

Relasi motivasi kerja terhadap kinerja pengelolaan laboratorium di sekolah menengah kejuruan

Chytra Mahanani ^{a *}, Moh. Rusnoto Susanto ^b, Sigit Purnomo ^c

Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.

Jalan Miliran No. Kel, Semaki, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta, 55165, Indonesia

* Corresponding Author. Email: ^achytra.mahanani@ustjogja.ac.id, ^brusnoto@ustjogja.ac.id,

^csigit.pendidik@gmail.com

Received: 6 march 2020; Revised: 3 May 2020; Accepted: 20 June 2020

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mendeskripsikan motivasi kerja dan pengelolaan laboratorium oleh guru SMK, (2) mendeskripsikan pengaruh motivasi kerja terhadap pengelolaan laboratorium yang dimiliki oleh guru SMK baik secara mandiri atau bersama-sama dan (3) menjabarkan peningkatan signifikan relasi pengaruh motivasi kerja terhadap pengelolaan laboratorium yang dimiliki oleh guru SMK baik secara mandiri atau bekerja sama dalam Tim. Penelitian ini merupakan penelitian *expost facto* dengan pendekatan korelasional. Populasi dijadikan sampel yang terdiri atas 36 guru. Pengumpulan data menggunakan metode tes untuk variabel pengetahuan laboratorium, metode angket untuk variabel motivasi kerja dan pengelolaan laboratorium, dan metode interview untuk variabel pengalaman mengajar praktek. Teknik analisis menggunakan analisis korelasi dan Teknik analisis statistik inferensial non parametric. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terjadi relasi yang kuat dari tingkat motivasi kerja guru dalam kategori sangat tinggi (47,2%), dan pengelolaan laboratorium tata busana dalam kategori rendah (63,9%); (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan pengelolaan laboratorium dengan nilai *f* hitung sebesar 17,207, dan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja secara bersama dengan pengelolaan laboratorium oleh guru SMK Tata Busana Kota Yogyakarta dengan *f* hitung sebesar 10,848 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, dan (3) pengelolaan laboratorium yang dipengaruhi oleh peningkatan motivasi kerja sebesar 23,2% sehingga pekerjaan dapat lebih efektif dan efisien. Pengelolaan laboratorium secara bersama-sama dalam kerjasama tim dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja sebesar 50,4%.

Kata Kunci: motivasi kerja, pengelolaan laboratorium, mengajar praktek

Abstract. This research was carried out because of change of machine operator skills that change quickly. The aim of this research is to assess and evaluate the essential employability skills of machine operator. This research method used an exploratory method and the online questionnaire used SurveyMonkey. The population of this research is metal and machinery manufacturing industry which in Jakarta, Banten, and West Java, with 98 people as samples. The result of this research is the employability skills needed machine operator, there are basic skills, thinking skills, personal quality, resource management, interpersonal skills, information management, systems and technology. This research aimed to: (1) describe work motivation and laboratory management by teachers, (2) describe work motivation on laboratory management by teachers either independently or together and (3) know the contents of work motivation on laboratory management organized by teachers a either independently or together. This research is an *ex post facto* research with correlational approach. The population used as a sample consisted of 36 teachers. Data collection used test methods for laboratory knowledge, questionnaires for the variable work motivation and laboratory management, and interview methods for variable of teaching practice experience. Analytical techniques used correlation analysis and non parametric inferential statistical analysis techniques. The results showed that: (1) laboratory knowledge of teachers was in teacher work motivation in very high category (47.2%) and laboratory management was in a low category (63.9%), (2) there was a significant influence of work motivation on laboratory management with 17.207 *f* count, and there was a significant influence of work motivation together on laboratory management by Vocational School teachers of Yogyakarta City with *F* count of 10.848 and significance of $0.000 < 0.05$, and (3) influence of the laboratory affected laboratory management work motivation of 23.2%. Laboratory management was simultaneously influenced by laboratory knowledge variables, practice teaching experience and work motivation as many as 50.4%.

Keywords: work motivation, laboratory management, practice teaching experiences



How to Cite: Mahanani, C., Susanto, M., & Purnomo, S. (2020). Relasi motivasi kerja terhadap kinerja pengelolaan laboratorium di sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Taman Vokasi*, 8(1), 33-45. doi:<http://dx.doi.org/10.30738/jtv.v8i1.7193>

PENDAHULUAN

Sesuai dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dan seiring dengan laju perubahan masyarakat modern, system pendidikan nasional juga turut beradaptasi menyesuaikan sesuai dasar, fungsi maupun tujuan pendidikan nasional. Sistem Pendidikan Nasional yang memiliki wewenang menyelenggaraan pendidikan formal di masyarakat salah satunya dilaksanakan di sekolah. Sekolah sebagai sebuah organisasi dikatakan berhasil jika mampu mendorong, mengatur, dan mengarahkan seluruh unsur-unsur di dalamnya untuk mencapai tujuan organisasi yaitu tujuan sekolah dan pendidikan nasional. Salah satu indikator sekolah yang unggul adalah mempunyai tenaga pendidik yang bertanggungjawab, profesional di bidangnya memiliki nilai moral yang tinggi, serta memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Sekolah menengah kejuruan adalah salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah sebagai lanjutan dari SMP, MTS atau bentuk lain yang sederajat. Sekolah menengah memiliki berbagai macam paket keahlian yang sesuai dengan tuntutan pasar kerja. Dalam proses pembelajaran, SMK menerapkan sistem pembelajaran teori dan praktik baik di sekolah maupun di industri. Untuk dapat menghasilkan lulusan SMK yang berkualitas dari segi pengetahuan, sikap dan keterampilan maka dibutuhkan peran guru kejuruan. Guru tidak hanya bertugas mendidik dan mentransformasi pengetahuan di dalam kelas saja namun juga harus memiliki motivasi kerja yang tinggi yang akan berdampak positif untuk tercapainya tujuan yang telah ditentukan.

Salah satu indikator mutu dari sebuah SMK juga ditentukan oleh kelengkapan dan kualitas laboratorium pendidikan yang disediakan oleh sekolah. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 19 Th 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan (2005) Pasal 42 ayat (2) yaitu setiap satuan pendidikan wajib memiliki sarana dan prasarana yang meliputi lahan, ruang kelas, ruang pimpinan satuan pendidikan, ruang pendidik, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang unit kerja, ruang kantin, instalasi daya dan jasa, tempat olah raga, tempat ibadah, tempat bermain, tempat rekreasi dan tempat/ruang lainnya yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan. Dan menurut teori Prosser, beberapa faktor pendidikan kejuruan akan menjadi efektif apabila alat, mesin dan tugas pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan lulusan dimana dia akan bekerja (Prosser & Quigley, 1949).

The study shows that teachers are still inefficient in handling laboratory equipment and could not manage a systematic and effective experiment. This might be due to the fact that they fail to plan and the lesson is not organized and structured effectively. that teachers' competency in designing is moderate, as it only contributes 47% to the planning of Chemistry practical. This situation also illustrates that Chemistry teachers are still unable to prepare and design a robust practical or experiment for the Chemistry lesson. This finding means that designing competency is only accounted for 34.7% of all the practical competency assessment. This illustrates that teachers competency in designing practical activities is at the low level, The results show that teachers competency in planning for Chemistry practice is at the moderate level (46.3%). Weakness in planning can affect the effectiveness of teaching and learning (Copriady, 2014). Studi menunjukkan bahwa guru masih kurang efisien dalam menangani peralatan laboratorium dan tidak dapat mengelola percobaan yang sistematis dan efektif. Ini mungkin karena mereka gagal merencanakan dan pelajarannya tidak terorganisir dan terstruktur secara efektif. Hal ini dilihat dari kompetensi guru dalam mendesainnya moderat, hanya menyumbang 47% untuk perencanaan Kimia praktis. Situasi ini juga mengilustrasikan bahwa guru kimia masih tidak dapat mempersiapkan dan merancang praktik atau eksperimen yang kuat untuk pelajaran Kimia, kompetensi merancang hanya menyumbang 34,7% dari semua penilaian kompetensi praktis Hal ini menggambarkan bahwa kompetensi guru dalam merancang kegiatan praktis ada pada level rendah, Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi guru dalam perencanaan praktikum Kimia pada tingkat sedang (46,3%), Kelemahan dalam perencanaan dapat mempengaruhi keefektifan pengajaran dan pembelajaran.

Kemudian hasil pemantauan Ifeanyi dalam Olufunke bahwa: *The effect of laboratory works in teaching and learning of physics in Onitsha North, Anambra State.* menyatakan bahwa "Teacher's provision in the sciences were examined in many countries and found that 45% of the schools surveyed indicated insufficient laboratories. This finding agreed with the finding in Saudi Arabia which indicated inadequacy in the provision of laboratory facilities in schools. The findings were also

consistent with those found in Uganda which indicated that science education is faced with the problem of lack of resources with half the schools having no real laboratory (Olufunke, 2012). Guru dalam ilmu pengetahuan di beberapa negara ditemukan bahwa 45% sekolah yang disurvei menunjukkan kondisi laboratorium yang tidak memadai dikarenakan ketidakmampuan dalam penyediaan fasilitas laboratorium di sekolah. Temuan ini sesuai dengan temuan di Arab Saudi, Temuan ini juga konsisten dengan temuan yang ditemukan di Uganda yang menunjukkan bahwa pendidikan sains dihadapkan pada masalah kekurangan sumber daya dengan setengahnya sekolah yang tidak memiliki laboratorium nyata.

Beberapa hal yang menjadi pokok perhatian yaitu pengetahuan guru tentang mengelola laboratorium. Pengelolaan laboratorium memegang peran penting dalam mengelola dan mengembangkan laboratorium khususnya laboratorium tata busana. Hal ini disebabkan karena dengan pengetahuan guru yang baik terhadap pengelolaan laboratorium akan memudahkan guru dalam mengelola laboratorium sehingga laboratorium dapat digunakan untuk proses pembelajaran praktek secara efisien dan efektif. Untuk itu diperlukan suatu studi mengenai manajemen laboratorium, agar dapat dikembangkan kearah yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kualitas manajemen laboratorium.

Laboratorium yang terdapat di SMK perlu dikelola dengan baik. Tujuan dari pengelolaan laboratorium adalah agar dapat digunakan dengan cepat, akurat, aman, dan nyaman, sehingga dapat mendukung produktivitas kerja praktek, efisiensi dan produktif sehingga laboratorium dapat digunakan oleh siswa secara optimal dan meningkatkan kualitas proses dan hasil belajar praktek. Jika system perawatan dan penataan laboratorium dilakukan dengan baik maka laboratorium tersebut dapat berfungsi secara optimal.

Masih terdapat guru dalam upaya pengembangan potensi diri masih kurang optimal dalam mengembangkan profesionalitas, masih terdapat guru yang belum mengupdate pengetahuan yang dimiliki hal ini dapat dilihat masih sedikit guru yang termotivasi mengikuti studi mengenai manajemen laboratorium, membuat karya ilmiah, melakukan penelitian pendidikan dan dalam membuat alat peraga yang kreatif. Hal ini diperkuat oleh penelitian Prabha sebagian besar guru selama pelatihan awal mereka tidak memiliki pekerjaan laboratorium secara efektif yang dapat mengakibatkan ketakutan untuk menggunakan jenis pekerjaan laboratorium apa pun (Prabha, 2016).

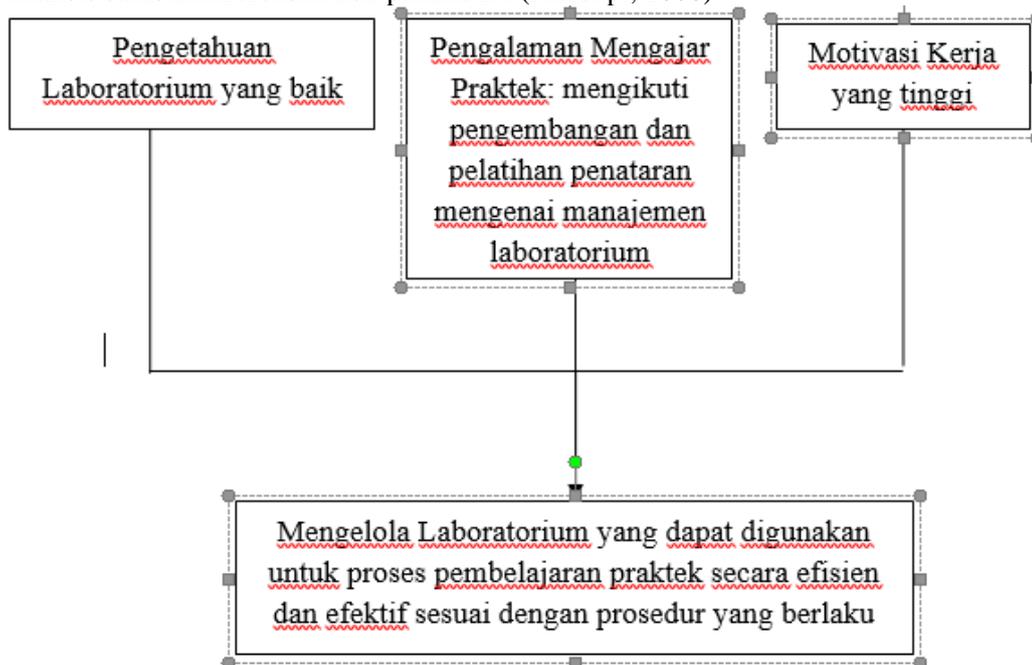
Selain itu faktor penentu keberhasilan guru dalam mengelola pembelajaran yaitu adalah pengalaman mengajar. Pengalaman mengajar yang diperoleh pada masa lalu memberikan pengaruh pada situasi yang di hadapi sekarang. Pengalaman yang dimiliki oleh guru dapat dilihat dari masa pengangkatan guru hingga sekarang serta pengembangan yang dilaksanakan secara formal yang menjadi tanggung jawab yang bersangkutan melalui pelatihan/penataran, tugas belajar, loka karya dan sebagainya. Hal ini sudah dibuktikan dalam penelitian Zuhriyah yang mengungkapkan bahwa dari 250 guru SD kecamatan kasihan kabupaten bantul yang menjadi responden pengalaman mengajar guru meningkat sebesar 18% karena guru mengikuti diklat, seminar, tugas tambahan seperti membuat penelitian dan studi lanjut (Zuhriyah, 2014).

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang ada pada proses pembelajaran praktek di SMK Kota Yogyakarta tersebut, SMK sebagai lembaga pendidikan kejuruan mampu memberikan pengetahuan dan keterampilan yang memadai serta efektif bagi peserta didik. Pendidikan kejuruan akan efektif jika didukung dengan fasilitas sarana dan prasarana yang baik dan guru kejuruan yang maksimal dalam mengelola PBM di laboratorium. Pengelolaan laboratorium memang membutuhkan pengetahuan dan pengalaman oleh karena itu setidaknya guru yang mengampu mata pelajaran praktek harus mengikuti program pelatihan tentang manajemen pengelolaan laboratorium. Hal ini diperkuat dalam penelitian oleh pernyataan beberapa kepala sekolah serta kepala dinas pendidikan kabupaten buleleng yang menyatakan bahwa pelatihan keterampilan dasar laboratorium bagi staf yang ditugaskan di laboratorium sangat diperlukan (Subamia, 2012). Aspek-aspek tersebut perlu dikaji lebih dalam sehubungan dengan mengelola laboratorium sekolah SMK. Maka perlu adanya penelitian tentang "Relasi motivasi kerja terhadap kinerja pengelolaan laboratorium oleh guru SMK Tata Busana di Kota Yogyakarta". Sehingga Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan: (1) tingkat motivasi kerja dan pengelolaan laboratorium oleh guru SMK Tata Busana Kota Yogyakarta. (2) relasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengelolaan laboratorium yang dimiliki oleh guru SMK Tata Busana Kota Yogyakarta baik secara mandiri atau bersama-sama. (3) peningkatan kinerja pengelolaan laboratorium dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimiliki oleh guru SMK Tata Busana Kota Yogyakarta baik secara mandiri atau bekerjasama dalam tim.

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian *Ex-post Facto* dengan pendekatan Korelasional dimana fenomena yang akan diteliti adalah kejadian yang terjadi pada masa lampau atau yang sedang berlangsung dalam proses pembelajaran berdasarkan data-data yang ada untuk mengetahui hubungan yang ada antara dua variabel atau lebih.

Populasi dijadikan sampel yang terdiri dari semua guru Tata Busana di Kota Yogyakarta sebanyak 36 guru. Pengumpulan data menggunakan metode tes untuk variabel pengetahuan laboratorium, metode angket untuk variabel motivasi kerja dan pengelolaan laboratorium, dan metode interview untuk variabel pengalaman mengajar praktek. Teknik analisis menggunakan analisis korelasi dan Teknik analisis statistik inferensial non parametric (Mardapi, 2008).



Gambar 1. Kerangka Pikir

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) adalah motivasi kerja, serta variabel terikat (*dependent variable*) yakni kinerja pengelolaan laboratorium. Data diperoleh dari sampel penelitian yakni guru tata busana yang ada di Kota Yogyakarta berjumlah 36 guru (Dapok SMK).

Motivasi Kerja yang Dimiliki Guru

Variabel motivasi kerja diukur dengan menggunakan angket yang terdiri dari 27 butir pernyataan yang diberikan kepada 36 guru. Penilaian ini menggunakan model skala interval dengan empat alternatif jawaban dimana skor tertinggi 4 dan skor terendah 1. Selanjutnya data dianalisis menggunakan perhitungan kategorisasi.

Penentuan kecenderungan variabel motivasi kerja, menggunakan nilai mean ideal dan standar deviasi ideal. Hasil perhitungan berdasarkan skor ideal diperoleh skor tertinggi adalah 108 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai sebesar $(4 \times 27) = 108$ dan skor terendah adalah sebesar 1 dari skor terendah yang mungkin dicapai $(1 \times 27) = 27$. Berdasarkan acuan norma tersebut, mean ideal variabel motivasi kerja adalah 67,50; dan standar deviasi ideal adalah 13,50. Berdasarkan skor ideal variabel motivasi kerja tersebut dapat dikategorikan menjadi empat kategori (Tabel 1).

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa guru dengan motivasi kerja dalam kategori sangat tinggi sebanyak 17 orang (47,2%), guru dengan motivasi kerja dalam kategori tinggi sebanyak 11 orang (30,6%), guru dengan motivasi kerja dalam kategori Rendahsebanyak 8 orang (22,2%), dan tidak ada guru dengan motivasi kerja dalam kategori sangat rendah (0,0%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas

guru dengan motivasi kerja dalam kategori sangat tinggi (47,2%). Data variabel motivasi kerja diperoleh hasil seperti terlihat pada Tabel 2.

Tabel 1. Distribusi Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja (Mardapi, 2008)

No.	Kategori	Interval	Frekuensi	
			F	%
1.	Sangat Tinggi	87,9 - 108,0	17	47.2
2.	Tinggi	67,6 - 87,8	11	30.6
3.	Rendah	47,4 - 67,5	8	22.2
4.	Sangat Rendah	27,0 - 47,3	0	0.0
	Total		36	100.0

Tabel 2. Rangkuman Hasil Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Hasil Analisis	Variabel Motivasi Kerja
Mean	81,2500
Median	82,0000
Modus	93,00
Standart Deviasi	14,85622
Skor minimum	55,00
Skor maksimum	100,00

Sumber: Data Primer 2017

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai mean (rata-rata) variabel motivasi kerja adalah 81,2500. Jika dilihat dari kategorisasi kecenderungan skor jawaban dari variabel motivasi kerja, maka hasil tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 18 orang (50,0%) berada di atas nilai rata-rata (mean) kelompok dan sebanyak 18 orang (50,0%) berada di bawah nilai rata-rata (mean) kelompok.

Selanjutnya untuk lebih mendalami seberapa besar kecenderungan skor pada tiap indikator variabel motivasi kerja di setiap sekolah, maka didapatkan data skor kecenderungan yang dapat menggambarkan pendapat responden pada tiap indikator pada variabel motivasi kerja yang disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Rangkuman data Motivasi Kerja

Indikator	SMK N 6 Yogyakarta		SMK N 4 Yogyakarta		SMK Muth 4 Yk		SMK Piri 2 Yk		SMK BOPKRI 2 Yk		Total
	Skor	%	Skor	%	Skor	%	Skor	%	Skor	%	
Pekerjaan itu sendiri	244	25,08	280	24,63	93	26,42	48	26,52	65	23,05	730
Tanggung jawab	185	19,01	228	20,05	69	19,60	33	18,23	61	21,63	576
Prestasi	223	22,92	260	22,87	76	21,59	40	22,10	68	24,11	667
Penghargaan	89	9,15	103	9,06	32	9,09	16	8,84	24	8,51	264
Peluang	232	23,84	266	23,39	82	23,30	44	24,31	64	22,70	688
Total	973	100,00	1137	100,00	352	100,00	181	100,00	282	100,00	2925

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa pada variabel motivasi kerja indikator yang mendapatkan skor tertinggi dan berperan paling besar di tiap sekolah adalah indikator pekerjaan itu sendiri, kemudian pada peringkat kedua indikator peluang untuk mencapai kemajuan, peringkat ketiga indikator prestasi, peringkat keempat indikator tanggungjawab, dan skor terendah diduduki indikator penghargaan.

Hasil analisis deskriptif tersebut dapat dimaknai bahwa indikator pekerjaan itu sendiri adalah indikator yang paling dominan dalam membentuk motivasi kerja. Indikator pekerjaan itu sendiri berhubungan ketekunan mengerjakan pekerjaan, berusaha menyelesaikan tugas yang sulit, dan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan baik.

Kinerja Pengelolaan Laboratorium oleh Guru

Variabel pengelolaan laboratorium diukur dengan menggunakan angket yang berupa rubrik portofolio yang terdiri dari 32 butir kriteria penilaian pengelolaan laboratorium yang diberikan kepada 36 guru. Penilaian ini menggunakan model skala nominal. Selanjutnya data dianalisis menggunakan perhitungan kategorisasi. Penentuan kecenderungan variabel pengelolaan laboratorium berdasarkan standar penilaian pengelolaan laboratorium secara deskriptif. Kecenderungan penilaian pada variabel pengelolaan laboratorium dapat dikategorikan menjadi empat kategori seperti pada Tabel 4.

Tabel 4. Distribusi Kategorisasi Variabel Pengelolaan Laboratorium

No.	Kategori	Interval	Frekuensi	
			F	%
1.	Sangat Tinggi	131,0 – 160,0	0	0,0
2.	Tinggi	101,0 – 130,0	13	36,1
3.	Rendah	71,0 – 100,0	23	63,9
4.	Sangat Rendah	40,0 – 70,0	0	0,0
	Total		36	100,0

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa tidak ada guru dengan penilaian pengelolaan laboratorium dalam kategori sangat tinggi (0,0%), guru dengan pengelolaan laboratorium dalam kategori tinggi sebanyak 13 orang (36,1%), guru dengan pengelolaan laboratorium dalam kategori Rendah sebanyak 23 orang (63,9%), dan tidak ada guru dengan pengelolaan laboratorium dalam kategori sangat rendah (0,0%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas guru dengan pengelolaan laboratorium dalam kategori rendah (63,9%). Data variabel pengelolaan laboratorium diperoleh hasil seperti terlihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Rangkuman Hasil Deskriptif Variabel Pengelolaan Laboratorium

Hasil Analisis	Variabel Pengelolaan Laboratorium
Mean	97,6944
Median	96,5000
Modus	103,00
Standart Deviasi	4,45818
Skor minimum	90,00
Skor maksimum	109,00

Sumber: Data Primer 2017

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai mean (rata-rata) variabel pengelolaan laboratorium adalah 97,6944. Jika dilihat dari kategorisasi kecenderungan skor jawaban dari variabel pengelolaan laboratorium, maka hasil tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 15 orang (41,7%) berada di atas nilai rata-rata (*mean*) kelompok dan sebanyak 21 orang (58,3%) berada di bawah nilai rata-rata (*mean*) kelompok.

Selanjutnya untuk lebih mendalami seberapa besar kecenderungan skor pada tiap indikator variabel pengelolaan laboratorium di setiap sekolah, maka didapatkan data skor kecenderungan yang dapat menggambarkan pendapat responden pada tiap indikator pada variabel pengelolaan laboratorium yang disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Rangkuman data Pengelolaan Laboratorium

Indikator	SMK N 6 Yogyakarta		SMK N 4 Yogyakarta		SMK Muh 4 Yk		SMK Piri 2 Yk		SMK BOPKRI 2 Yk		Total
	Skor	%	Skor	%	Skor	%	Skor	%	Skor	%	
Perencanaan	246	19,7%	264	19,5%	74	18,5%	37	18,0%	53	17,2%	674
Pengorganisasian	383	30,7%	412	30,4%	127	31,8%	58	28,3%	96	31,2%	1076
Pelaksanaan	221	17,7%	236	17,4%	64	16,0%	39	19,0%	54	17,5%	614
Pengawasan	398	31,9%	445	32,8%	134	33,6%	71	34,6%	105	34,1%	1153
Total	1248	100,0%	1357	100,0%	399	100,0%	205	100,0%	308	100,0%	3517

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa pada variabel pengelolaan laboratorium indikator yang mendapatkan skor tertinggi dan berperan paling besar di tiap sekolah adalah indikator pengawasan, kemudian pada peringkat kedua indikator pengorganisasian, peringkat ketiga indikator perencanaan, dan skor terendah diduduki indikator pelaksanaan.

Hasil analisis deskriptif tersebut dapat dimaknai bahwa indikator pelaksanaan adalah indikator yang paling rendah karena guru tidak berperan aktif dalam pelaksanaan di dalam mengelola laboratorium. Indikator pelaksanaan berhubungan dengan jadwal penggunaan laboratorium, mengatur penyimpanan bahan, peralatan, perkakas, dan suku cadang laboratorium, merawat peralatan dan bahan di laboratorium, kegiatan praktikum, dan menjaga kesehatan dan keselamatan kerja dilaboratorium.

Hasil analisis uji F untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan pengelolaan laboratorium oleh guru SMK tata busana Kota Yogyakarta disajikan seperti pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji F Variabel Motivasi Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	350,747	3	116,916	10,848	,000 ^a
	Residual	344,892	32	10,778		
	Total	695,639	35			

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Pengetahuan_Laboratorium, Pengalaman_Mengajar_Praktek

b. Dependent Variable: Pengelolaan_Laboratorium

Hasil statistik uji F untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai F hitung sebesar 17,207 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$; maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan pengelolaan laboratorium oleh guru SMK tata busana Kota Yogyakarta” terbukti.

Uji F

Analisis regresi berganda dengan menggunakan uji F (*Fisher*) digunakan untuk menguji signifikansi model regresi, yaitu untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara pengetahuan laboratorium, pengalaman mengajar praktik dan motivasi kerja secara bersama dengan pengelolaan laboratorium oleh guru SMK tata busana Kota Yogyakarta. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$), maka model regresi signifikan secara statistik. Analisis regresi dilakukan dengan menggunakan program SPSS for Windows versi 13.00.

Tabel 8. Hasil Uji F Regresi Berganda

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	350,747	3	116,916	10,848	,000 ^a
	Residual	344,892	32	10,778		
	Total	695,639	35			

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Pengetahuan_Laboratorium, Pengalaman_Mengajar_Praktek

b. Dependent Variable: Pengelolaan_Laboratorium

Dari hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 10,848 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dengan demikian hipotesis yang menyatakan “Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengetahuan laboratorium, pengalaman mengajar praktik dan motivasi kerja secara bersama dengan pengelolaan laboratorium oleh guru SMK tata busana Kota Yogyakarta” terbukti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengelolaan Laboratorium oleh Guru

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan responden mengenai variabel pengetahuan laboratorium, pengalaman mengajar praktik, motivasi kerja dan pengelolaan laboratorium. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam empat kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, dan rendah. Pengkategorian tersebut didasarkan pada nilai rerata dan simpangan baku pada masing-masing variabel penelitian. Hasil analisis deskriptif disajikan.

Variabel pengetahuan laboratorium diukur dengan menggunakan angket berupa tes yang terdiri dari 15 butir pernyataan yang diberikan kepada 36 guru. Penilaian ini menggunakan model skala

interval dengan empat alternatif jawaban dimana skor tertinggi 1 untuk jawaban benar dan skor terendah 0 untuk jawaban salah. Selanjutnya data dianalisis menggunakan perhitungan kategorisasi.

Penentuan kecenderungan variabel pengetahuan laboratorium, menggunakan nilai mean ideal dan standar deviasi ideal. Hasil perhitungan berdasarkan skor ideal diperoleh skor tertinggi adalah 15 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai sebesar $(1 \times 15) = 15$ dan skor terendah adalah sebesar 0 dari skor terendah yang mungkin dicapai $(0 \times 15) = 0$. Berdasarkan acuan norma tersebut, mean ideal variabel pengetahuan laboratorium adalah 7,50; dan standar deviasi ideal adalah 2,50.

Motivasi Kerja yang Dimiliki Guru

Variabel motivasi kerja diukur dengan menggunakan angket yang terdiri dari 27 butir pernyataan yang diberikan kepada 36 guru. Penilaian ini menggunakan model skala interval dengan empat alternatif jawaban dimana skor tertinggi 4 dan skor terendah 1. Selanjutnya data dianalisis menggunakan perhitungan kategorisasi.

Penentuan kecenderungan variabel motivasi kerja, menggunakan nilai mean ideal dan standar deviasi ideal. Hasil perhitungan berdasarkan skor ideal diperoleh skor tertinggi adalah 108 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai sebesar $(4 \times 27) = 108$ dan skor terendah adalah sebesar 1 dari skor terendah yang mungkin dicapai $(1 \times 27) = 27$. Berdasarkan acuan norma tersebut, mean ideal variabel motivasi kerja adalah 67,50; dan standar deviasi ideal adalah 13,50. Berdasarkan skor ideal variabel motivasi kerja tersebut dapat dikategorikan menjadi empat kategori seperti pada Tabel 9.

Tabel 9. Distribusi Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

No.	Kategori	Interval	Frekuensi	
			F	%
1.	Sangat Tinggi	87,9 - 108,0	17	47,2
2.	Tinggi	67,6 - 87,8	11	30,6
3.	Rendah	47,4 - 67,5	8	22,2
4.	Sangat Rendah	27,0 - 47,3	0	0,0
Total			36	100,0

Sumber: (Mardapi, 2008)

Berdasarkan Tabel 9 diketahui bahwa guru dengan motivasi kerja dalam kategori sangat tinggi sebanyak 17 orang (47,2%), guru dengan motivasi kerja dalam kategori tinggi sebanyak 11 orang (30,6%), guru dengan motivasi kerja dalam kategori Rendah sebanyak 8 orang (22,2%), dan tidak ada guru dengan motivasi kerja dalam kategori sangat rendah (0,0%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas guru dengan motivasi kerja dalam kategori sangat tinggi (47,2%).

Data variabel motivasi kerja diperoleh hasil seperti pada Tabel 10.

Tabel 10. Rangkuman Hasil Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Hasil Analisis	Variabel Motivasi Kerja
Mean	81,2500
Median	82,0000
Modus	93,00
Standart Deviasi	14,85622
Skor minimum	55,00
Skor maksimum	100,00

Berdasarkan Tabel 10 dapat dilihat bahwa nilai mean (rata-rata) variabel motivasi kerja adalah 81,2500. Jika dilihat dari kategorisasi kecenderungan skor jawaban dari variabel motivasi kerja, maka hasil tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 18 orang (50,0%) berada di atas nilai rata-rata (*mean*) kelompok dan sebanyak 18 orang (50,0%) berada di bawah nilai rata-rata (*mean*) kelompok.

Selanjutnya untuk lebih mendalami seberapa besar kecenderungan skor pada tiap indikator variabel motivasi kerja di setiap sekolah, maka didapatkan data skor kecenderungan yang dapat menggambarkan pendapat responden pada tiap indikator pada variabel motivasi kerja yang disajikan pada Tabel 11.

Tabel 11. Rangkuman Data Motivasi Kerja

Indikator	SMK N 6 Yogyakarta		SMK N 4 Yogyakarta		SMK Muh 4 Yk		SMK Piri 2 Yk		SMK BOPKRI 2 Yk		Total
	Skor	%	Skor	%	Skor	%	Skor	%	Skor	%	
Pekerjaan itu sendiri	244	25,08	280	24,63	93	26,42	48	26,52	65	23,05	730
Tanggung jawab	185	19,01	228	20,05	69	19,60	33	18,23	61	21,63	576
Prestasi	223	22,92	260	22,87	76	21,59	40	22,10	68	24,11	667
Penghargaan	89	9,15	103	9,06	32	9,09	16	8,84	24	8,51	264
Peluang	232	23,84	266	23,39	82	23,30	44	24,31	64	22,70	688
Total	973	100,00	1137	100,00	352	100,00	181	100,00	282	100,00	2925

Berdasarkan Tabel 11 diketahui bahwa pada variabel motivasi kerja indikator yang mendapatkan skor tertinggi dan berperan paling besar di tiap sekolah adalah indikator pekerjaan itu sendiri, kemudian pada peringkat kedua indikator peluang untuk mencapai kemajuan, peringkat ketiga indikator prestasi, peringkat keempat indikator tanggung jawab, dan skor terendah diduduki indikator penghargaan.

Hasil analisis deskriptif tersebut dapat dimaknai bahwa indikator pekerjaan itu sendiri adalah indikator yang paling dominan dalam membentuk motivasi kerja. Indikator pekerjaan itu sendiri berhubungan ketekunan mengerjakan pekerjaan, berusaha menyelesaikan tugas yang sulit, dan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan baik.

Kinerja Pengelolaan Laboratorium

Variabel pengelolaan laboratorium diukur dengan menggunakan angket yang berupa rubrik portofolio yang terdiri dari 32 butir kriteria penilaian pengelolaan laboratorium yang diberikan kepada 36 guru. Penilaian ini menggunakan model skala nominal. Selanjutnya data dianalisis menggunakan perhitungan kategorisasi.

Penentuan kecenderungan variabel pengelolaan laboratorium berdasarkan standar penilaian pengelolaan laboratorium secara deskriptif. Kecenderungan penilaian pada variabel pengelolaan laboratorium dapat dikategorikan menjadi empat kategori (Tabel 12).

Tabel 12. Distribusi Kategori Variabel Kinerja Pengelolaan Laboratorium

No.	Kategori	Interval	Frekuensi	
			F	%
1.	Sangat Tinggi	131,0 – 160,0	0	0,0
2.	Tinggi	101,0 – 130,0	13	36,1
3.	Rendah	71,0 – 100,0	23	63,9
4.	Sangat Rendah	40,0 – 70,0	0	0,0
Total			36	100,0

Berdasarkan Tabel 12 diketahui bahwa tidak ada guru dengan penilaian pengelolaan laboratorium dalam kategori sangat tinggi (0,0%), guru dengan pengelolaan laboratorium dalam kategori tinggi sebanyak 13 orang (36,1%), guru dengan pengelolaan laboratorium dalam kategori Rendah sebanyak 23 orang (63,9%), dan tidak ada guru dengan pengelolaan laboratorium dalam kategori sangat rendah (0,0%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas guru dengan pengelolaan laboratorium dalam kategori rendah (63,9%). Data variabel kinerja pengelolaan laboratorium diperoleh hasil seperti terlihat pada Tabel 13.

Tabel 13. Rangkuman Hasil Deskriptif Variabel Pengelolaan Laboratorium

Hasil Analisis	Variabel Pengelolaan Laboratorium
Mean	97,6944
Median	96,5000
Modus	103,00
Standart Deviasi	4,45818
Skor minimum	90,00
Skor maksimum	109,00

Berdasarkan Tabel 13 dapat dilihat bahwa nilai mean (rata-rata) variabel pengelolaan laboratorium adalah 97,6944. Jika dilihat dari kategorisasi kecenderungan skor jawaban dari variabel pengelolaan laboratorium, maka hasil tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 15 orang (41,7%) berada

di atas nilai rata-rata (*mean*) kelompok dan sebanyak 21 orang (58,3%) berada di bawah nilai rata-rata (*mean*) kelompok.

Selanjutnya untuk lebih mendalami seberapa besar kecenderungan skor pada tiap indikator variabel pengelolaan laboratorium di setiap sekolah, maka didapatkan data skor kecenderungan yang dapat menggambarkan pendapat responden pada tiap indikator pada variabel pengelolaan laboratorium yang disajikan pada Tabel 14:

Tabel 14. Rangkuman Data Pengelollan Laboratorium

Indikator	SMK N 6 Yogyakarta		SMK N 4 Yogyakarta		SMK Muh 4 Yk		SMK Piri 2 Yk		SMK BOPKRI 2 Yk		Total
	Skor	%	Skor	%	Skor	%	Skor	%	Skor	%	
Perencanaan	246	19,7%	264	19,5%	74	18,5%	37	18,0%	53	17,2%	674
Pengorganisasian	383	30,7%	412	30,4%	127	31,8%	58	28,3%	96	31,2%	1076
Pelaksanaan	221	17,7%	236	17,4%	64	16,0%	39	19,0%	54	17,5%	614
Pengawasan	398	31,9%	445	32,8%	134	33,6%	71	34,6%	105	34,1%	1153
Total	1248	100,0%	1357	100,0%	399	100,0%	205	100,0%	308	100,0%	3517

Hasil analisis deskriptif tersebut dapat dimaknai bahwa indikator pelaksanaan adalah indikator yang paling rendah karena guru tidak berperan aktif dalam pelaksanaan di dalam mengelola laboratorium. Indikator pelaksanaan berhubungan dengan jadwal penggunaan laboratorium, mengatur penyimpanan bahan, peralatan, perkakas, dan suku cadang laboratorium, merawat peralatan dan bahan di laboratorium, kegiatan praktikum, dan menjaga kesehatan dan keselamatan kerja dilaboratorium.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pengelolaan Laboratorium

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa nilai mean (rata-rata) variabel motivasi kerja adalah 81,2500. Jika dilihat dari kategorisasi kecenderungan skor jawaban dari variabel motivasi kerja, maka hasil tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 18 orang (50,0%) berada di atas nilai rata-rata (*mean*) kelompok dan sebanyak 18 orang (50,0%) berada di bawah nilai rata-rata (*mean*) kelompok.

Hasil analisis juga diketahui bahwa pada variabel motivasi kerja indikator yang mendapatkan skor tertinggi dan berperan paling besar di tiap sekolah adalah indikator pekerjaan itu sendiri dan skor terendah diduduki indikator penghargaan. Hasil analisis deskriptif tersebut dapat dimaknai bahwa indikator pekerjaan itu sendiri adalah indikator yang paling dominan dalam membentuk motivasi kerja. Indikator pekerjaan itu sendiri berhubungan ketekunan mengerjakan pekerjaan, berusaha menyelesaikan tugas yang sulit, dan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Yunus sala satu faktor dalam pekerjaan yang mempengaruhi motivasi kerja individu adalah tipe pekerjaan (*type of work*) atau pekerjaan itu sendiri yaitu adanya pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat, dan minat (Rakib et al., 2017).

Kinerja Pengelolaan Laboratorium

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai mean (rata-rata) variabel pengelolaan laboratorium adalah 97,6944. Jika dilihat dari kategorisasi kecenderungan skor jawaban dari variabel pengelolaan laboratorium, maka hasil tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 15 orang (41,7%) berada di atas nilai rata-rata (*mean*) kelompok dan sebanyak 21 orang (58,3%) berada di bawah nilai rata-rata (*mean*) kelompok.

Hasil analisis deskriptif juga diketahui bahwa indikator pelaksanaan adalah indikator yang paling rendah karena guru tidak berperan aktif dalam pelaksanaan di dalam mengelola laboratorium. Indikator pelaksanaan berhubungan dengan jadwal penggunaan laboratorium, mengatur penyimpanan bahan, peralatan, perkakas, dan suku cadang laboratorium, merawat peralatan dan bahan di laboratorium, kegiatan praktikum, dan menjaga kesehatan dan keselamatan kerja dilaboratorium. Hal ini sesuai dengan pendapat Dahar dan Sumarna (1986) yang menyatakan pelaksanaan merupakan salah satu fungsi manajemen yang sangat penting, karena tanpa pelaksanaan terhadap apa yang telah direncanakan dan diorganisasikan tidak akan pernah menjadi kenyataan. Secara umum, dalam praktikum guru terutama menilai keterampilan peserta didik dalam menggunakan alat/bahan, ketepatan, baik

dalam hal ketepatan pemilihan alat, ketelitian dan ketepatan yang sangat menentukan keberhasilan praktikum yang berupa pembuktian kebenaran suatu konsep.

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan pengelolaan laboratorium oleh guru SMK tata busana Kota Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dari nilai F hitung sebesar 17,207 dengan tingkat signifikansi 0,000; karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$). Dengan demikian penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan pengelolaan laboratorium oleh guru SMK tata busana Kota Yogyakarta”. Variabel motivasi kerja mempengaruhi pengelolaan laboratorium oleh guru SMK tata busana Kota Yogyakarta sebesar 23,2%.

Motivasi kerja adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Wahjosumidjo, 1992). Motivasi kerja adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis (Siagian, 2002). Motivasi kerja guru adalah keseluruhan proses pemberian motif atau dorongan kerja pada para guru sebagai agen pendidikan dan pengajaran, agar tujuan pendidikan dan pengajaran dapat tercapai sesuai dengan rencana apa yang diharapkan.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas guru SMK tata busana Kota Yogyakarta dengan motivasi kerja dalam kategori sangat tinggi (47,2%). Tingginya motivasi kerja guru SMK tata busana Kota Yogyakarta disebabkan upaya pengembangan potensi diri yang sudah optimal dalam mengembangkan aspek profesionalitas, guru mengupdate pengetahuan yang dimiliki hal ini dapat dilihat masih sedikit guru yang mengikuti studi mengenai manajemen laboratorium, membuat karya ilmiah, dan melakukan penelitian pendidikan.

Motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus terpenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang sedangkan kebutuhan non ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan untuk lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut seorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja. Untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu jika guru yang mengajar praktek mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula dalam mengelola laboratorium.

Dari hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 10,848 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dengan demikian penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis keempat yang menyatakan “Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengetahuan laboratorium, pengalaman mengajar praktik dan motivasi kerja secara bersama dengan pengelolaan laboratorium oleh guru SMK tata busana Kota Yogyakarta”. Pengelolaan laboratorium dipengaruhi oleh variabel pengetahuan laboratorium, pengalaman mengajar praktik dan motivasi kerja sebesar 50,4%, sedangkan sisanya sebesar 49,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengelolaan merupakan suatu proses pendayagunaan sumber daya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu sasaran yang diharapkan secara optimal dengan memperhatikan keberlanjutan fungsi sumber daya. Pengelolaan laboratorium harus dilakukan dengan sebaik-baiknya untuk kelancaran pelaksanaan proses pembelajaran di laboratorium. Ruang lingkup pengelolaan laboratorium sejalan dengan fungsi manajemen yaitu *Planning*, *Organizing*, *Actuating*, dan *Controlling*. Perencanaan laboratorium tata busana meliputi perencanaan dan pemeliharaan alat-alat dan bahan-bahan sarana prasarana, perencanaan kegiatan yang akan dilaksanakan, serta rencana pengembangan laboratorium. Tujuan dari pengelolaan laboratorium adalah agar dapat digunakan dengan cepat, akurat, aman, dannyaman, sehingga dapat mendukung produktivitas kerja praktek, efisiensi dan produktif sehingga laboratorium dapat digunakan oleh siswa secara optimal dan meningkatkan kualitas proses dan hasil belajar praktek. Jika system perawatan dan penataan laboratorium dilakukan dengan baik maka laboratorium tersebut dapat berfungsi secara optimal.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas guru SMK tata busana Kota Yogyakarta dengan pengelolaan laboratorium dalam kategori rendah (63,9%). Hal ini berarti secara keseluruhan dalam pembelajaran praktik di SMK Yogyakarta pelaksanaannya belum sesuai dengan standar pengelolaan di laboratorium meskipun sebagian besar alat laboratorium yang terbengkalai sudah dirawat dan layak digunakan kembali. Pengelolaan laboratorium dalam kategori rendah, masih perlu ditingkatkan

terutama dalam penyimpanan dan pemeliharaan alat-alat laboratorium, dan keselamatan kerja laboratorium.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Relasi tingkat motivasi oleh guru SMK Tata Busana Kota Yogyakarta memiliki kategori sangat tinggi (47,2%), dan pengelolaan laboratorium tata busana dalam kategori rendah (63,9%); Pengaruh kinerja pengelolaan laboratorium dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh guru SMK Tata Busana Kota Yogyakarta baik secara mandiri atau bersama.; Terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat motivasi kerja secara bersama dengan kinerja pengelolaan laboratorium oleh guru SMK tata busana Kota Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan F hitung sebesar 10,848 dan signifikansi $0,000 < 0,05$; Terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat motivasi kerja dengan kinerja pengelolaan laboratorium oleh guru SMK tata busana Kota Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan f hitung sebesar 17,207; nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Besarnya kinerja pengelolaan laboratorium dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimiliki oleh guru SMK Tata Busana Kota Yogyakarta baik secara mandiri atau bersama. Kinerja Pengelolaan laboratorium dipengaruhi oleh variabel oleh tingkat motivasi kerja sebesar 50,4%, sedangkan sisanya sebesar 49,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Tingkat Motivasi kerja mempengaruhi kinerja pengelolaan laboratorium oleh guru SMK tata busana Kota Yogyakarta sebesar 23,2%.

Dengan berpijak pada hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara tingkat motivasi kerja terhadap kinerja pengelolaan laboratorium oleh guru SMK tata busana Kota Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan laboratorium dipengaruhi motivasi kerja. Hal ini mengandung implikasi bahwa peningkatan pengelolaan laboratorium yang baik dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja yang tinggi, dengan mempunyai dukungan motivasi kerja yang kuat baik dari dalam diri maupun orang lain, maka guru yang mengajar praktek mempunyai kinerja yang tinggi pula dalam mengelola laboratorium.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih kepada Kaprodi PKK Nyi Dra. Endang Wani, M. Pd yang telah mendukung kegiatan kami dan tim Redaksi Jurnal Taman Vokasi, JPTK-FKIP UST Yogyakarta.

DAFTAR RUJUKAN

- Copriady, J. (2014). Teachers competency in the teaching and learning of chemistry practical. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(8), 312,314-315. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n8p312>
- Dahar, R. W., & Sumarna, A. (1986). *Pengelolaan pengajaran kimia*. Karunika.
- Mardapi, D. (2008). *Teknik penyusunan instrumen tes dan nontes*. Mitra Cendikia Offset.
- Olufunke, B. T. (2012). Effect of availability and utilization of physics laboratory equipment on students' academic achievement in senior secondary school physics. *World Journal of Education*, 2(5). <https://doi.org/10.5430/wje.v2n5p1>
- Prabha, S. (2016). Laboratory experiences for prospective science teachers: A meta-analytic review of issues and concerns. *European Scientific Journal, ESJ*, 12(34), 235. <https://doi.org/10.19044/esj.2016.v12n34p235>
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia no 19 th 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Pub. L. No. 19 (2005).
- Prosser, C. A., & Quigley, T. H. (1949). *Vocational education in a democracy*. American Technical Society.
- Rakib, M., Rombe, A., & Yunus, M. (2017). Pengaruh pelatihan dan pengalaman mengajar terhadap profesionalitas guru (Studi pada guru IPS terpadu yang memiliki latar belakang pendidikan dalam bidang pendidikan ekonomi). *Jurnal Ad'ministrare*, 3(2), 137. <https://doi.org/10.26858/ja.v3i2.2574>

- Siagian, S. P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Subamia, I. D. P. (2012). Keterampilan proses sains dan hasil belajar siswa pada pembelajaran menggunakan pendekatan starter experiment. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 45(1), 27–37. <https://doi.org/10.23887/jppundiksha.v45i1.1780>
- Wahjosumidjo. (1992). *Kepemimpinan dan motivasi*. PT RajaGrafindo Persada.
- Zuhriyah, S. (2014). Pengaruh pengalaman mengajar guru dan kepemimpinan sekolah terhadap kinerja guru SD Kecamatan Kasihan Kabupaten Bantul. *Elementary School*, 1(2), 119–127. <https://doi.org/10.31316/esjurnal.v1i2.793>