



## PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, PENGELOLAAN YAYASAN, FASILITAS SEKOLAH, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK

Sri Rizky Rahayuningtyas<sup>✉</sup>, Agung Yulianto

Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

### Info Artikel

*Sejarah Artikel:*

Diterima Agustus 2016  
Disetujui Agustus 2016  
Dipublikasikan  
Oktober 2016

*Keywords:*

*The Headmaster Leadership,  
Foundation Management,  
School Facility and Working  
Motivation.*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, pengelolaan yayasan, fasilitas sekolah, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang secara simultan maupun parsial. Populasi pada penelitian ini adalah semua guru di SMK Palebon Semarang yang berjumlah 50 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode angket. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu kinerja guru. Sedangkan variabel terikat yaitu kepemimpinan kepala sekolah, pengelolaan yayasan, fasilitas sekolah, dan motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah, pengelolaan yayasan, fasilitas sekolah, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang secara simultan maupun parsial. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini yang secara parsial maupun simultan dapat berpengaruh terhadap kinerja guru.

### Abstract

*The early observation result accompanying interview and observation were implemented by involving the teachers, the headmaster, and the foundation leader of SMK Palebon Semarang could be described that it was still needed the optimizing of teachers performance in implementing the duty and responsibility of teaching as well as the teacher's attitude and behaviour as the student and people guidance. This research was a population approach research which involved 50 teachers at SMK Palebon Semarang and used two variables; independent and dependent variable. The headmaster leadership, foundation management, school facility, and working motivation as independent variable while teachers performance as dependent variable. The collecting data technique used questionnaire. Then, analysing and processing data technique used presentation descriptive and multiple regression technique. The research result shows there is a positive effect of the headmaster leadership, foundation management, school facility, and working motivation toward the teachers performance at SMK Palebon Semarang. For further research is expected to use other variables that are not used in this study as subjects of achievement and career guidance who are partially or simultaneously may affect the*

© 2016 Universitas Negeri Semarang

<sup>✉</sup> Alamat korespondensi:  
Gedung C6 Lantai 1 FE Unnes  
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229  
E-mail: [ayu.akuntansi@yahoo.com](mailto:ayu.akuntansi@yahoo.com)

## PENDAHULUAN

Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang tujuan nasional pendidikan menjelaskan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Proses pembelajaran di sekolah diwujudkan dengan interaksi yang melibatkan guru sebagai pendidik dan siswa sebagai peserta didik.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru profesional dituntut untuk memiliki penguasaan isi bidang studi, pemahaman karakteristik peserta didik, melakukakan pembelajaran yang mendidik, serta potensi pengembangan profesionalisme dan kepribadian (Depdiknas, 2004). 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. Di sekolah guru merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain unsur siswa dan fasilitas lainnya.

Kinerja terkait dengan kualitas seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kinerja seseorang juga beriring dengan kualitas ataupun kuantitas hasil pekerjaannya. Dalam konteks guru, kinerja sering dikaitkan dengan pertanyaan, sudah benarkah guru bekerja di kelas; apa yang telah guru lakukan untuk siswa; apa yang telah guru lakukan untuk sekolah, kontribusi apa yang guru berikan pada sekolah dan pemerintah, dan beberapa pertanyaan lain, yang terkait dengan prestasi kerja guru. Kinerja merupakan

terjemahan dari kata *performance* yang didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu untuk melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2005:14).

Untuk menilai kinerja guru diperlukan standar atau tolok ukur. Dalam konteks kinerja guru profesional, maka tolok ukurnya harus berlandaskan pada standar yang ada. Dalam perkembangannya ada penjelasan bahwa sebenarnya ke empat kompetensi (pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional) tersebut dalam praktiknya merupakan satu kesatuan yang utuh (Ditnaga-DIKTI, 2009). Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, Tentang Standar Nasional Pendidikan, pada pasal 28, ayat 3 disebutkan bahwa kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi; (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi profesional, (3) kompetensi kepribadian, dan (4) kompetensi sosial.

Undang – Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen tercantum pengertian profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Dengan demikian, pendidik dapat mengabdikan secara total pada profesinya dan dapat hidup layak dari profesi tersebut. Dalam UUGD dijelaskan hal-hal sebagai berikut; (1) Guru wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik sebagai agen pembelajaran. (2) kualifikasi akademik diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana (S-1) atau program diploma empat (D-IV) yang sesuai dengan tugasnya sebagai guru untuk guru dan S-2 untuk dosen. (3) Kompetensi profesi pendidik meliputi kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi social.

Berdasarkan konsep kinerja guru yang diukur melalui empat kompetensi yang dikuasai guru, peneliti melakukan observasi lapangan untuk melihat faktor terkait tingkat kinerja guru. Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan kepada guru SMK Palebon Semarang diperoleh informasi bahwa masih adanya guru yang belum memenuhi standard kompetensi guru seperti yang telah tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, Tentang Standar Nasional Pendidikan. Indikasi yang menjelaskan belum optimalnya kinerja guru terdapat pada banyaknya guru yang bukan merupakan lulusan sekolah tinggi ilmu keguruan. Minimnya sarana prasarana salah satunya wifi sekolah yang kadang kala tidak berfungsi, minimnya alat belajar seperti computer atau laptop yang dimiliki siswa.

Gibson, 1995 (Suharsaputra, 2010:147) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru bahwa kinerja seseorang dalam menjalankan peran dan fungsinya dipengaruhi oleh: (1) Variabel Individu, (2) Variabel Organisasi, (3) Variabel Psikologis. Pendapat tersebut di atas menggambarkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor individu dengan karakteristik psikologisnya yang khas, dan faktor organisasi berinteraksi dalam suatu proses yang dapat mewujudkan suatu kualitas kerja dalam suatu lingkungan kerja seseorang tersebut. Berdasarkan berbagai teori dan penjelasan tersebut diperoleh pemahaman bahwa terdapat faktor – faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru diantaranya adalah : (X1) kepemimpinan kepala sekolah, (X2) pengelolaan yayasan, (X3) fasilitas sekolah, dan (X4) motivasi kerja. Faktor – faktor tersebut yang akan dijadikan dasar dalam penelitian ini.

Mulyasa (2013:88) kinerja adalah unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, ketrampilan, nilai, dan sikap yang telah dimilikinya. Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan kinerja sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Jadi kinerja adalah hasil kerja

yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Murwati (2013) kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik dan pengajar yang didasarkan pada kecakapan dan kemampuannya dalam rangka pembinaan peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran yang ingin dicapai. Kinerja yang dimaksud adalah kinerja dalam proses pembelajaran yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran. Dari berbagai definisi yang dikemukakan diatas, simpulan yang bisa diambil dari definisi kinerja guru adalah merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh guru untuk memperoleh hasil kerja yang optimal.

Fitriani (2013) Kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu bentuk komitmen para anggota suatu profesi untuk selalu meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya yang bertujuan agar kualitas keprofesionalannya dalam menjalankan dan memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah untuk mau bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai, baik dari segi jenis untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Guru yang kompeten bukanlah sesuatu yang sederhana, untuk mewujudkan dan meningkatkan kompetensi guru diperlukan upaya sungguh-sungguh dan komprehensif. Salah satu upaya tersebut adalah melalui optimalisasi peran kepala sekolah. Tujuh peran utama kepala sekolah dalam perspektif kebijakan Wahjosumidjo (2010:122) yaitu (1) educator (pendidik), (2)manager, (3)administrator, (4)supervisor, (5)leader, (6)pencipta iklim kerja, (7)wirausahawan. Berikut adalah penjabaran dari masing-masing kompetensi tersebut.

Hasil penelitian Fredrik A. Kande, (2011) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru dengan  $r < 0,05$ . Hasil penelitian Roslena Septiana, dkk (2013) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian dilakukan dengan menggunakan

uji pengaruh pada 95 orang guru di SMP Negeri Wonosari. Besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari adalah 34 %.

Ridwan (2012) Pengertian yayasan adalah sebuah badan hukum yang bergerak dalam bidang sosial, kemanusiaan dan keagamaan. Yayasan memiliki kekayaan tersendiri dari berbagai macam sumber. Yayasan ini sifatnya tidak memiliki anggota. Menilik dari tujuannya, yayasan tidak mencari profit atau keuntungan. Yayasan selanjutnya memiliki kewenangan untuk mendirikan sebuah atau beberapa buah badan usaha sesuai dengan visi dan misi yang dimiliki oleh yayasan. Undang-Undang RI No. 16 Tahun 2001 Tentang Yayasan, definisi Yayasan adalah badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukkan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan, yang tidak mempunyai anggota. Yayasan sebagai salah satu bentuk badan hukum adalah sangat penting sekali bagi organisasi. Yayasan merupakan salah satu bentuk badan hukum yang mampu bertindak sebagai subjek hukum. Persoalan yang berkaitan dengan yayasan, khususnya mengenai regulasi tentang yayasan telah mengalami perubahan yang semula diatur dalam UU No 16 tahun 2001 dirubah oleh UU no 28 Tahun 2004.

Bafadal (2003:8) sarana pendidikan adalah semua perangkat peralatan, bahan, dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah. Sedangkan prasarana pendidikan adalah semua perangkat perlengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah.

Secara garis besar fasilitas atau sarana dapat dibedakan menjadi fasilitas fisik dan fasilitas uang/non fisik. Fasilitas fisik adalah segala sesuatu yang berupa benda atau yang dapat dibedakan, yang mempunyai peranan dalam memudahkan dan memperlancar suatu kegiatan. Fasilitas fisik juga sering disebut fasilitas materiil. Misalnya alat tulis-menulis, buku, komputer, OHP, kendaraan dan sebagainya. Fasilitas pendidikan yang termasuk fasilitas fisik antara lain ruang kelas, perabot

ruang kelas, perabot ruang laboratorium, perabot ruang perpustakaan. Bafadal (2003:10) sarana prasarana pendidikan merupakan semua perangkat peralatan, bahan, dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pembelajaran. Diperlukan adanya pengelolaan yang baik dan tepat agar pencapaian manfaat dari sarana prasarana tersebut terpenuhi. Pengelolaan perlengkapan sekolah adalah untuk memberikan layanan secara profesional dibidang sarana dan prasarana pendidikan dalam rangka terselenggaranya proses pendidikan secara efektif dan efisien.

Hasil penelitian Fredrik A. Kande (2011) menunjukkan bahwa lingkungan fisik sekolah memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru dengan  $r < 0,05$ . Hasil penelitian Nanik Fitriani (2012) menunjukkan bahwa fasilitas kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai koefisiensi regresi 0,402. Fasilitas Kerja juga merupakan variabel yang ikut berpengaruh terhadap kinerja guru, karena akan memungkinkan guru dapat melaksanakan tugasnya secara lancar dan penuh semangat, selain itu fasilitas yang memadai akan membuat guru semakin semangat dalam bekerja.

Gibson (1985:100) motivasi dipandang sebagai suatu konsep yang dapat digunakan ketika menggerakkan individu untuk memulai dan berperilaku secara langsung, sesuai dengan apa yang dikehendaki pimpinan. Dalam kaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah yang ingin menggerakkan gurunya tersebut sehingga guru akan memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan. Motivasi diartikan sebagai keinginan untuk mencurahkan segala tenaga untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Wahyuni (2011) motivasi kerja adalah sesuatu yang memberikan semangat atau dorongan seseorang untuk bekerja. Kuat lemahnya motivasi kerja

seseorang akan ikut menentukan besar kecil prestasi kerjanya.

Hasil penelitian Dewi Urip Wahyuni (2011) menunjukkan bahwa Variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki  $t_2$  sebesar 3,763 lebih besar daripada  $t_{tabel}$  sebesar 2,042 artinya variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Guru STS di Surabaya.

Berdasarkan analisis diatas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "PENGARUH KEPEMIMPIN KEPALA SEKOLAH, PENGELOLAAN YAYASAN, FASILITAS SEKOLAH, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK PALEBON SEMARANG"

## METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana penelitian ini ditujukan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, pengelolaan yayasan, fasilitas sekolah, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di smk palebon semarang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan menyebarkan kuesioner pada responden. Sebelum dilakukan pengumpulan dan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji kualitas terhadap kuesioner tersebut apakah sudah layak digunakan untuk mengambil data pada penelitian ini atau belum. Uji kualitas data yang dilakukan peneliti yaitu dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas pada kuesioner yang telah diuji cobakan untuk diisi pada 30 responden guru di SMK PGRI 2 Semarang. Berdasarkan uji validitas data yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa variabel  $X_1$  yaitu variabel kepemimpinan kepala sekolah yang diukur dengan 16 butir pernyataan dan semua butir soal dapat dikatakan valid. Sehingga peneliti menggunakan semua soal untuk instrumen penelitian. Hasil uji validitas data pada variabel

terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang secara simultan maupun parsial. Data yang diperoleh pada penelitian ini dikumpulkan melalui angket yang telah disusun berdasarkan variabel dan indikator yang telah ditentukan kepada responden.

Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan melakukan uji analisis prasyarat, uji asumsi klasik dan uji regresi berganda. Hipotesis alternatif yang diuji yaitu hipotesis pertama menguji apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru di smk palebon semarang. Hipotesis kedua menguji apakah pengelolaan yayasan berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang. Hipotesis ketiga menguji apakah fasilitas sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang. Hipotesis keempat menguji apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang. Hipotesis kelima menguji apakah kepemimpinan kepala sekolah, pengelolaan yayasan, fasilitas sekolah, dan  $X_2$  yaitu variabel pengelolaan yayasan yang diukur dengan 5 indikator dengan 11 butir pernyataan menunjukkan bahwa 1 pernyataan tidak valid, yaitu butir no. 38. Agar semua butir soal dapat dikatakan valid maka peneliti membuang 1 butir pernyataan tersebut sehingga variabel pengelolaan yayasan diukur berdasarkan 5 indikator yang terdiri dari 10 butir pernyataan. Hasil uji validitas data pada variabel  $X_3$  yaitu variabel fasilitas sekolah yang diukur dengan 3 indikator dengan 7 butir pernyataan menunjukkan bahwa semua butir soal dapat dikatakan valid. Sehingga peneliti menggunakan semua soal untuk instrumen penelitian. Hasil uji validitas data pada variabel  $X_4$  yaitu variabel motivasi kerja yang diukur dengan 2 indikator dengan 5 butir pernyataan menunjukkan bahwa semua butir soal dapat dikatakan valid. Sehingga peneliti menggunakan semua soal untuk instrumen penelitian. Hasil uji validitas data pada variabel Y yaitu variabel kinerja guru yang diukur dengan 4 indikator menunjukkan bahwa 1 pernyataan tidak valid, yaitu butir no. 7. Agar semua butir soal dapat dikatakan valid maka

peneliti membuang 1 butir pernyataan tersebut sehingga indikator kesiapan kerja diukur berdasarkan 4 indikator yang terdiri dari 11 butir pernyataan.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah jawaban dari responden terhadap butir soal yang terdapat pada kuesioner itu konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas terhadap instrumen pada penelitian ini dilakukan

dengan menggunakan analisis statistik *Cronbach Alpha* dimana butir soal dikatakan valid atau tidak berdasarkan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) pada output analisis tersebut. Menurut Nunally (1994) dalam Imam Ghazali (2013) menyatakan bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,70. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel 1. berikut ini:

**Tabel 1** Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Tingkat Keandalan
Variabel Y Kinerja Guru	0.816	Sangat Tinggi
Variabel X <sub>1</sub> Kepemimpinan Kepala Sekolah	0.882	Sangat Tinggi
Variabel X <sub>2</sub> Pengelolaan yayasan	0.851	Sangat Tinggi
Variabel X <sub>3</sub> Fasilitas Sekolah	0,756	Tinggi
Variabel X <sub>4</sub> Motivasi Kerja	0,710	Tinggi

Analisis deskriptif persentase ini bertujuan untuk mendeskripsikan masing-masing indikator dalam setiap variabel agar lebih mudah dipahami. Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel bebas, yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X<sub>1</sub>), pengelolaan yayasan (X<sub>2</sub>), fasilitas sekolah (X<sub>3</sub>), dan motivasi kerja (X<sub>4</sub>) guru di SMK Palebon Semarang. Berdasarkan hasil perhitungan analisis deskriptif persentase variabel kepemimpinan kepala sekolah diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 2** Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>)

Indikator	Persentase (%)	Kriteria
<i>educator</i> (pendidik)	86.60%	Tinggi
<i>Manager</i>	82.40%	Tinggi
<i>Administrator</i>	82.00%	Tinggi
<i>Supervisor</i>	85.47%	Tinggi
<i>Leader</i>	86.40%	Tinggi
pencipta iklim kerja	77.07%	Tinggi
Wirasahawan	81.80%	Tinggi
Rata-rata	82.88%	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari 50 responden diperoleh keterangan hasil perhitungan analisis deskriptif persentase tiap indikator, *educator* secara keseluruhan termasuk

dalam kategori tinggi yaitu sebesar 86,60%. Dapat diartikan telah memenuhi variabel kepemimpinan kepala sekolah kemampuan dalam menguasai sikap sebagai *educator* sekiranya sangat penting dimiliki oleh kepala sekolah Dari hasil perhitungan analisis deskriptif persentase tiap indikator, *manager* secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 82.40%. Dapat diartikan telah memenuhi variabel kepemimpinan kepala sekolah kemampuan dalam menguasai sikap sebagai *manager* Dari hasil perhitungan analisis deskriptif persentase tiap indikator *administrator* secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 82.00%. Dari hasil perhitungan analisis deskriptif persentase tiap indikator *supervisor* secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 85.47% dan dapat diartikan telah memenuhi variabel kepemimpinan kepala sekolah. Dari hasil perhitungan analisis deskriptif persentase tiap indikator *leader* secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 86,40%. dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah telah memiliki sikap sebagai seorang *leader* dan telah memenuhi variabel kepemimpinan kepala sekolah. Dari hasil perhitungan analisis deskriptif persentase tiap indikator *pencipta iklim kerja* secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar

77,07%. dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah telah memiliki sikap sebagai seorang pencipta iklim kerja. Dari hasil perhitungan analisis deskriptif persentase tiap indikator wirausahawan secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 82,88% dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah telah memiliki sikap sebagai seorang wirausahawan.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis deskriptif persentase variabel kepemimpinan kepala sekolah diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 3** Hasil Analisis Deskriptif Variabel Pengelolaan Yayasan ( $X_2$ )

Indikator	Persentase (%)	Kriteria
Nirlaba	80.93%	Tinggi
Akuntabilitas	82.40%	Tinggi
Penjaminan mutu	78.00%	Tinggi
Transparansi	81.00%	Tinggi
Akses berkeadilan	85.20%	Tinggi
Rata-rata	81.08%	Tinggi

Dari hasil perhitungan analisis deskriptif persentase tiap indikator nirlaba secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 80,93% dapat disimpulkan yayasan telah menerapkan prinsip nirlaba dalam pelaksanaan penyelenggaraan sekolah. Dari hasil perhitungan analisis deskriptif persentase tiap indikator akuntabilitas secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 82,40% dapat disimpulkan yayasan telah menerapkan prinsip akuntabilitas dalam pelaksanaan penyelenggaraan sekolah. Dari hasil perhitungan analisis deskriptif persentase tiap indikator penjaminan mutu secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 78,00% dapat disimpulkan yayasan telah menerapkan prinsip penjaminan mutu dalam pelaksanaan penyelenggaraan sekolah. Dari hasil perhitungan analisis deskriptif persentase tiap indikator transparansi secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 81,00% dapat disimpulkan yayasan telah menerapkan prinsip transparansi dalam pelaksanaan penyelenggaraan sekolah. Dari hasil perhitungan analisis deskriptif persentase tiap

indikator akses berkeadilan secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 81,08% dapat disimpulkan yayasan telah menerapkan prinsip akses berkeadilan dalam pelaksanaan penyelenggaraan sekolah.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis deskriptif persentase variabel kepemimpinan kepala sekolah diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4** Hasil Analisis Deskriptif Variabel Pengelolaan Yayasan ( $X_2$ )

Indikator	Persentase (%)	Kriteria
Kantor sekolah	78.80%	Tinggi
Media pengajaran	81.80%	Tinggi
Sarana perpustakaan sekolah	83.20%	Tinggi
Rata-rata	80.91%	Tinggi

Dari hasil perhitungan analisis deskriptif persentase tiap indikator kantor sekolah secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 78,80% dapat disimpulkan sekolah telah memiliki kantor sekolah yang digunakan untuk menunjang kinerja guru dan telah disesuaikan dengan kebutuhan pelaksanaan program sekolah. Dari hasil perhitungan analisis deskriptif persentase tiap indikator media pengajaran secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 81,80% dapat disimpulkan sekolah telah memiliki media pengajaran yang digunakan untuk menunjang kinerja guru dan telah disesuaikan dengan kebutuhan pelaksanaan program sekolah. Dari hasil perhitungan analisis deskriptif persentase tiap indikator sarana perpustakaan sekolah secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 83,20%.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis deskriptif persentase variabel kepemimpinan kepala sekolah diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 5** Hasil Analisis Deskriptif Variabel Pengelolaan Yayasan ( $X_2$ )

Indikator	Persentase (%)	Kriteria
Motivasi internal	81.20%	Tinggi

Motivasi eksternal	79.47%	Tinggi
Rata-rata	80.16%	Tinggi

Dari hasil perhitungan analisis deskriptif persentase tiap indikator motivasi internal secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 81,20% Dari hasil perhitungan analisis deskriptif persentase tiap indikator motivasi internal secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 81,20%. Dari hasil perhitungan analisis deskriptif persentase tiap indikator motivasi eksternal secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 79,47% dapat disimpulkan guru telah memiliki motivasi eksternal yaitu motivasi kerja yang dipengaruhi lingkungan untuk menunjang kinerja guru.

Uji Prasyarat Analisis dalam penelitian ini ada dua yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Hasil uji normalitas data yang diperoleh melalui uji *one sample kolmogorov-smirnov* sebesar 0.367 dan tingkat signifikansinya 0.999, hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena nilai signifikansi  $>0.05$ .

**Tabel 6** Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.421	3.602		.672	.505		
kepemimpinan.kepala.sekolah	.231	.096	.295	2.413	.020	.313	3.195
pengelolaan.yayasan	.287	.103	.274	2.792	.008	.499	2.003
fasilitas.sekolah	.388	.142	.294	2.735	.009	.415	2.408
motivasi.kerja	.467	.174	.232	2.685	.010	.645	1.550

a. Dependent Variable: kinerja.guru

Berdasarkan table 4.59 terlihat bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat dikatakan bahwa tidak ada

Uji linearitas merupakan langkah untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi sebuah data penelitian. Jika hasil uji linearitas merupakan data yang linear maka digunakan analisis regresi linear, sebaliknya jika hasil uji linearitas merupakan data yang tidak linear maka analisis regresi yang digunakan analisis regresi nonlinear. Dari hasil uji linearitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kepemimpinan kepala sekolah pada *linearity* sebesar 0.000; variabel pengelolaan yayasan sebesar 0.000, variabel fasilitas sekolah sebesar 0.000, variabel motivasi kerja sebesar 0.000, nilai tersebut kurang dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini linear.

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini ada dua, yaitu uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Indikasi model regresi yang bebas dari multikolinearitas yaitu memiliki nilai *tolerance*  $>0.1$  dan nilai VIF  $<10$ . Berikut hasil pengujian multikolinearitas menggunakan program *SPSS release 16.0 for windows*:

multikolinearitas antar variabel bebas pada model regresi.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu

pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil *output* SPSS uji Glejser menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi nilai absolute residual (AbsRes). Hal ini terlihat dari signifikansinya  $>0.05$  yaitu sebesar 0.058 untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah, 0.64 untuk variabel pengelolaan yayasan, 0.088 untuk variabel fasilitas sekolah dan 0.108 untuk variabel motivasi kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji hipotesis satu pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XI kompetensi keahlian Akuntansi SMK Palebon tahun pelajaran 2014/2015. Uji t dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XI kompetensi keahlian Akuntansi. Pengujian ini dihitung menggunakan program *SPSS release 16.0 for windows* dengan melihat nilai signifikansi, apabila  $\text{sig} < 0.05$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka  $H_a$  diterima, sedangkan apabila  $\text{sig} > 0.05$  atau  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka  $H_a$  ditolak. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 7** Hasil Uji t

Coefficientsa

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta		
2.421	3.602		.672	.505
.231	.096	.295	2.413	.020
.287	.103	.274	2.792	.008
.388	.142	.294	2.735	.009
.467	.174	.232	2.685	.010

a. Dependent Variable: kinerja.guru

Tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi  $X_1$  sebesar  $0.020 < 0.05$ , sedangkan nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar  $2.413 > t_{\text{tabel}}$ , nilai signifikansi  $X_2$  sebesar  $0.008 < 0.05$ , sedangkan nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar  $2.792 > t_{\text{tabel}}$ , nilai signifikansi  $X_3$  sebesar  $0.009 < 0.05$ , sedangkan nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar  $2.735 > t_{\text{tabel}}$ , nilai signifikansi  $X_4$  sebesar  $0.010 < 0.05$ , sedangkan nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar  $2.685 > t_{\text{tabel}}$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Jadi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini ada pengaruh kepemimpinan

kepala sekolah, pengelolaan yayasan, fasilitas sekolah, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang.

Koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) digunakan untuk mengetahui sbesarnya persentase (%) pengaruh masing-masing variabel dependen (X) terhadap variabel independen (Y). Hasil pengujian koefisien determinasi parsial menggunakan program *SPSS release 16.0 for windows* sebagai berikut:

**Tabel 8** Koefisien Determinasi Parsial Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengelolaan Yayasan, Fasilitas Sekolah, dan Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Guru

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	2.421	3.602		.672	.505			
1 kepemimpinan.kepala.sekolah	.231	.096	.295	2.413	.020	.802	.338	.165
1 pengelolaan.yayasan	.287	.103	.274	2.792	.008	.731	.384	.194
fasilitas.sekolah	.388	.142	.294	2.735	.009	.102	.673	.763
motivasi.kerja	.467	.174	.232	2.685	.010	.117	.817	.657

a. Dependent Variable: kinerja.guru

Berdasarkan kontribusi variabel secara parsial Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru adalah  $(0,338)^2 \times 100\% = 11,42\%$ . Hal ini berarti bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah mempengaruhi Kinerja Guru sebesar 11,42%. Berdasarkan kontribusi variabel secara parsial Pengelolaan Yayasan terhadap Kinerja Guru adalah  $(0,384)^2 \times 100\% = 14,74\%$ . Hal ini berarti bahwa Pengelolaan Yayasan mempengaruhi Kinerja Guru sebesar 14,74%. Berdasarkan kontribusi variabel secara parsial Fasilitas Sekolah terhadap Kinerja Guru adalah  $(0,673)^2 \times 100\% = 45,29\%$ . Hal ini berarti bahwa Fasilitas Sekolah mempengaruhi Kinerja Guru

sebesar 45,29%. Berdasarkan kontribusi variabel secara parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru adalah  $(0,817)^2 \times 100\% = 66,74\%$ . Hal ini berarti bahwa Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Guru sebesar 66,74%.

Koefisien determinasi simultan ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase (%) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), pengelolaan yayasan ( $X_2$ ), fasilitas sekolah ( $X_3$ ), dan motivasi kerja ( $X_4$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) secara simultan. Hasil pengujian koefisien determinasi simultan ( $R^2$ ) dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 9** Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ )

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 <sup>a</sup>	.784	.765	2.426

a. Predictors: (Constant), motivasi.kerja, pengelolaan.yayasan, fasilitas.sekolah, kepemimpinan.kepala.sekolah

Tabel di atas menunjukkan besarnya nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* adalah 0,784. Nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* dikalikan 100% untuk mengetahui besarnya nilai  $R^2$  yaitu 78,4% sedangkan untuk mengetahui faktor lain diluar  $R^2$  dengan cara 100% dikurangi nilai  $R^2$  78,4% hasilnya 21,6%. Hal ini berarti kinerja guru di SMK Palebon Semarang dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, pengelolaan yayasan, fasilitas sekolah, dan

motivasi kerja sebesar 78,4%. Sedangkan sisanya sebesar 21,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model regresi dalam penelitian ini.

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui bentuk pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah, pengelolaan yayasan, fasilitas sekolah, dan motivasi kerja serta untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi baik secara simultan maupun secara

parsial. Hasil analisis berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel 10** Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.421	3.602		.672	.505
kepemimpinan.kepala.sekolah	.231	.096	.295	2.413	.020
pengelolaan.yayasan	.287	.103	.274	2.792	.008
fasilitas.sekolah	.388	.142	.294	2.735	.009
motivasi.kerja	.467	.174	.232	2.685	.010

a. Dependent Variable: kinerja.guru

Berdasarkan tabel analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,421 + 0,231X_1 + 0,287X_2 + 0,388X_3 + 0,467X_4 + e$$

Persamaan regresi berganda di atas mempunyai makna sebagai berikut:

1) Konstanta (b0 atau  $\alpha$ )

Konstanta tersebut menunjukkan, tanpa dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah, pengelolaan yayasan, fasilitas sekolah, dan motivasi kerja(seluruh variabel bebas bernilai 0) maka kinerja guru di SMK Palebon Semarang sebesar 2.421.

2) Koefisien regresi variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1)

3) Koefisien regresi variabel X1 bernilai positif terhadap Y dengan signifikansi < 0,05, artinya jika kepemimpinan kepala sekolah ditingkatkan 1 poin, maka kinerja guru di SMK Palebon Semarang akan meningkat sebesar 23,1%.

4) Koefisien regresi variabel pengelolaan yayasan (X2)

Koefisien regresi variabel X2 bernilai positif terhadap Y dengan signifikansi < 0,05, artinya jika pengelolaan yayasan ditingkatkan 1 poin, maka kinerja guru di

SMK Palebon Semarang akan meningkat sebesar 28,7%.

5) Koefisien regresi variabel fasilitas sekolah (X3)

Koefisien regresi variabel X1 bernilai positif terhadap Y dengan signifikansi < 0,05, artinya jika fasilitas sekolah ditingkatkan 1 poin, maka kinerja guru di SMK Palebon Semarang akan meningkat sebesar 38,8%.

6) Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X4)

Koefisien regresi variabel X1 bernilai positif terhadap Y dengan signifikansi < 0,05, artinya jika motivasi kerja ditingkatkan 1 poin, maka kinerja guru di SMK Palebon Semarang akan meningkat sebesar 46,7%.

#### **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Palebon Semarang**

Ditinjau dari masing – masing indikator yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan kepala sekolah, diperoleh hasil sebesar 86,60% atau sebanyak 28 guru menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah termasuk kategori tinggi dalam menjadi seorang *educator*. Pada indikator Manager diperoleh hasil 82,40% atau sebanyak 23 guru menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam

melaksanakan tugas sebagai manajer dalam kategori tinggi. Pada indikator administrator diperoleh hasil 82,00% atau sebanyak 38 guru menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan tugas sebagai administrator dalam kategori tinggi. Pada indikator supervisor diperoleh hasil 85,47% atau sebanyak 27 guru menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan tugas sebagai supervisor dalam kategori tinggi. Pada indikator *leader* diperoleh hasil 86,40% atau sebanyak 25 guru menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan tugas sebagai *leader* dalam kategori sangat tinggi. Pada indikator pencipta iklim kerja diperoleh hasil 77,07% atau sebanyak 23 guru menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan tugas sebagai pencipta iklim kerja dalam kategori sedang. Pada indikator wirausahawan diperoleh hasil 82,88% atau sebanyak 31 guru menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan tugas sebagai wirausahawan dalam kategori tinggi.

Berdasarkan hasil di atas, kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor yang perlu dipertimbangkan dalam rangka meningkatkan kinerja guru di SMK Palebon Semarang. Temuan hasil analisis sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Roslena Septiana, dkk (2013) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 34% dan terdapat nilai positif yang menunjukkan adanya pengaruh positif, artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan semakin tingginya motivasi kerja, maka semakin baik pula kinerja guru dalam menjalankan tugasnya.

#### **Pengaruh Pengelolaan Yayasan terhadap Kinerja Guru di SMK Palebon Semarang**

Ditinjau dari masing – masing indikator yang digunakan untuk mengukur pengelolaan yayasan, diperoleh hasil sebesar 80,93% atau sebanyak 33 guru menyatakan bahwa pengelolaan yayasan termasuk kategori tinggi dalam memenuhi indikator nirlaba. Pada

indikator akuntabilitas diperoleh hasil 82,40% atau sebanyak 32 guru menyatakan bahwa pengelolaan yayasan dalam melaksanakan tugas berdasarkan indikator akuntabilitas dalam kategori tinggi. Pada indikator penjaminan mutu diperoleh hasil 78,00% atau sebanyak 32 guru menyatakan bahwa pengelolaan yayasan dalam melaksanakan tugas berdasarkan indikator penjaminan mutu dalam kategori tinggi. Pada indikator transparansi diperoleh hasil 81,00% atau sebanyak 21 guru menyatakan bahwa pengelolaan yayasan dalam melaksanakan tugas berdasarkan indikator transparansi dalam kategori tinggi. Pada indikator akses berkeadilan diperoleh hasil 81,08% atau sebanyak 29 guru menyatakan bahwa pengelolaan yayasan dalam melaksanakan tugas berdasarkan indikator akuntabilitas dalam kategori tinggi.

Hasil uji parsial (uji t) pengaruh pengelolaan yayasan terhadap kinerja guru dalam penelitian ini menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,792 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,986 pada taraf signifikansi 5%, sedangkan pada persamaan regresi nilai koefisien variabel pengelolaan yayasan ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,287. Nilai koefisien yang bertanda positif menunjukkan  $H_{a2}$  yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial pengelolaan yayasan terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang **diterima**. Besarnya pengaruh pengelolaan yayasan terhadap kinerja guru dilihat berdasarkan hasil uji hipotesis koefisien determinasi parsial yaitu sebesar 14,74% ( $r^2$ ). Sesuai dengan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa semakin baik pengelolaan yayasan maka akan semakin baik pula kinerja guru dan sebaliknya, pengelolaan yayasan yang kurang baik akan menyebabkan kesiapan kinerja guru menjadi kurang pula.

#### **Pengaruh Fasilitas Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Palebon Semarang**

Ditinjau dari masing – masing indikator yang digunakan untuk mengukur fasilitas sekolah, diperoleh hasil sebesar 78,80% atau sebanyak 29 guru menyatakan bahwa fasilitas sekolah termasuk kategori tinggi dalam memenuhi indikator kantor sekolah. Pada

indikator media pengajaran diperoleh hasil 81,80% atau sebanyak 24 guru menyatakan bahwa fasilitas sekolah dalam memenuhi kriteria media mengajar untuk mendukung proses belajar mengajar dalam kategori tinggi. Pada indikator sarana perpustakaan sekolah diperoleh hasil 83,20% atau sebanyak 22 guru menyatakan bahwa fasilitas sekolah dalam memenuhi kriteria sarana perpustakaan sekolah untuk mendukung proses belajar mengajar dalam kategori tinggi.

Hasil uji parsial (uji t) pengaruh fasilitas sekolah terhadap kinerja guru dalam penelitian ini menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,735 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,986 pada taraf signifikansi 5%, sedangkan pada persamaan regresi nilai koefisien variabel Fasilitas Sekolah ( $X_3$ ) adalah sebesar 0,388. Nilai koefisien yang bertanda positif menunjukkan  $H_{a3}$  yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial fasilitas sekolah terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang **diterima**. Besarnya pengaruh fasilitas sekolah terhadap kinerja guru dilihat berdasarkan hasil uji hipotesis koefisien determinasi parsial yaitu sebesar 45,29% ( $r^2$ ). Sesuai dengan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa semakin baik fasilitas sekolah maka akan semakin baik pula kinerja guru dan sebaliknya, fasilitas sekolah yang kurang baik akan menyebabkan kinerja guru menjadi kurang pula.

#### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Palebon Semarang**

Ditinjau dari masing – masing indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja, diperoleh hasil sebesar 81,20% atau sebanyak 33 guru menyatakan bahwa motivasi kerja internal termasuk kategori tinggi dalam memenuhi indikator motivasi kerja. Pada indikator motivasi kerja eksternal diperoleh hasil 79,47% atau sebanyak 31 guru menyatakan bahwa motivasi kerja eksternal dalam memenuhi kriteria motivasi kerja untuk mendukung kinerja guru dalam kategori tinggi.

Hasil uji parsial (uji t) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dalam penelitian ini menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,685 lebih besar

dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,986 pada taraf signifikansi 5%, sedangkan pada persamaan regresi nilai koefisien variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) adalah sebesar 0,467. Nilai koefisien yang bertanda positif menunjukkan  $H_{a4}$  yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang **diterima**. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dilihat berdasarkan hasil uji hipotesis koefisien determinasi parsial yaitu sebesar 66,74% ( $r^2$ ). Sesuai dengan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang dimiliki guru maka akan semakin baik pula kinerja guru dan sebaliknya, motivasi kerja yang kurang baik akan menyebabkan kinerja guru menjadi kurang pula.

#### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan antara lain: (1) Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Palebon Semarang dengan kontribusi sebesar 11,424%. Pengaruh tersebut bersifat positif, yang artinya semakin tinggi tingkat kepemimpinan kepala sekolah, maka kinerja guru SMK Palebon akan meningkat atau semakin tinggi. (2) Terdapat pengaruh pengelolaan yayasan terhadap kinerja guru SMK Palebon Semarang dengan kontribusi sebesar 9,181%. Pengaruh tersebut bersifat positif, yang artinya semakin tinggi tingkat pengelolaan yayasan, maka kinerja guru SMK Palebon akan meningkat atau semakin tinggi. (3) Terdapat pengaruh fasilitas sekolah terhadap kinerja guru SMK Palebon Semarang dengan kontribusi sebesar 13,032%. Pengaruh tersebut bersifat positif, yang artinya semakin tinggi tingkat fasilitas sekolah, maka kinerja guru SMK Palebon akan meningkat atau semakin tinggi. (4) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Palebon Semarang dengan kontribusi sebesar 19,010%. Pengaruh tersebut bersifat positif, yang artinya semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki guru,

maka kinerja guru SMK Palebon akan meningkat atau semakin tinggi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2014. Psikologi Kerja. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bafadal, Ibrahim. 2003. Manajemen Perlengkapan Sekolah Teori dan Aplikasinya. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Daryanto, H. M. 2008. Administrasi Pendidikan. Jakarta : Rineka Cipta.
- Depdiknas. 2005. Undang – undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. <http://www.depdiknas.go.id> Diakses pada tanggal 03 April 2015.
- \_\_\_\_\_, 2001. Undang – undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan. <http://www.depdiknas.go.id> Diakses tanggal 03 April 2015.
- Fedrik. A. Kande. 2011. Faktor – faktor yang Berhubungan Dengan Kinerja Guru SMA/MA Di Kabupaten Alor”. Dalam *Jurnal Kependidikan Universitas Kristen Artawacana Kupang*. Volume 41 No. 2. Halaman 178 – 180.
- Firdausi, Arif dan Barnawi. 2012. *Profil Guru SMK Profesional*. Jogjakarta:Ar-Ruzz Media.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Muhlisin. 2008. *Profesionalisme Kinerja Guru Masa Depan*. <http://muhlis.files.wordpress.com/2008/05/profesionalisme-kinerja-guru-masa-depan.doc>. diakses pada tanggal 27 Maret 2015
- ulyasa, 2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT Remaja Rozdakarya.
- Ridwan. 2012. “Mengenal yayasan pengertian dan pihak terkait”. <http://Ridwan.files.wordpress.com/2012/05/Mengenal.yawasan:pengertian-dan-pihak-terkait.doc>. Diakses pada tanggal 02 April 2015
- Roslina Septiana, Ngadiman, Elvia Ivada. 2013. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Wonosari”. Dalam *Jupe UNS*, Vol 2 No 1 Hal 107 s/d 118.
- Suharsimi Arikunto.2006. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Uno, Hamzah B. 2014. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wahyosumidjo. 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada