

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH,
MOTIVASI KERJA DAN SARANA PRASARANA PEMBELAJARAN
TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 2 SRAGEN**



Disusun Sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata II
Pada Jurusan Magister Administrasi Pendidikan Sekolah Pascasarjana

Oleh:

**ABDUL ROKHIM
NIM: Q.100 080 356**

**MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2017

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH,
MOTIVASI KERJA DAN SARANA PRASARANA PEMBELAJARAN
TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 2 SRAGEN**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

**ABDUL ROKHIM
NIM: Q. 100 080 356**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen
Pembimbing



Prof. Dr. SUTAMA, MPd.
NIP 19600107 199103 1 002

HALAMAN PENGESAHAN

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH,
MOTIVASI KERJA DAN SARANA PRASARANA PEMBELAJARAN
TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 2 SRAGEN**

Oleh :

ABDUL ROKHIM
NIM : Q.100 080 356

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Program Studi Magister Administrasi Pendidikan
Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Kamis, 21 Desember 2017
Dan dinyatakan memenuhi syarat

Dewan Penguji,

1. Prof. Dr. Utama, M.Pd.
(Ketua Dewan Penguji)

2. Dr. Sumardi, M.Si.
(Anggota I Dewan Penguji)

3. Dr. Darsinah, M.Si.
(Anggota II Dewan Penguji)



Direktur,

Bambang Sumardjoko

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 21 Desember 2017

Penulis



ABDUL ROKHIM
NIM: Q. 100 080 356

KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI KERJA DAN SARANA PRASARANA PEMBELAJARAN TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 2 SRAGEN

Abstract

The objectives of the research in SMK Negeri 2 Sragen are: 1) To know the contribution of headmaster leadership, work motivation and learning infrastructure to performance. 2) To know the contribution of headmaster leadership to the performance. 3) Knowing the contribution of motivation to performance. 4) Knowing the contribution of learning infrastructure to the performance. Type of research is quantitative research using quantitative descriptive approach. Data were collected through questionnaires, interview, observation and documentation. Data were analyzed by using multiple linear regression analysis method and coefficient of determination processed by using SPSS 20 series. The result of research and discussion can be concluded: 1. There is a significant contribution of headmaster leadership (X1), work motivation (X2) and learning infrastructure X3) on the performance (Y) of 61.9% and other factors outside the study of 38.1% 2. There is a significant contribution of headmaster leadership (X1) to performance (Y) of 19%. 3. There is a significant contribution of work motivation (X2) to the performance (Y) of 37.7%, There is a significant contribution of learning infrastructure (X3) to performance (Y) of 38.2%. School principals should continue to complement, improve existing learning infrastructure and always motivate teachers to improve teacher performance.

Keywords: leadership, motivation, learning infrastructure, performance

Abstrak

Tujuan penelitian yang dilaksanakan di SMK Negeri 2 Sragen adalah: adalah untuk:1) Mengetahui kontribusi kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan sarana prasarana pembelajaran terhadap kinerja .2) Mengetahui kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja. 3) Mengetahui kontribusi motivasi terhadap kinerja. 4) Mengetahui kontribusi sarana prasarana pembelajaran terhadap kinerja. Jenis penelitiannya adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan melalui instrumen berbentuk angket, interview, observasi dan dokumentasi. Data dianalisis dengan menggunakan metode analisa regresi linier berganda dan koefisien determinasi yang diolah dengan menggunakan SPSS seri 20. Hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan: 1. Ada kontribusi yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah (X1), motivasi kerja (X2) dan sarana prasarana pembelajaran (X3) terhadap kinerja (Y) sebesar 61,9% dan faktor lain diluar penelitian sebesar 38,1%2. Ada kontribusi yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja (Y) sebesar 19 %. 3. Ada kontribusi yang signifikan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar 37,7%, Ada kontribusi yang signifikan sarana prasarana pembelajaran (X3) terhadap kinerja (Y) sebesar

38,2%. Hendaknya kepala sekolah terus berupaya melengkapi, meningkatkan sarana prasarana pembelajaran yang ada dan senantiasa memotivasi guru agar kinerja guru lebih meningkat.

Kata kunci: , kepemimpinan, motivasi, sarana prasarana pembelajaran, kinerja.

1. Pendahuluan

Sekolah adalah kelompok sosial yang dijalankan secara sadar, dengan batasan tertentu sehingga dapat diidentifikasi, dan dijalankan secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Robbins, 2006). Sehingga setiap personil yang ada di organisasi tidak dapat melepaskan diri dari nilai-nilai budaya yang ada dalam organisasi, yang pada gilirannya akan berhubungan erat atau sinergi dengan komponen yang dalam organisasi, teknologi, sistem, strategi dan gaya hidup dan kepemimpinan.

Kemampuan kepala sekolah dalam memimpin sekolah sering diartikan sebagai salah satu faktor yang penting dalam menilai keberhasilan atau kegagalan suatu sekolah (Menon, 2002), demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang bersifat pada orientasi bisnis atau non bisnis, selau dilihat sebagai keberhasilan atau kegagalan pimpinan yang ada dalam organisasi tersebut. Begitu besarnya peran pimpinan sehingga isu mengenai pimpinan menjadi faktor yang sangat menarik untuk dikaji oleh para peneliti. Pemimpin perlu mengadakan pembinaan yang mendalam kepada para pekerja sehingga terjadi peningkatan kinerja yang pada akhirnya dapat menimbulkan kepuasan kerja yang ada dalam suatu organisasi.

Dalam birokrasi publik, para karyawan bekerja sangat bergantung pada pemimpin dalam birokrasi tersebut. Kepemimpinan diartikan sebagai kualitas menggunakan pengaruh dan memotivasi individu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Gibson et.al 2006). Kualitas mempengaruhi akan menentukan cara yang digunakan para pekerja dalam menghasilkan barang atau jasa dari suatu birokrasi publik. Hal ini didasarkan pada alasan bahwa seorang pimpinan memiliki kekuasaan yang penuh dalam merencanakan, mengarahkan,

mengkoordinasikan, dan mengawasi perilaku para karyawan. Pimpinan organisasi dapat mempengaruhi perilaku para pekerja dengan cara membuat sistem dan proses organisasi yang sesuai keperluan, baik keperluan individu, keperluan kelompok maupun keperluan organisasi.

Kelengkapan sarana prasarana pembelajaran dan jumlah tenaga pengajar, serta kualitas dari guru akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar, yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu guru dituntut lebih profesional dalam melaksanakan tugasnya. Tugas profesi Guru menurut UU No. 14 Th 2005 pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok dan fungsi guru tersebut yang dinyatakan dalam bentuk kegiatan belajar mengajar serta tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk hasil kerja guru. Apabila kinerja guru meningkat, maka berpengaruh pada peningkatan mutu keluaran atau *output*-nya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru saat menjalankan tugas dan kewajibannya yaitu: a) Kepemimpinan kepala sekolah, b) lingkungan sekolah yang baik sehingga hubungan antara warga sekolah dapat berjalan dengan baik, c) Harapan dan keinginan dari guru untuk maju, d) motivasi guru untuk dapat melaksanakan kewajibannya dengan baik dan e) Kepercayaan tenaga personalia sekolah. Oleh karena itu nampak jelas bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru dan sarana prasarana pembelajaran yang memadai untuk dapat bekerja dengan baik akan ikut memberikan pengaruh terhadap baik buruknya kinerja guru.

Kepemimpinan Kepala SMK Negeri 2 Sragen secara umum telah baik, dimana Kepala Sekolah mempunyai motivasi yang tinggi untuk membuat majunya sekolah yang ada dibawah kekuasaannya. Hal ini dapat dilihat dari adanya penambahan sarana prasarana pembelajaran yang mengakibatkan proses belajar mengajar dapat berjalan dengan baik. Kepala SMK Negeri 2 Sragen Kabupaten Sragen melaksanakan kepemimpinan dengan baik.

Agar kinerja guru makin baik perlu penanaman dan penumbuhan motivasi dalam bekerja perlu diciptakan, sehingga akan tercipta guru yang semakin

berkualitas, berdaya saing tinggi dan mampu menghadapi persaingan global. Begitu pentingnya motivasi bagi setiap orang yang bekerja di instansi pemerintah maupun swasta, maka seorang pemimpin harus bisa memberikan contoh dan mampu menumbuhkan motivasi untuk berbuat yang terbaik kepada karyawan atau guru yang ada di lingkungan kerjanya sehingga karyawan atau guru dapat bekerja secara maksimal dan mentaati aturan yang telah ditetapkan oleh instansi.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan suatu proses kerja yang berlangsung secara ringkas, sempit dan reduksionistik, yang melibatkan pembedahan-pembedahan atas keseluruhan menjadi bagian-bagian yang dapat diuji secara kuantitatif. Pendekatan Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Asosiatif atau korelasi yang tujuannya untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih, dimaksudkan untuk menguji kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Lokasi penelitian di SMK Negeri 2 Sragen kabupaten Sragen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru PNS yang ada di SMK Negeri 2 Sragen yang berjumlah 124 orang guru. Sampel penelitian ini sebanyak 95 orang guru, sebagai penentu pengambilan sampel digunakan rumus Slovin. Teknik sampling yang digunakan *Random Sampling*, semua anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih. Teknik pengumpulan data, yaitu angket, observasi, wawancara, dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan dua jalan uji asumsi klasik (uji normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, uji autokorelasi), serta uji hipotesis dengan persamaan regresi berganda dengan menggunakan SPSS versi 20.

3. Hasil Penelitian

A. Analisis Deskriptif

Dari hasil olahan data SPSS versi 20.0 dapat dilihat pada table IV. 1 berikut:

Tabel IV 1. Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja (Y)	18,3789	2,65850	95
Kepemimpinan (X1)	26,8000	3,88286	95
Motivasi (X2)	27,6737	3,13675	95
Sarana Prasarana Pembelajaran (X3)	19,1684	2,63226	95

Dari data di atas dapat diketahui bahwa:

1. Untuk variable kinerja dari sampel yang berjumlah 95 diperoleh rerata 18,3789 dengan SD 2.6585
2. Untuk variable kepemimpinan dari sampel yang berjumlah 95 diperoleh rerata 26,8000 dengan SD 3.8829
3. Untuk variable motivasi dari sampel yang berjumlah 95 diperoleh rerata 27,6737 dengan SD 3.1368
4. Untuk variable sarana prasarana pembelajaran dari sampel yang berjumlah 95 diperoleh rerata 19,1684 dengan SD 2.6323

B. Analisis Inferensial

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dari hasil analisis karena koefisien probabilitas (p) pada uji Kolmogorov - Smirnov untuk variabel kepemimpinan diperoleh nilai $p = 0,092$, untuk variabel motivasi diperoleh nilai $p = 0,107$; untuk variabel sarana prasarana pembelajaran diperoleh nilai $p = 0,150$ dan untuk variabel kinerja diperoleh nilai $p = 0,085$. Oleh karena nilai signifikansi hasil pengujian normalitas pada masing-masing variabel lebih besar dari $0,05$ ($p > 0,05$), maka dapat diketahui bahwa data penelitian tentang kepemimpinan, motivasi, sarana prasarana pembelajaran dan kinerja berdistribusi secara normal.

b. Uji Linearitas

Dari hasil analisis uji linearitas *Polynomial* diperoleh hasil output SPSS seri 20.0 sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Linearitas 1. Variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap Variabel Kinerja (Y)

Regresi	F	Probability (p)	Kriteria	Kesimpulan
Deviation	1,586	0,112	$P > \alpha$ (0,05)	Linier

Dari hasil di atas diketahui bahwa hasil perhitungan nilai F_{hitung} pada bagian *Deviation* = 1,586 dan nilai probabilitas adalah sebesar 0,112 > 0,05. Berarti hubungan antara variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja adalah linear.

Tabel 2 Hasil Uji Linearitas 2. Variabel Motivasi (X_2) terhadap Variabel Kinerja (Y)

Regresi	F	Probability (p)	Kriteria	Kesimpulan
Deviation	1,828	0,058	$P > \alpha$ (0,05)	Linier

Sumber: data primer diolah 2017

Dari hasil di atas diketahui bahwa hasil perhitungan nilai F_{hitung} pada bagian *Deviation* = 1,828. Untuk nilai probabilitas adalah sebesar 0,058 > 0,05. Berarti hubungan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja adalah linear.

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas 3. Variabel Sarana Prasarana Pembelajaran (X_3) terhadap Variabel Kinerja (Y)

Regresi	F	Probability (p)	Kriteria	Kesimpulan
Deviation	1,447	0,163	$P > \alpha$ (0,05)	Linier

Sumber: data primer diolah 2017

Dari hasil di atas diketahui bahwa hasil perhitungan nilai F_{hitung} pada bagian *Deviation* = 1,447 dan nilai probabilitas adalah sebesar 0,163 > 0,05. Berarti hubungan antara variabel sarana prasarana pembelajaran dengan variabel kinerja adalah linear.

c. Uji Multikolinearitas

Salah satu cara untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan melihat

tolerance atau *varians Inflation Factor* (VIF). Apabila *tolerance* lebih kecil dari 0,1 atau nilai VIF di atas 10, maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
X ₁	0,9711	,030	Tidak ada masalah
X ₂	0,9581	,044	Tidak ada masalah
X ₃	0,9321	,073	Tidak ada masalah

Sumber: data primer diolah 2017

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4 di atas dengan variabel dependen kinerja diketahui bahwa hasil *tolerance* pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,1 sedangkan nilai *varians Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10. Model regresi dalam penelitian ini tidak ada masalah multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas kami uji dengan bantuan program SPSS seri 20.0. Dari hasil analisis terlihat bahwa probabilitas signifikannya pada tingkat kepercayaan 5% variabel X₁ sebesar - 0,109, X₂ sebesar - 0,026, dan X₃ sebesar - 0,043. Semua (p) > 0,05 berarti tidak ada gejala heteroskedastisitas.

e. Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui hal ini akan digunakan angka Durbin Watson dalam table derajat kebebasan dan tingkat signifikan tertentu. Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel IV. 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin Watson
1	1.780

Sumber: data primer diolah 2017

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai Durbin-Watson sebesar 1.780 yang berada pada interval -2 sampai +2. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak terdapat permasalahan Autokorelasi.

2. Uji Hipotesis

Setelah analisis deskriptif dan uji asumsi klasik maka langkah selanjutnya adalah pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan linear berganda yang akan diuraikan sebagai berikut:

a. Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan dan dimaksudkan untuk mengetahui kontribusi variabel kepemimpinan, motivasi dan sarana prasarana terhadap kinerja. Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS seri 20.0 dapat disusun Tabel 7 sebagai berikut:

Tabel. 7 Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Variabel	b	t _{hitung}	Sig	Kesimpulan
Konstanta	- 4,443			
X ₁	0,190	3,314	0,001	Berpengaruh Signifikan
X ₂	0,377	5,284	0,000	Berpengaruh Signifikan
X ₃	0,382	4,431	0,000	Berpengaruh Signifikan

Sumber: data primer diolah 2017

Dari Tabel IV. 11 di atas diperoleh nilai:

$$a \text{ (konstan)} = - 4,443$$

$$b_1 \text{ (koefisien regresi } X_1) = 0,190$$

$$b_2 \text{ (koefisien regresi } X_2) = 0,377$$

$$b_3 \text{ (koefisien regresi } X_3) = 0,382$$

Dari hasil pengolahan dengan program SPSS seri 20.0 di atas disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = - 4,443 + 0,190 X_1 + 0,377 X_2 + 0,382 X_3$$

$$R^2 = 0,619$$

$$F = 18,842$$

Dari persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan beberapa hal, sebagai berikut:

- 1) Apabila kepemimpinan (X_1) meningkat sebesar satu satuan, maka akan meningkat kinerja (Y) sebesar 0,190 dengan asumsi variabel yang lain tetap.
- 2) Apabila motivasi (X_2) meningkat sebesar satu satuan, maka akan menurun kinerja (Y) sebesar 0,377 dengan asumsi variabel yang lain tetap.
- 3) Apabila komitmen sarana prasarana pembelajaran (X_3) meningkat sebesar satu satuan, maka akan meningkat kinerja (Y) sebesar 0,382 dengan asumsi variabel yang lain tetap.

b. Uji Ketepatan Model

Uji F dipergunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara serentak atau bersama-sama berkontribusi terhadap variabel dependen.

Dari hasil perhitungan SPSS seri 20.0 diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 8 Uji F

Variabel	F_{hitung}	<i>Probability (p)</i>	kesimpulan
Independen	18,842	0,000	Berkontribusi signifikan

Sumber: data primer diolah 2017

Dari data di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 18,842 dengan $p = 0,000$. Oleh karena nilai $p = 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya kepemimpinan, motivasi dan sarana dan prasarana pembelajaran secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

c. Uji Ketepatan Parameter Penduga (Estimate)

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil perhitungan dengan bantuan SPSS seri 20.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Hasil perhitungan untuk uji t pada variabel Kepemimpinan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,314 dengan $p = 0,001$. Oleh karena nilai $p = 0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.
- 2) Hasil perhitungan untuk uji t pada variabel motivasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,284 dengan $p = 0,000$. Oleh karena nilai $p = 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.
- 3) Hasil perhitungan untuk uji t pada variabel sarana prasarana pembelajaran diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,431 dengan $p = 0,000$. Oleh karena nilai $p = 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan nilai R^2 diperoleh nilai R^2 sebesar 0,619; hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan yang telah diberikan kepemimpinan, motivasi dan sarana prasarana pembelajaran terhadap kinerja adalah sebesar 61,9 %; sedangkan sisanya sebesar 38,1% dapat dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian. Namun jika dilihat dari nilai F sebesar 18,842 dimana signifikan pada 0,000 atau α : 1%, maka model dapat dinyatakan bagus.

e. Sumbagan Efektif dan Relatif

1) Sumbagan Efektif (SE%)

Sumbagan efektif kepemimpinan terhadap kinerja besarnya 32,8 %, motivasi memberikan sumbangan efektif pada kinerja sebesar 48,5 % dan sarana prasarana pembelajaran guru memberikan sumbangan efektif terhadap kinerja sebesar 42,1 %. Dengan demikian diantara variabel bebas yang diteliti yang memiliki sumbangan efektif terbesar adalah motivasi guru yakni 48,5 %.

2) Sumbangan Relatif (SR%)

Sumbangan relatif kepemimpinan terhadap kinerja besarnya 27,3 %, motivasi memberikan sumbangan relatif pada kinerja sebesar 43,5 % dan sarana prasarana pembelajaran memberikan sumbangan relatif terhadap kinerja sebesar 36,5 %. Dengan demikian diantara variabel bebas yang diteliti yang memiliki sumbangan relatif terbesar adalah motivasi guru yakni 43,5 %.

4. Pembahasan

Dari analisis data, diperoleh hasil sebagai berikut:

1) Ada kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja.

Kepemimpinan mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 3,314 dengan nilai probabilitas sebesar $0,001 < 0,05$, maka H_1 yang berarti kepemimpinan berkontribusi signifikan terhadap kinerja, . Adanya kontribusi kepemimpinan terhadap kinerja disebabkan sekolah yang diteliti sebagai sampel dipimpin oleh kepala sekolah yang baik dan selalu memperhatikan saran dari para guru, sehingga pola kepemimpinan yang dijalankan di sekolah cenderung pola kepemimpinan yang modern, yang mana seorang kepala sekolah mau menerima saran dan pendapat dari guru yang ada di sekolah. Hal tersebut dimungkinkan memiliki dampak pengaruh yang baik terhadap kinerja.

Sedangkan diberbagai hasil penelitian kepemimpinan memiliki pengaruh yang baik pada kinerja seperti hasil penelitian dari Michelle C. Partlow (2007) yang berbicara bahwa ketidakstabilan sekolah dalam kepemimpinan akan mempengaruhi sekolah dan prestasi siswa yang berada di sekolah tersebut, serta penelitian dari Elizabeth Hartnell (2006) yang menyatakan bahwa kesuksesan individu siswa dan kelompok guru di sekolah membutuhkan dukungan dari kepemimpinan sekolah dan organisasi dan teknologi infrastruktur di seluruh negara bagian dan adanya dukungan pendanaan dari pemerintah. Dari berbagai teori tersebut menandakan bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang penting dalam menunjang prestasi karena kepemimpinan yang baik akan mampu memotivasi diri, sehingga dapat membantu peningkatan kinerjanya, sehingga prestasi yang dihasilkan sekolah

menjadi meningkat. Kepemimpinan juga merupakan faktor dominan dalam menunjang keberhasilan seseorang maupun organisasi, yang akhirnya akan berakibat pada kinerja.

- 2) Terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja.

Variabel motivasi mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 5,284 dengan $p = 0,000$. Oleh karena nilai $p = 0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima, artinya Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini berarti motivasi yang besar yang ada pada diri guru di sekolah yang diteliti memiliki peranan yang amat penting dalam rangka meningkatkan kinerja.

Motivasi merupakan faktor penting dalam suatu aktifitas seseorang dalam mencapai tujuannya, hal ini sesuai dengan penelitian dari Sunyoto pada 2007 yang menyatakan bahwa motivasi guru yang baik dalam bekerja akan meningkatkan kinerja. Motivasi dianggap penting dalam meningkatkan kinerja karena dengan adanya dorongan dalam diri seorang guru akan menimbulkan semangat bekerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan meningkatkan pula kinerja.

- 3) Ada kontribusi yang signifikan antara sarana prasarana pembelajaran terhadap kinerja.

Variabel motivasi mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 4,431 dengan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak yang berarti sarana prasarana pembelajaran berkontribusi signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti sarana prasarana pembelajaran yang lengkap di sekolah yang diteliti memiliki peranan yang amat penting dalam rangka meningkatkan kinerja.

Apabila seorang mendapatkan sarana prasarana pembelajaran yang cukup dalam menjalankan tugasnya akan membuat seseorang akan mempunyai tanggung jawab yang tinggi untuk bekerja dengan antusias dan sebaik mungkin mengarahkan segenap kemampuan dan keterampilan guna untuk mencapai prestasi yang optimal. Kinerja guru yang optimal akan tercapai jika mendapatkan sarana prasarana yang memadai dalam bekerja. Tanpa adanya sarana prasarana pembelajaran yang memadai mustahil kinerja guru akan tercapai, karena adanya sarana prasarana pembelajaran

yang memadai akan mendorong seorang guru untuk meningkatkan kinerja. Dengan kata lain semakin tinggisarana prasarana pembelajaran yang ada disekolah maka semakin tinggi pula kinerja guru.

- 4) Ada kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan, motivasi, dan sarana prasarana terhadap kinerja.

Dengan diperoleh nilai $F_{hitung} 18,842 > F_{tabel}$ sebesar 2,53, ini artinya terdapat kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan, motivasi, dan sarana prasarana pembelajaran terhadap kinerja, hal ini sesuai dengan penelitian Sunyoto pada 2007 yang menyimpulkan bahwa secara simultan kepemimpinan, pengawasan, disiplin kerja, dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja

- 5) Hasil analisis menunjukkan nilai R^2 adalah sebesar 0,619, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan yang telah diberikan kepemimpinan, motivasi dan sarana prasarana pembelajaran terhadap kinerja adalah sebesar 61,9%; sedangkan sisanya sebesar 38,1% dapat dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian. Namun jika dilihat dari nilai F sebesar 18,842 di mana signifikan pada 0,000 atau $\alpha: 1\%$, maka model dapat dinyatakan bagus.
- 6) Dari uji asumsi klasik, pada uji normalitas sebaran data variabel Y secara meyakinkan berasal dari populasi yang bersifat normal, uji linearitas semua variabel bebas dalam penelitian ini linear, uji multikolinearitas model regresi dalam penelitian ini tidak ada masalah multikolinearitas dan untuk uji heteroskedastisitas model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. Dengan demikian data-data tersebut dapat diterapkan regresi.

5. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Ada kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan (X_1), terhadap kinerja(Y), pada SMK Negeri 2 Sragen sebesar 19%.

- 2) Ada kontribusi yang signifikan antara motivasi (X_2) terhadap kinerja(Y), pada SMK Negeri 2 Sragen sebesar 37,7%.
- 3) Ada kontribusi yang signifikan antara sarana prasarana pembelajaran (X_3) terhadap kinerja(Y), pada SMK Negeri 2 Sragen sebesar 38,2%.
- 4) Ada kontribusi yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan sarana prasarana pembelajaran (X_3) terhadap kinerja(Y) sebesar 61,9%.
- 5) Hasil analisa menunjukkan nilai R^2 adalah 0,619 berarti model bagus sehingga mampu menerangkan variasi variable dependen dengan kontribusi 61,9 %, sedangkan sisanya 38,1% diterangkan oleh variabel lain.

Daftar Pustaka

- Budi Susetyo, 2012. *Statistik Untuk Analisis Data Penelitian*. Bandung: Refika Aditama.
- Donalld L. Wolter & James J Jones, 2008. *Human Resource Management in Education*, Yogyakarta: Q-Media,
- E. Mulyasa, 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- _____, 2012. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, strategi, dan Implementasi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Maman Ukas, 2005. *Manajemen Konsep, Prinsip, dan Aplikasi*, Bandung: Ossa Promo.
- Marsetio Donosepoetro, 2005. *Manajemen dalam Pengertian dan Pendidikan Berpikir*, Surabaya : Bina Ilmu..
- Mudjiono, (2002), *Belajar dan Pembelajaran*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Mulyati, 2010. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfa Beta.
- Pidarta, Made. 2005, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta, Rineka Cipta
- Sardiman, 2005. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- _____, 2007. *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyorini, 2006. *Manajemen Pendidikan Islam*, Surabaya: Elkaf
- Sumadi Suryabrata, 2008. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____, 2008. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- UNDANG-UNDANG RI No. 14 tahun 2005. Tentang Guru dan Dosen. Bandung: Citra Umbara
- Yukl, Gary, 2005, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi kelima, Jakarta : PT Indeks,.
- Wahjo Sumidjo, 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wasty Soemanto, 2007. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Rineka Cipta