

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI KERJA, DAN KETERSEDIAAN SARANA PRASARANA PRAKTIK TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI DI KABUPATEN PELALAWAN

Oleh :

Julinawati

Universitas Bina Bangsa

email: julinawati27@guru.smk.belajar.id

Informasi Artikel

Riwayat Artikel :

Submit, 11 Februari 2026

Revisi, 14 April 2026

Diterima, 23 April 2026

Publish, 15 Mei 2026

Kata Kunci :

Kepemimpinan Kepala Sekolah,
Motivasi Kerja,
Sarana Prasarana Praktik,
Kinerja Guru SMK.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan ketersediaan sarana prasarana praktik terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pelalawan. Penelitian ini menggunakan kuantitatif. Populasi penelitian sebanyak 156 guru SMK, dengan sampel sebanyak 108 guru. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pelalawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa peran kepala sekolah yang efektif dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Selain itu, motivasi kerja juga terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai signifikansi sebesar 0,029 ($< 0,05$). Motivasi kerja yang tinggi mampu mendorong guru untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan pendidikan. Sebaliknya, ketersediaan sarana prasarana praktik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai signifikansi sebesar 0,929 ($> 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa keberadaan sarana prasarana praktik, meskipun penting, tidak secara langsung memengaruhi peningkatan kinerja guru tanpa didukung oleh faktor lain yang relevan. Secara simultan, variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan ketersediaan sarana prasarana praktik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai R sebesar 0,660 dan hasil uji F dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) serta F-hitung 26,750 ($> F$ -tabel 2,691). Temuan ini menegaskan pentingnya sinergi antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan optimalisasi sarana prasarana untuk mendukung peningkatan kinerja guru di SMK Negeri Kabupaten Pelalawan.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



Corresponding Author:

Nama: Julinawati

Afiliasi: Universitas Bina Bangsa

Email: julinawati27@guru.smk.belajar.id

1. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah proses perubahan manusia menuju puncak optimalisasi yang melihat adanya potensi kognitif, afektif dan psikomotorik yang dimiliki setiap individu. Salah unsur terpenting dalam

pendidikan adalah guru yang memiliki kinerja yang baik. Guru dalam pendidikan memiliki peran strategis dan sering dikatakan sebagai ujung tombak dari keberhasilan pendidikan. Karena itu dalam meningkatkan mutu pendidikan hal yang harus

ditingkatkan adalah perbaikan mutu gurunya. Perbaikan mutu guru ini salah satunya adalah meningkatkan profesionalitas guru baik pada sikap maupun sejumlah perangkat kompetensi yang perlu di milikinya.

Guru dalam proses pendidikan merupakan salah satu komponen yang paling penting, selain komponen lainnya seperti tujuan, kurikulum, metode, sarana prasarana, lingkungan dan evaluasi. Dianggap sebagai komponen penting karena gurulah yang mampu memahami mendalami, melaksanakan dan akhirnya mencapai tujuan pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru dituntut harus baik sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai.

Menurut pendapat Prawirosentono (2022:2) bahwa Kinerja guru adalah hasil implementasi dan praktek kerja yang merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang ditampilkan atau dilakukan oleh seorang guru. Lebih lanjut dijelaskan oleh Mulyasa (2024: 23) kinerja guru dapat diukur melalui indikator (1) melaksanakan proses Pembelajaran, (2) membimbing kelas, (3) melakukan pengembangan diri, (4) melaksanakan publikasi ilmiah, (5) orientasi pelayanan, (6) integritas, (7) komitmen, (8) disiplin, dan (9) kerjasama.

Dengan penjelasan para ahli di atas dapat diartikan bahwa saat guru dapat melaksanakan tugasnya dalam tahapan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi, maka sejatinya dia telah melaksanakan kinerjanya dengan baik. Oleh karena itu pendidikan yang berkualitas tinggi perlu memperhatikan kinerja dari para guru. Kinerja kerja merupakan komponen utama dari iklim pendidikan dan elemen penting dalam hubungan antara kepala sekolah sebagai pimpinan dengan guru dalam rangka mewujudkan visi misi sekolah.

Kinerja guru merupakan hal yang sangat penting karena menyangkut masalah hasil kerja. Kinerja kerja guru diperoleh melalui hal-hal seperti kebutuhan fisik yang terpenuhi di luar pekerjaan, kebutuhan sosial terpenuhi melalui hubungan pribadi di sekitar pekerjaan, sedangkan kebutuhan egosentrik terpenuhi melalui pekerjaan. Dengan kata lain kinerja guru dapat diperoleh dikarenakan kebutuhan fisik, sosial dan pribadi (egosentrik) terpenuhi dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik di sekolah.

Salah satu kebutuhan fisik dan sosial guru dalam meningkatkan kinerja kerjanya adalah kepemimpinan kepala sekolah dan juga ketersediaan sarana dan prasarana pendidikan di sekolah, sedangkan kebutuhan yang berhubungan dengan egosentriknya adalah motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang guru.

Terciptanya suatu kinerja kerja guru yang baik salah satunya dipengaruhi oleh sikap pemimpin dan kepemimpinannya. Kepemimpinan kepala sekolah selaku pemimpin tertinggi di satuan pendidikan dianggap berhasil jika dapat meningkatkan kinerja guru melalui berbagai macam bentuk kegiatan

pembinaan terhadap kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah.

Perihal di atas sesuai dengan pendapat Husman (2021:302) yang mengatakan bahwa keberhasilan dalam lembaga pendidikan di suatu sekolah ditentukan oleh kapasitas kepala sekolah. Kepala sekolah bertujuan untuk menunjang pengembangan guru dalam melakukan suatu kegiatan yang terkait dengan proses belajar mengajar dan perubahan pola tingkah laku.

Kepemimpinan kepala sekolah berkenaan dengan kemampuan dan kompetensi kepala sekolah, baik hard skills maupun soft skills, untuk mempengaruhi seluruh sumber daya sekolah agar mampu mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu memberdayakan seluruh potensi yang ada di sekolah dengan optimal sehingga guru, staf, dan pegawai lainnya merasa ikut terlibat dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu memberikan kepuasan bagi para stakeholders sekolah.

Hal ini senada dengan pendapat Mulyasa (2024:25) yang mengatakan bahwa untuk itu kepala sekolah harus mampu menjalankan peran dan tanggungjawabnya sebagai seorang manajer pendidikan, pemimpin pendidikan, supervisor pendidikan, administrator pendidikan, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Selain kepemimpinan kepala sekolah sebagai kebutuhan sosial guru, adapun faktor motivasi kerja sebagai kebutuhan pribadi (egosentris) seorang guru dalam rangka meningkatkan kinerja kerja guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pendidik di sekolah. Seorang guru yang mempunyai motivasi baik dalam melaksanakan tugasnya ialah guru yang benar-benar menjiwai pekerjaannya sebagai tenaga pendidik, menjiwai anak didik dan menjiwai bidang studi yang diajarkan dan berusaha semaksimal mungkin agar antara materi yang diajarkan dengan tingkatan pemahaman murid dapat sesuai dan saling mendukung. Hal ini didukung oleh pendapat Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2023:330) yang mengatakan bahwa motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja.

Melihat besarnya peranan guru, maka agar hal itu tercapai guru harus mempunyai motivasi yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya agar proses belajar mengajar dapat berjalan dengan lancar sesuai tujuan yang diharapkan. Akan tetapi, tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melaksanakan tugasnya, baik dari segi merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, maupun dalam mengevaluasi pembelajaran, yang tentu akan

berdampak terhadap kurang berhasilnya tujuan yang hendak dicapai.

Keberhasilan pencapaian seorang guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya selain faktor kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, adalah faktor ketersediaannya sarana dan prasarana pendidikan yang menunjang proses pembelajaran. Hal ini senada dengan pendapat Husman (2021:464) yang mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru antara lain: (1) gaji, (2) sarana dan prasarana, (3) kondisi lingkungan kerja fisik, dan (4) kepemimpinan.

Oleh karena itu ketersediaan sarana dan prasarana yang baik akan memberikan dampak positif pada kinerja guru dan tentunya hal ini berdampak juga kepada proses pembelajaran. Proses pembelajaran yang baik akan menunjang tujuan pendidikan. Maka dari itu ketersediaan sarana dan prasarana di sekolah sangat perlu diperhatikan untuk memaksimalkan kinerja guru pada saat proses pembelajaran berlangsung karena akan mempermudah kinerja guru dari beberapa beban guru yang harus dipenuhi.

Pernyataan di atas didukung oleh pendapat Barnawi dan Arifin (2022:53) yang mengatakan bahwa Sarana dan prasarana sekolah sangat menunjang pekerjaan guru. Guru yang dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang lengkap dan memadai akan menunjukkan kinerja yang baik daripada guru yang tidak dilengkapai sarana dan prasarana yang memadai.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja yang baik dari guru sangat dipengaruhi oleh sarana dan prasarana yang memadai yang disediakan oleh suatu lembaga pendidikan dan sebaliknya kurang memadainya suatu sarana dan prasarana akan juga mengurangi kinerja mereka.

Sarana dan prasarana dalam pendidikan dapat dipisahkan. Klasifikasi dari sarana meliputi barang habis atau tidaknya pakai, bergerak tidaknya saat dipakai, dan hubungannya dengan proses belajar mengajar. Sedangkan prasarana adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah. Prasarana dibedakan menjadi dua yaitu yang digunakan langsung dan tidak digunakan dalam proses pembelajaran. Prasarana yang langsung digunakan meliputi kelas, ruang praktik, ruang perpustakaan, dan ruang laboratorium.

Terkait permasalahan kepemimpinan, motivasi kerja guru, sarana prasarana sekolah dan kinerja guru, di beberapa sekolah termasuk di daerah Pelalawan Riau masih didapati kinerja guru yang masih rendah. Dimana berdasarkan faktor geografis, keterbatasan infrastruktur, dan pola kehidupan masyarakat lokal menjadi tantangan signifikan dalam implementasi teknologi di sekolah. Kabupaten Pelalawan, Riau, memiliki topografi yang khas, terdiri dari wilayah dataran rendah dengan sebagian besar kawasan berupa rawa, hutan, dan lahan gambut.

Salah satu jenjang pendidikan yang ada di daerah Pelalawan Riau adalah sekolah menengah kejuruan (SMK) sebanyak 6 (enam) sekolah, antara lain: (1) SMKN 1 Pangkalan Kerinci, (2) SMKN 1 Kerumutan, (3) SMKN 1 UKUI, (4) SMKN 1 Pangkalan Lesung, (5) SMKN 1 Pangkalan Kuras dan (6) SMKN 1 BUNUT. Dalam hal ini Kinerja guru kejuruan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sangat penting untuk memastikan lulusan yang dihasilkan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri. Dalam konteks pendidikan vokasional, guru yang berkualitas tidak hanya sekedar mengajarkan teori, tetapi juga mentransfer keterampilan praktis yang akan berguna bagi siswa dalam dunia kerja.

Salah faktor utama yang mempengaruhi adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi dalam suatu unit lembaga pendidikan yakni sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai manajemen dan pengendali keputusan organisasi sekolah. Kepala sekolah merupakan komponen penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Mencapai kualitas pendidikan yang baik, bukanlah pekerjaan yang mudah dilakukan, karena efektivitas seorang pemimpin diukur dari kinerja dan pertumbuhan organisasi yang dipimpinnya serta kepuasan guru terhadap pemimpinnya. Kepemimpinan kepala sekolah sangat berperan bagi pengelolaan sekolah yang baik.

Berdasarkan observasi awal ke beberapa SMK Negeri di Pelalawan Riau yang lakukan peneliti terhadap guru, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa saat ini kepuasan kerja guru masih kurang maksimal. Menurut informasi dari guru, faktor penyebabnya antara lain kepemimpinan kepala sekolah yang kurang percaya kepada guru dalam menjalankan tugas, sehingga membentuk pola pikir guru hanya sebagai pelaksana kerja. Guru sebagai pelaksana kerja, hanya menjalankan program yang sudah ditentukan kepala sekolah.

Kurangnya tanggung jawab yang diberikan, guru merasa kurang puas terhadap kinerjanya sehingga semua program dijalankan sekedar menjalankan perintah kepala sekolah. Tentunya hal ini akan berdampak pada kurang maksimalnya guru dalam bekerja. Selain itu kinerja kerja kurang baik dapat dilihat pula dari perilakunya yang sering meninggalkan pekerjaan tanpa izin mengajar, mengajar tidak terencana, malas, dan sering mengeluh sehingga guru kurang bersemangat dalam bekerja. Terdapat pula guru yang bertingkah laku kurang sopan seperti merokok dan menggunakan handphone saat melaksanakan pembelajaran di dalam kelas. Hal tersebut memberi tauladan jelek bagi siswa, akan tetapi kepala sekolah cenderung membebaskan tanpa ada teguran atau sanksi terhadap guru tersebut. Kepala sekolah yang jarang membiasakan hidup disiplin dan teratur kepada guru untuk bertingkah laku dan memberikan sanksi yang

tegas. Hal ini menyebabkan guru terlihat kurang termotivasi untuk berprestasi.

Terkait motivasi kerja guru di SMK Negeri Pelalawan Riau, sebagai tenaga profesional kependidikan guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan lainnya. Hal ini kelak akan berakibat adanya perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Guru yang mempunyai kinerja yang baik akan dapat menjalankan tugasnya dengan baik walau tidak dikontrol oleh pimpinan. Guru yang memiliki kinerja yang baik akan memaksimalkan kemampuannya dengan sebaik mungkin untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja guru seperti melaksanakan proses pembelajaran, disiplin, berpakaian rapi, sopan, dan pantas sesuai dengan ketentuan. Guru juga memiliki tanggung jawab untuk membuat RPP dan silabus dan menyelesaikannya dengan tepat waktu agar proses pembelajaran dapat berjalan dengan efektif.

Namun, fakta di lapangan sering dijumpai masih banyak guru yang tidak memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik.

Hal ini sejalan dengan pendapat dalam jurnal Pendidikan Madrasah oleh Aninditya Sri dan Ratna Rahmayanti (2016:279) dikatakan bahwa masih ada beberapa guru yang belum menjalankan tugasnya dengan baik. Hal ini terlihat ketika: pertama, guru tidak disiplin saat masuk kesekolah, masih ada beberapa guru yang terlambat masuk sekolah. Kedua, ketika memberikan pembelajaran kepada peserta didik, guru tidak membuat rencana pembelajaran (RPP). Ketiga, guru tidak memanfaatkan sarana alat peraga yang telah disediakan, sehingga pembelajaran terlihat sangat monoton dan siswa merasa bosan.

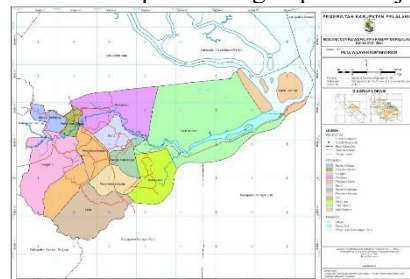
Maka dari itu, sekolah harus mampu mengatasi permasalahan itu agar tujuan pendidikan dapat tercapai karena madrasah sebagai institusi pendidikan memerlukan guru yang tidak hanya berguna sebagai pengajar untuk membimbing mata pelajaran. Namun juga sebagai pendidik yang memberi modal pengetahuan mengenai etika, moral, empati, bertahan dalam hidup, dan sebagainya. Agar berjalan proses pendidikan dengan kinerja guru yang baik dibutuhkan ketersediaan sarana prasarana pendidikan yang memumpuni.

Ketersediaan sarana dan prasarana yang baik akan memberikan dampak positif pada kinerja guru dan tentunya hal ini berdampak juga kepada proses pembelajaran proses pembelajaran yang baik akan menunjang tujuan pendidikan. Salah satu masalahnya

terlihat dari sebagian besar kondisi ruang kelas dalam rusak, baik rusaknya ringan ataupun berat. Maka dari itu ketersediaan sarana dan prasarana di sekolah sangat perlu diperhatikan untuk memaksimalkan kinerja guru pada saat proses pembelajaran berlangsung karena akan mempermudah kinerja guru dari beberapa beban guru yang harus dipenuhi.

Namun, berdasarkan hasil penelitian Harahap dkk (2023) di SMK Negeri Kabupaten Pelalawan, fasilitas praktik ini masih terbatas dan sering kali tidak memadai untuk memenuhi kebutuhan pelatihan keterampilan siswa Sekolah-sekolah yang berada jauh dari pusat kota kabupaten, misalnya, umumnya memiliki fasilitas yang kurang lengkap dibandingkan sekolah yang terletak lebih dekat dengan pusat kegiatan ekonomi. Kondisi ini memengaruhi efektivitas pembelajaran yang dapat diberikan oleh guru, terutama dalam membimbing siswa untuk menguasai keterampilan praktis yang sesuai standar industri.

Kinerja guru kejuruan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sangat penting untuk memastikan lulusan yang dihasilkan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri. Dalam konteks pendidikan vokasional, guru yang berkualitas tidak hanya sekadar mengajarkan teori, tetapi juga mentransfer keterampilan praktis yang akan berguna bagi siswa dalam dunia kerja. Namun, di Kabupaten Pelalawan, kualitas kinerja guru kejuruan SMK Negeri cenderung menurun, terutama dalam hal pengembangan diri. Banyak guru yang enggan memperbarui kompetensinya sesuai dengan perkembangan teknologi dan tuntutan dunia industri yang terus berubah (Mukhtar & MD, 2020; Suebudin, 2021). Hal ini dapat memengaruhi kemampuan lulusan SMK untuk beradaptasi di dunia kerja, sehingga kualitas lulusan menjadi kurang kompetitif. Penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa kompetensi pedagogik dan profesional guru berperan besar dalam peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran (Gunanik dkk., 2023; Herlina dkk., 2023). Oleh sebab itu, kinerja optimal dari guru-guru ini sangat diperlukan guna menciptakan lulusan yang siap pakai dan mampu bersaing di pasar kerja.



Gambar 1. Peta Pelalawan

Kinerja guru sendiri merupakan salah satu elemen penting dalam keberhasilan sebuah organisasi (Naibaho, 2023). Semakin baik kinerja guru, semakin besar pula kemungkinan organisasi mencapai tujuannya; sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian target institusi (Thamrin et

al., 2024). Antara kinerja guru dan organisasi terdapat hubungan yang erat dan saling memengaruhi (Zahroh et al., 2023). Dukungan dalam bentuk arahan dan motivasi dari atasan termasuk dalam bagian penting dari dukungan organisasi (Ciita et al., 2023).

Menurut Amini et al. (2022), kinerja adalah hasil kerja seseorang, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaannya, dan dapat meningkatkan semangat serta motivasi kerja dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja menjadi kunci agar guru dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Peningkatan kinerja guru juga memiliki posisi strategis dalam memaksimalkan potensi ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai aset sumber daya manusia. Guru dengan kinerja tinggi menjadi aset penting dalam proses pendidikan. Indikator kinerja guru dapat dilihat dari perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi pembelajaran, keterlibatan dalam kerja tim, pemahaman terhadap tugas, dan evaluasi diri yang tercermin dalam capaian prestasi sekolah. Kinerja guru yang optimal menjadi salah satu kunci utama dalam mencapai tujuan pendidikan (A.D, Sinaga. 2021). Kinerja yang baik mencerminkan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas, yang pada akhirnya mendorong semangat kerja dan pencapaian tujuan organisasi, dengan hasil akhir yang diharapkan yaitu terbentuknya peserta didik yang berkarakter dan berakhlak mulia.

Kepemimpinan kepala sekolah di lingkungan SMK juga memegang peran penting dalam menciptakan iklim yang kondusif bagi pengembangan kinerja guru. Kepala sekolah yang memiliki latar belakang kejuruan dan pemahaman mendalam tentang pendidikan vokasional akan lebih efektif dalam mengarahkan kebijakan yang mendukung guru kejuruan. Namun, di Kabupaten Pelalawan, sebagian besar kepala sekolah SMK berasal dari latar belakang non-kejuruan atau bahkan dari sekolah menengah umum, sehingga mereka kurang mendalami kebutuhan khusus guru kejuruan dalam pengembangan profesinya (Maya & Mahmudah, 2023; Suyitno, 2021). Hal ini menyebabkan kebijakan yang diambil oleh kepala sekolah masih kurang berpihak pada pengembangan guru kejuruan dan kinerjanya. Padahal, penelitian oleh Sutisna dkk. (2023) dan Wahdah dkk. (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif mampu memberikan motivasi dan dukungan yang diperlukan oleh guru untuk menjalankan tugasnya secara optimal. Sabariah (2021) mengemukakan kepala sekolah dengan keterampilan manajerial yang baik juga mampu meningkatkan efektivitas manajemen sekolah yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja guru.

Motivasi kerja guru merupakan faktor lain yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja

mereka. Studi Kusuma & Negara (2021) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan signifikan dengan kinerja guru, di mana motivasi yang tinggi dapat mendorong guru untuk memberikan yang terbaik dalam proses pembelajaran. Hal ini juga ditegaskan oleh Kartika & Ambara (2021) yang menemukan bahwa kompetensi kepribadian dan motivasi mengajar berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Selain itu, faktor penghargaan dan lingkungan kerja yang mendukung juga memengaruhi motivasi guru, sebagaimana ditunjukkan oleh penelitian Putri & Abadi (2022) yang menegaskan bahwa penghargaan yang diberikan kepada guru dapat meningkatkan motivasi kerja mereka. Penelitian Hidayat dkk. (2022) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan dukungan sosial dari rekan kerja berkontribusi pada motivasi guru, menciptakan suasana yang mendukung untuk pelaksanaan tugas mereka.

Selain aspek kepemimpinan, ketersediaan sarana dan prasarana praktik di SMK sangat berpengaruh terhadap proses pembelajaran, terutama untuk mata pelajaran kejuruan yang menuntut banyak aktivitas praktis. Sarana dan prasarana yang memadai memungkinkan guru untuk memaksimalkan metode pembelajaran yang aplikatif dan kontekstual, yang mendekatkan siswa dengan situasi nyata di dunia kerja. Namun, di SMK Negeri Kabupaten Pelalawan, fasilitas praktik ini masih terbatas dan sering kali tidak memadai untuk memenuhi kebutuhan pelatihan keterampilan siswa (Harahap dkk., 2023; Satria dkk., 2022). Sekolah-sekolah yang berada jauh dari pusat kota kabupaten, misalnya, umumnya memiliki fasilitas yang kurang lengkap dibandingkan sekolah yang terletak lebih dekat dengan pusat kegiatan ekonomi. Kondisi ini memengaruhi efektivitas pembelajaran yang dapat diberikan oleh guru, terutama dalam membimbing siswa untuk menguasai keterampilan praktis yang sesuai standar industri (Jaya, 2021; Nurani & Sarino, 2017).

Penelitian lain juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, termasuk ketersediaan sarana prasarana yang memadai, dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Ketika guru memiliki akses ke fasilitas yang memadai, mereka dapat menyusun program pembelajaran yang lebih kreatif dan relevan dengan tuntutan industri (Darmawan dkk., 2021; Raisal dkk., 2022). Fasilitas yang baik tidak hanya membantu guru dalam menyampaikan materi, tetapi juga meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih keras dalam memberikan yang terbaik kepada siswa. Dalam konteks pendidikan kejuruan, lingkungan fisik yang baik menciptakan pengalaman belajar yang lebih interaktif dan mengikat bagi siswa (Dawam dkk., 2022; Nurani & Sarino, 2017). Dengan demikian, pengelola SMK di Kabupaten Pelalawan perlu memperhatikan ketersediaan fasilitas praktik yang dapat menunjang kegiatan belajar mengajar di sekolah mereka.

Ketersediaan sarana dan prasarana praktik yang memadai tidak hanya berdampak pada kinerja guru, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap motivasi dan keterlibatan siswa dalam proses belajar. Penelitian oleh Nurani & Sarino (2017) menunjukkan bahwa lingkungan belajar yang mendukung dapat meningkatkan partisipasi aktif siswa, sehingga mereka dapat belajar dengan lebih efektif dan mendalam. Selain itu, penelitian lain oleh Harahap dkk. (2023) dan Jaya (2021) juga menegaskan bahwa infrastruktur yang memadai sangat penting untuk memastikan bahwa pengalaman belajar yang diberikan relevan dengan keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja. Penelitian oleh Satria dkk. (2022) menyebutkan bahwa fasilitas yang relevan dengan standar industri akan membantu siswa dalam memahami dan menguasai keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka di masa depan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru, kombinasi antara kepemimpinan yang baik dan fasilitas praktik yang memadai sangat penting. Penelitian oleh Jaya (2021) menunjukkan bahwa ketika kepala sekolah mendukung kinerja guru dan menyediakan fasilitas yang memadai, guru akan lebih termotivasi dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja ini akan berdampak positif pada kinerja mereka, yang pada akhirnya mendukung kualitas pendidikan di SMK (A'yun, 2022; Badaruddin, 2022). Dalam hal ini, sinergi antara kepemimpinan yang baik dan fasilitas yang mendukung dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang sangat penting dalam proses pembelajaran.

Dengan demikian, peningkatan kualitas pendidikan di SMK memerlukan pendekatan yang holistik dan terpadu, yang melibatkan peningkatan kompetensi guru, dukungan dari kepala sekolah dan motivasi kerja, serta ketersediaan sarana prasarana yang memadai. Semua elemen ini saling berkaitan dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan mendukung pencapaian kompetensi siswa. Hal ini karena peran semua pemangku kepentingan dalam pendidikan kejuruan sangat penting untuk mewujudkan tujuan ini (Maya & Mahmudah, 2023; Suyitno, 2021; Wahdah dkk., 2023).

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah diatas dan pentingnya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, ketersediaan sarana dan prasarana pendidikan yang dipergunakan dalam dalam rangka meningkatkan kinerja guru, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Ketersediaan Sarana Prasarana Praktik Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Di Kabupaten Pelalawan".

2. METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi berganda. Menurut

Sugiyono (2018) regresi linear berganda digunakan oleh peneliti untuk memprediksi bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen dan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Penerapan metode regresi linear berganda jumlah variabel yang digunakan lebih dari satu yang mempunyai satu variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel independen yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Ketersediaan Sarana Prasarana Praktik (X_3). Sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja guru SMK.

Pendekatan kuantitatif dimaknai sebagai metode penelitian yang memanfaatkan teknik statistik dalam menganalisis data, di mana instrumen pengumpulan data dilakukan secara acak terhadap populasi dan sampel tertentu (Agusiady & Sudaryana, 2022). Pemilihan desain deskriptif kuantitatif dilakukan karena penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi objek sebagaimana adanya, serta mengeksplorasi hubungan dan keterkaitan antara dua variabel. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui metode survei, yakni dengan mendistribusikan kuesioner kepada sampel yang telah ditentukan dari populasi tertentu, sehingga memungkinkan analisis hubungan antar variabel. Jenis analisis data yang digunakan adalah verifikasi teori, yaitu membuktikan kebenaran teori-teori yang telah ada dari penelitian sebelumnya. Data utama diperoleh dari hasil kuesioner dan digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel dalam penelitian. Untuk menganalisis data, digunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) yang diolah menggunakan perangkat lunak SmartPLS.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Hipotesis	T-Hitung	Sig.	Keterangan
X1 Terhadap Y	5.469	.000	Terdapat Pengaruh
X2 Terhadap Y	2.214	.029	Terdapat Pengaruh
X3 Terhadap Y	-0.090	.929	Tidak Terdapat Pengaruh

Sumber : Data Primer 2025

Tabel 2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Hipotesis	F-Hitung	Sig.	Keterangan
X1, X2, dan X3 terhadap Y	26.750	0,000	Terdapat Pengaruh

Sumber: Data primer diolah 2025

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK

Tabel 3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	23.971	4.961		4.832	.000
	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	.457	.084	.522	5.469	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.171	.077	.213	2.214	.029
	Ketersediaan Sarpras (X3)	-.006	.066	-.009	-.090	.929
a. Dependent Variable: Kinerja Guru SMK (Y)						

Sumber: Data primer diolah 2025

Dari Tabel di atas menjelaskan bahwa uji hipotesis secara parsial pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK di Kabupaten Pelalawan. Berdasarkan nilai signifikansi dari Tabel Coefficients diperoleh nilai signifikansi pada variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru SMK (Y).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK

Tabel 4.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.971	4.961		4.832	.000
	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	.457	.084	.522	5.469	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.171	.077	.213	2.214	.029
	Ketersediaan Sarpras (X3)	-.006	.066	-.009	-.090	.929
a. Dependent Variable: Kinerja Guru SMK (Y)						

Sumber: Data primer diolah 2025

Tabel di atas menjelaskan uji hipotesis secara parsial pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK di Kabupaten Pelalawan. Berdasarkan nilai signifikansi dari Tabel Coefficients diperoleh nilai signifikansi pada variabel Motivasi Kerja sebesar $0,029 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru SMK (Y).

Pengaruh Ketersediaan Sarana Prasarana Praktik Terhadap Kinerja Guru SMK

Tabel 4.2 Pengaruh Ketersediaan Sarana Prasarana Praktik Terhadap Kinerja Guru SMK

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.971	4.961		4.832	.000

1	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	.457	.084	.522	5.469	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.171	.077	.213	2.214	.029
	Ketersediaan Sarpras (X3)	-.006	.066	-.009	-.090	.929
a. Dependent Variable: Kinerja Guru SMK (Y)						

Sumber: Data primer diolah 2025

Tabel di atas menjelaskan uji hipotesis secara parsial pengaruh Ketersediaan Sarana Prasarana Praktik terhadap Kinerja Guru SMK di Kabupaten Pelalawan. Berdasarkan nilai signifikansi dari Tabel Coefficients diperoleh nilai signifikansi pada variabel Ketersediaan Sarana Prasarana Praktik sebesar $0,929 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel Ketersediaan Sarana Prasarana Praktik (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru SMK (Y).

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Ketersediaan Sarana Prasarana Praktik terhadap Kinerja Guru SMK

Tabel 4.3 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Ketersediaan Sarana Prasarana Praktik terhadap Kinerja Guru SMK

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.436	.419	4.07455
a. Predictors: (Constant), Ketersediaan Sarpras (X3), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Motivasi Kerja (X2)				

Angka R sebesar 0.660 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel dependent kinerja guru SMK dengan semua variabel independennya yaitu kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan ketersediaan sarana prasarana praktik secara simulatan (bersama-sama). Angka R Square atau Koefisien Determinasi bernilai positif sebesar 0.436 (berasal dari $0,660 \times 0,660$). Hal ini berarti bahwa variasi dari variabel kinerja guru SMK dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan ketersediaan sarana prasarana praktik secara simulatan (bersama-sama) sebesar 43,6%, sedangkan sisanya sebesar $(100-43,6 = 56,4)$ atau 56,4% dijelaskan oleh faktor yang lain.

Hasil koefisien regresi linier berganda Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Ketersediaan Sarana Prasarana Praktik terhadap Kinerja Guru SMK adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Koefisien Regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Ketersediaan Sarana Prasarana Praktik Terhadap Kinerja Guru SMK

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.971	4.961		4.832	.000

Kepemimpinan Kepsek (X1)	.457	.084	.522	5.469	.000
Motivasi Kerja (X2)	.171	.077	.213	2.214	.029
Ketersediaan Sarpras (X3)	-.006	.066	-.009	-.090	.929
a. Dependent Variable: Kinerja Guru SMK (Y)					

Persamaan regresi yang diperoleh berdasarkan Tabel coefficients adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 23,971 + 0,457 X_1 + 0,171 X_2 + -0,006 X_3$$

- Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien X1 sebesar 0,457 yang berarti Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) meningkat 1 poin, maka Kinerja Guru SMK (Y) akan meningkat 0,457 poin dengan asumsi X2 tetap.
- Koefisien X2 sebesar 0,171 yang berarti apabila nilai Motivasi Kerja (X2) meningkat 1 poin maka pertambahan nilai pada Kinerja Guru SMK (Y) akan meningkat 0,171 dengan asumsi X1 tetap.
- Koefisien X3 sebesar -0,006 yang berarti apabila nilai Ketersediaan Sarana Prasarana Praktik (X3) meningkat 1 poin maka pertambahan nilai pada Kinerja Guru SMK (Y) akan meningkat -0,006 dengan asumsi X1 dan X2 tetap.

Untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat Tabel hasil uji anova berikut:

Tabel 4.5 Uji Anova Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Ketersediaan Sarana Prasarana Praktik Terhadap Kinerja Guru SMK

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1332.309	3	444.103	26.750	.000 ^b
	Residual	1726.607	104	16.602		
	Total	3058.917	107			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru SMK (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepsek (X1), Motivasi Kerja (X2), Ketersediaan Sarpras (X3)						

Hasil Uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Adapun pada F-hitung diketahui bernilai 26.750 lebih besar dari nilai F-Tabel $F(k:n-k) = F(3:105)$. Nilai F-Hitung 26.750 lebih besar dari nilai F-Tabel pada taraf signifikansi 5% menggunakan rumus $F(k:n-k) = F(3:105)$ dengan 108 sampel, maka diperoleh nilai F-Tabel sebesar 2.691. Hal ini bermakna H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga menunjukkan variabel X1, X2 dan X3 berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan variabel Ketersediaan Sarana Prasarana Praktik secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru SMK di Kabupaten Pelalawan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pelalawan.

Kepemimpinan yang transformasional, demokratis, serta pemberian supervisi akademik yang baik terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja positif yang meningkatkan produktivitas guru. Begitu pula dengan motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, berperan sebagai pendorong utama bagi guru untuk mencapai kinerja optimal dan inovasi dalam proses pembelajaran di kelas.

Sebaliknya, ketersediaan sarana prasarana praktik secara parsial ditemukan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa keberadaan fasilitas fisik saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja jika tidak dibarengi dengan kualitas alat yang memadai serta motivasi guru yang tinggi. Guru yang memiliki komitmen dan kompetensi pedagogik yang kuat sering kali mampu mengatasi keterbatasan fasilitas fisik, sehingga faktor manusia dan manajerial dianggap lebih dominan dibandingkan faktor material semata.

Secara simultan, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan ketersediaan sarana prasarana praktik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai F-hitung sebesar 26,750. Ketiga variabel ini saling bersinergi dalam menciptakan kualitas pendidikan yang baik, di mana kepemimpinan yang efektif akan meningkatkan motivasi yang kemudian mengoptimalkan pemanfaatan sarana yang ada. Meskipun telah memberikan gambaran yang jelas, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan kuesioner dan menyarankan penggunaan analisis yang lebih kompleks seperti *path analysis* untuk penelitian selanjutnya.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- Dari Hasil uji hipotesis secara parsial pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK menunjukkan, bahwa pada Tabel Coefficients diperoleh nilai signifikansi variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Pelalawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan penelitian yang telah ada sebelumnya.
- Dari Hasil uji hipotesis secara parsial pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Pelalawan menunjukkan, bahwa pada Tabel Coefficients diperoleh nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja sebesar $0,029 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK di Kabupaten Pelalawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah ada sebelumnya.

3. Dari Hasil hipotesis secara parsial pengaruh Ketersediaan Sarana Prasarana Praktik terhadap Kinerja Guru SMK menunjukkan, bahwa pada Tabel Coefficients diperoleh nilai signifikansi variabel Ketersediaan Sarana Prasarana Praktik sebesar $0,929 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya Ketersediaan Sarana Prasarana Praktik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Pelalawan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa meskipun sarana prasarana praktik tersedia, hal tersebut tidak secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja guru.
4. Dari Hasil Uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai F-hitung $26,750 > F$ -Tabel 2.691. Hal ini bermakna bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Ketersediaan Sarana Prasarana Praktik secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK di Kabupaten Pelalawan. Selanjutnya secara bersama-sama variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan ketersediaan sarana prasarana praktik memberikan sumbangan efektif sebesar 43,6%, dan sumbangan relatif sebesar 100%.

5. REFERENSI

- A'yun, N. Q. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah. *Journal of Islamic Education and Innovation*, 86–96. <https://doi.org/10.26555/jiei.v3i2.6607>
- Adisam Pengaruh Ketersediaan Sarana dan Prasarana dalam Proses Pembelajaran pada SMK (sesuai Permendiknas No. 40/2008). (tahun relevan). Adisam Publisher (Artikel “Pengaruh Ketersediaan Sarana dan Prasarana ...”)
- Aida. (2024). Pengaruh kompetensi pedagogik dan kreativitas terhadap kinerja guru TK di Kabupaten Asahan. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*
- Asri, K. H., Komariah, A., Meirawan, D., & Kurniady, D. A. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Penyerapan Lulusan Berbasis Industri. *Research and Development Journal of Education*, 7(1), 01. <https://doi.org/10.30998/rdje.v7i1.7788>
- Astutiningtyas, D. N. L., & Miyono, N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Perangkapan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *JGK (Jurnal Guru Kita)*, 8(2), 256. <https://doi.org/10.24114/jgk.v8i2.55125>
- Badaruddin, K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial Dan Sains*, 11(2), 256–260. <https://doi.org/10.19109/intelektualita.v11i2.15130>
- Cindy, A. H., Sugiyono, S., Usman, H., & Herwin, H. (2022). Factors that affect the optimisation of vocational high school facilities and infrastructure. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 17(2), 586–600. <https://doi.org/10.18844/cjes.v17i2.6847>
- Efrina, S., Ahmad, S., & Eddy, S. (2023). Pengaruh Supervisi Akademik dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(6), 3909–3916. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i6.2110>
- Firmansyah, A., & Putri, D. (2020). Pengaruh ketersediaan sarana prasarana terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam*.
- Fitriani, A., Padilah, A. N., Suwandi, N. P., & Prihantini, P. (2022). Standar Sarana Prasarana bagi Pendidikan Ideal. *Aulad: Journal on Early Childhood*, 5(1), 78–82. <https://doi.org/10.31004/aulad.v5i1.242>
- Gazali, H., Ridho, M., & Gistituati, N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Singkarak. *Journal of Education Research*, 4(3), 1193–1201. <https://doi.org/10.37985/jer.v4i3.354>
- Gunanik, H., Noor, M., & Andayani, S. (2023). Pengaruh Efektivitas MGMP dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Produk Kreatif dan Kewirausahaan SMK Sekabupaten Lampung Timur. *POACE: Jurnal Program Studi Administrasi Pendidikan*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.24127/poace.v3i1.3380>
- Harahap, F. E., Khairinal, K., & Rosmiati, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 11 Kota Jambi. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 4(2), 625–636. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i2.1621>
- Hartawan, H. A. (2020). Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Melalui Kepala Sekolah. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*, 3(2), 386. <https://doi.org/10.23887/jippg.v3i2.29087>
- Hartini Rami. (2023). Hubungan Kepemimpinan dan Manajerial Kepala Sekolah serta Kemampuan Teknologi terhadap Kinerja Guru SMK di Kecamatan Rappocini. *Jurnal Pendidikan Terapan*, 65–69. <https://doi.org/10.61255/jupiter.v1i3.176>
- Haryani, R., Lubis, M. J., & Darwin, D. (2022). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah pada Kinerja Guru. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3373–3383. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2617>
- Hasibuan, A. T. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pencegahan Covid 19 di

- SD/MI Kota Medan. *MAGISTRA: Media Pengembangan Ilmu Pendidikan Dasar Dan Keislaman*, 12(2), 134. <https://doi.org/10.31942/mgs.v12i2.5483>
- IAIDA Implementasi Standar Sarana dan Prasarana di SMK Darussalam Banyuwangi. (tahun relevan). *IAIDA Journal of Pendidikan/Vokasional*. Wiyono, B., dkk. (2023). *Optimising vocational school development for priority industry*.
- Iskandar. (2025). Relevansi sarana prasarana praktik dengan kompetensi lulusan SMK. *Jurnal Pendidikan Teknik*, 11(1), 33–45.
- Jaya, W. S. (2021). Kinerja Guru Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(3), 1286–1294. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i3.1738>
- Kurniasih, I., Arafat, Y., & Mulyadi, M. (2021). Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Sekolah Dalam Rangka Meningkatkan Mutu Pendidikan. *CAHAYA PENDIDIKAN*, 6(2), 149–160. <https://doi.org/10.33373/chypend.v6i2.2798>
- Kurniawan, A. (2020). Peran Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Sultan Agung Cirebon. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 5(1), 1–14. <https://doi.org/10.15575/isema.v5i1.8323>
- Kurniawan, L. Y., & Sabandi, A. (2023). Persepsi Guru Sekolah Dasar Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Journal of Practice Learning and Educational Development*, 3(3), 277–281. <https://doi.org/10.58737/jpled.v3i3.213>
- Kurniawan, W., & Ramadoni, P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 20 Pekanbaru. *Nathiqiyah*, 4(1), 28–42. <https://doi.org/10.46781/nathiqiyah.v4i1.243>
- Megayanti, W., & Asri, K. H. (2022). Transformasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Penerapan Merdeka Belajar. *Research and Development Journal of Education*, 8(2), 771. <https://doi.org/10.30998/rdje.v8i2.14072>
- Megayanti, W., & Asri, K. H. (2023). Esensialitas Kepemimpinan Etis Dalam Manajemen Sekolah Menengah Kejuruan (Studi Kasus Pada SMK IT Napala, Bogor, Jawa Barat). *Research and Development Journal of Education*, 9(1), 491. <https://doi.org/10.30998/rdje.v9i1.17147>
- Merdiana, O., Dacholfany, I., Andayani, S., & Harjoko, H. (2022). Pengaruh Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *POACE: Jurnal Program Studi Administrasi Pendidikan*, 2(2). <https://doi.org/10.24127/poace.v2i2.2682>
- Mukhtar, A., & MD, L. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru dan Prestasi Belajar Siswa di Kota Makassar. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.13899>
- Mulyani, N. M. H., & Wiarta, I. W. (2021). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pedagogi Dan Pembelajaran*, 4(1), 158. <https://doi.org/10.23887/jp2.v4i1.32117>
- Mulyani, S., & Prasetyo, H. (2022). Pengaruh manajemen sarana prasarana terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Musfira. (2021). Pengaruh ketersediaan sarana prasarana terhadap kinerja guru di MTs Al-Riyadl Cipanas. [Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta].
- Muslimin, T. A., & Kartiko, A. (2021). Pengaruh Sarana dan Prasarana Terhadap Mutu Pendidikan di Madrasah Bertaraf Internasional Nurul Ummah Pacet Mojokerto. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 75–87. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i2.30>
- Nadeak, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru di SMP Negeri 3 Harijan. *Sang Pencerah: Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton*, 8(1), 210–221. <https://doi.org/10.35326/pencerah.v8i1.1916>
- Novita, N., & Kale, O. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru, Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah. *Jurnal Sosial Teknologi*, 3(8), 692–702. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v3i8.896>
- Nurani, R. T., & Sarino, A. (2017). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(1), 298. <https://doi.org/10.17509/jpm.v2i1.14613>
- Nursabit, A., Apriani, E., & Komaludin, K. (2023). Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan Jurusan Teknik Komputer Jaringan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Cijulang. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(1), 1–5. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i1.112>
- Pambayun, N. A. Y., Sofyan, H., & Haryana, K. (2020). *Vocational High School Infrastructure Conditions and the Challenges in Facing The Era of Literation and Industrial Revolution 4.0 (Studi pada SMK TKR di Yogyakarta)*. *Journal of Physics: Conference Series*, 1700, 012068.

- Permata, R., & Nur, A. (2022). Pengaruh sarana prasarana dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 12(2), 221–230.
- Rahayu, D., & Kurniawan, B. (2023). Pengaruh sarana dan prasarana serta motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri. *Jurnal Ilmiah Kependidikan*.
- Sabarariah, S. (2021). Manajemen Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 4(1), 116–122. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1764>
- Wahdah, Z., Tohardi, A., & Sudrajat, A. (2023). Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Kecamatan Sepauk. *VOX EDUKASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 14(2), 362–373. <https://doi.org/10.31932/ve.v14i2.2973>
- Widayana, G. (2022). Peningkatan Kemampuan Kompetensi Guru Adaptif Melalui Program Keahlian Ganda di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Teknik Mesin Undiksha*, 10(1), 48–54. <https://doi.org/10.23887/jptm.v10i1.44161>
- Wiyono, B., Kusnandi, H., & Sutopo, A. (2023). Optimising vocational school development for priority industry. *World Transactions on Engineering and Technology Education*, 21(1), 57–62.
- Wulandari, T., & Nugroho, P. (2021). Pengaruh sarana prasarana sekolah terhadap produktivitas dan kinerja guru SMA Negeri di Kota Semarang. *Jurnal Administrasi Pendidikan*.
- Yuniarti, R., & Walajro, R. (2024). Pengaruh kompetensi kepala sekolah dan sarana prasarana terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Palembang. *Jurnal Atmosfer*, 26(1), 115–125.
- Yunitasari, N., Nugroho, P. J., & Siram, R. (2020). Kepemimpinan Transformasional Kepala SDN 5 Menteng Palangka Raya. *Equity In Education Journal*, 2(1), 39–45. <https://doi.org/10.37304/ej.v2i1.1684>
- Zeniarda, F., et al. (2024). Analisis kepuasan guru di SMP Negeri 1 Waru terhadap pengaruh sarana dan prasarana. *Jurnal Pendidikan Nusantara*