (2016:169) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan faktor yang lain adalah motivasi yang dinyatakan dalam rumus berupa $P = M \times A$. dimana $P =$ *performance*/kinerja, $m =$ *motivation*/motivasi, $a =$ *ability*/kemampuan.

Pemberian motivasi kerja untuk peningkatan kinerja tenaga pendidik SMK Ahmad Yani Probolinggo harus dilakukan walaupun tidak signifikan karena akan memberikan kontribusi terhadap kinerja tenaga pendidik 17,4%. Hal ini disebabkan setiap tenaga pendidik sudah mulai tumbuh rasa memiliki tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, sadar akan prestasi yang dicapainya dan harus tetap dipacu untuk bersikap mandiri dalam bertindak. Wujud motivasi yang diberikan oleh sekolah adalah memberikan kesempatan semua tenaga pendidik meningkatkan kompetensinya dan upaya pengembangan diri untuk mencapai kualitas kerja (mampu merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi pembelajaran) sesuai SKL melalui kegiatan workshop/IHT kurikulum, diklat dan magang guru, guru tamu dari IDUKA hingga dilakukannya supervisi pembelajaran setiap semester. Sekitar 90% tenaga pendidik berstatus Guru Tetap Yayasan yang merupakan aset sekolah sehingga terus dilakukan motivasi kerja untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Sisi prestasi dan kemandirian dalam bertindak bagi tenaga pendidik terus dilakukan sebagai upaya meningkatkan kemampuan kerja dengan mengikutsertakan sebagai pembimbing lomba bagi peserta didik maupun peserta lomba. Mendorong untuk ikut webinar pembelajaran, studi tiru, magang & diklat guru hingga melanjutkan *study S-2*, mendorong melakukan layanan bimbingan di luar jadwal pembelajaran (*out of the box*) dengan pemberian *reward*. Jadi ke depannya sekolah harus bisa meningkatkan motivasi kerja tenaga pendidik dari 17,4% hingga 75% agar terus meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Berdasarkan hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa koefisien variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi variabel kinerja 0,257 atau (25,7%) dengan sig. 0,456. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh

sebesar 25,7% terhadap kinerja tenaga pendidik SMK Ahmad Yani Probolinggo yang tidak signifikan. Sejalan juga dengan penelitian Annisa Zatil Aqmar (2019) di kesimpulan poin 2 "Terdapat pengaruh yang tidak signifikan persepsi atas gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru. Bertolak belakang dengan jurnal penelitian yang dilakukan oleh Adang Rukmana (2018); Aissah Qomaria Azis, Suwatno (2019); Kadir, Mulyadi (2019). Dengan hasil penelitian adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru.

Pemimpin dengan struktur prakarsa dan pertimbangan yang tinggi akan mencapai kinerja dan kepuasan yang tinggi dan membawa hasil positif, Busro (2018:224). Hal sama disampaikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangatlah dibutuhkan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan sekolah terutama guru (Chen, Cheng, & Sato, 2017)

Pengaruh gaya kepemimpinan 25,7% membuktikan bahwa kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru dengan meningkatkan motivasi guru untuk bekerja lebih baik terutama pada kegiatan belajar mengajar. Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori Rukmana (2018), percepatan kerja atau sebaliknya adalah hasil umpan balik dari sebuah gaya perintah dan seorang pemimpin, oleh karena itu, seorang pemimpin harus bisa mengendalikan gayanya supaya dapat merealisasikan hasil kerja yang sesuai dengan keinginannya. Hal ini ditunjukkan oleh beberapa indikator gaya kepemimpinan pada kuisioner yang diambilkan dari teori gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Zainal et al., (2017:36) mengerucut ke gaya kepemimpinan demokratis yang diinginkan oleh tenaga pendidik. Pemberian kepercayaan kepada tenaga pendidik melalui program kegiatan menyusun analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, dan Threats*), penyusunan Rencana Kerja Sekolah (RKS) dan Rencana Kegiatan dan Anggaran

Sekolah (RKAS). Melibatkan tenaga pendidik ke dalam tim pengembang sekolah maupun tim pengembang kurikulum sekaligus peningkatan target capaiannya. Adanya kotak saran bagi semua warga sekolah yang di ketuai oleh waka Humas & Industri. Sinkronisasi kurikulum dengan IDUKA yang di ketuai oleh Waka Kurikulum dan Pembelajaran. Pemerataan tugas kepanitiaan sebagai sarana pembelajaran dan kaderisasi team work, sehingga akan diperoleh regenerasi yang mumpuni dalam melanjutkan roda kepegawaian. Pemberian job deskripsi yang tepat untuk setiap unit kerja dan beberapa tugas kepanitiaan di sekolah agar tercipta keharmonisan dalam bekerja perlu dikawal terus hingga tenaga pendidik sadar dan penuh kedewasaan. Timbulnya double job di sekolah disebabkan oleh jumlah tenaga pendidik hanya 48 orang untuk melayani 30 rombel, namun hal ini sudah ditunjang oleh 31 orang tenaga pendidik yang sudah berpengalaman lebih dari 10 tahun. Jadi, diharapkan gaya kepemimpinan harus dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik dari 25,7% hingga 75%.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase, dapat diketahui ketersediaan sarana prasarana meliputi kelompok ruang pembelajaran umum, kelompok ruang penunjang, kelompok ruang pembelajaran program keahlian sangat diinginkan oleh responden; motivasi kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja sudah terbangun oleh tenaga pendidik yang berkeinginan kuat dalam meningkatkan dan keberlangsungan lembaga pendidikan; gaya kepemimpinan demokratis untuk bisa membaca kemampuan individu dalam menempatkan/mendelegasikan tugas maupun jabatan agar bisa berjalan lancar dan bertanggung jawab.

Sarana prasarana mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menggunakan menunjukkan bahwa

variabel Karakteristik Individu memiliki nilai signifikansi. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, E. 2017. *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. PT. Gramedia. Jakarta .
- Cintya, Ainun Nisa Dwi. 2021. Pengaruh Sarana Prasarana dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas XII Otomatisasi Tata Kelola Perkantoran di SMK Ketintang Surabaya. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*. Volume 9 (Nomor 1). E-ISSN: 23389621.
- Azis, Aissah Qomaria dan Suwatno. 2019. Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri 11 Bandung. *JURNAL PENDIDIKAN MANAJEMEN PERKANTORAN* Vol. 4 (No. 2), 246-253.
- Aqmar, Annisa. 2018. Persepsi Atas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Tipe Kepribadian Terhadap Kinerja Guru. *Heredotus : Jurnal Pendidikan IPS*, Vol. 1 (No.3) Desember 2018-Maret 2019.
- Fudin, Armansyah. 2020. Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. <https://journals.ums.ac.id/index.php/jmp/10.23917/mp.v15il.10611>.
- Asbari, M., Hyun, C., Wijayanti, L., Winanti, W., Fayzhall, M., Putra, F., & Pramono, R. 2020. Hard Skills Dan Soft Skills: Apa Membangun Inovasi Guru Sekolah Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 143-172.
- Barnawi & Arifin. 2016. *Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah*. AR Ruzz Media. Jogjakarta.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Anggrayni, Dita., Sawiji, Hery., and Susantiningrum. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Pancasila 6 Jatisrono Kecamatan Jatisrono Kabupaten Wonogiri. *JIKAP (Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, 2.2 [accessed 20 Januari 2021].
- Cahyana, Edi. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 5 Purwantoro Kabupaten Wonogiri*. Tesis. Ponorogo : IAIN Ponorogo.
- Fauzan, A. 2018. *Manajemen Sarana Dan Prasarana Pondok Pesantren Shuffah Hisbullah Natar Lampung Selatan*. *Jurnal Iqra' : Kajian Ilmu Pendidikan*, 3 (1).
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Hamzah. B.Uno, 2016, *Teori Motivasi & Pengukurannya : Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta : Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Inpres Nomor 9 Tahun 2016 tentang Revitalisasi Sekolah Menengah Kejuruan dalam Rangka Peningkatan Kualitas dan Daya Saing Sumber Daya Manusia di Indonesia, (<https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2016/09/presiden-jokowi-keluarkan-inpres-tentang-revitalisasi-smk>)
- Kadir, Mulyadi. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sarana Prasarana, dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA. *Jurnal Ilmu Pendidikan, Keguruan, dan Pembelajaran*. Volume 3 Nomor 2 Oktober 2019 Universitas Negeri

- Yogyakarta, e-ISSN : 2549-9114 dan p-ISSN : 2549-9203.
- Kasmir, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Praktik*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Legiwati, N. 2016. Pengaruh Pemanfaatan Sarana Dan Prasarana Pembelajaran Dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas VII SMPN 3 Grati Satap Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Penelitian dan Pendidikan IPS (JPPI)*, 10 (2), 294-309.
- Mahendra, Yasir Arafat dan Setiawan, Andi Arif. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *GHAITSA : Islamic Education Journal* Vol (1) Issue (3) 2020. ISSN: 2721-1592.
- Mangkunegara, A.A.P. , 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Sebelas*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya..
- Matin & Fuad, Nurhatati .2017. *Manajemen Sarana dan Prasarana Konsep Dan Aplikasinya*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Arifin, Miftahul. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMPN 2 Paciran. *Tesis*. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Hidayati, Nur dan Dzuroidah, Ufik. 2020. Pengaruh Sarana Dan Prasarana Pendidikan Terhadap Kinerja Guru MTs. Negeri 4 Banyuwangi. *JMPID: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Volume : 2, Nomor: 1, April 2020, ISSN : 2722 - 7146.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional. 2008. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 40 Tahun 2008 tentang Standar Sarana dan Prasarana Untuk Sekolah Menengah Kejuruan/Madrasah Aliyah Kejuruan (SMK/MAK).
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 34 tahun 2018 tentang SNP SMK/ MAK.
- Tirtayasa, Sandhi Fialy Harahap Satria. *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*. Maneggio : *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 3, No. 1, Maret 2020, 120-135. ISSN 2623-2634.
- Seniati, Liche. 2016. *Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, Dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen Pada Universitas Indonesia*. *Sosial Humaniora*. Vol. 10, 88-97.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sukiyanto, Tsalisatul Maulida. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Guru dan Karyawan. *JPE (Jurnal Pendidikan Edutama)* Vol. 7 No. 1, Januari 2020.
- Sunyoto, Danang. 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung : PT Rafika Aditama.
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional. Republik Indonesia. 2003
- Winardi, 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.