

Pengaruh Sarana Prasarana Pembelajaran dan Motivasi Mengajar Terhadap Efektivitas Kinerja Guru

Nurdin¹, Hery Purwosusanto², Supriatin³, Ila Nafilah⁴, Ajeng Tirta Mulyana⁵

^{1,2,4,5}Universitas Indraprasta PGRI Jakarta

³Universitas Mh. Thamrin Jakarta

Article History

Received : 07 January 2026

Revised : 09 February 2026

Accepted : 28 March 2026

Published : 09 June 2026

Corresponding author*:

dr.nudin3067@yahoo.com

Cite This Article: Nurdin, N., Purwosusanto, H., Supriatin, S., Nafilah, I., & Mulyana, A. T. (2026). Pengaruh Sarana Prasarana Pembelajaran dan Motivasi Mengajar terhadap Efektivitas Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 5(1), 169–177.

DOI:

<https://doi.org/10.56127/jushpen.v5i1.2809>

Abstract: This study aims to determine the influence of learning facilities and infrastructure, as well as teaching motivation, on the effectiveness of teacher performance. The research employed a survey method. The study involved 80 students selected randomly from SMA Negeri 7 Tambun, Bekasi. Data were collected using a questionnaire based on a Likert scale. Data validity and reliability were tested, and all data were found to be normally distributed. The results indicate that learning facilities and infrastructure have a significant effect on the effectiveness of teacher performance. Similarly, teaching motivation also has a significant effect on the effectiveness of teacher performance. The coefficient of determination (R^2) shows that learning facilities and infrastructure, together with teaching motivation, have a strong relationship with the effectiveness of teacher performance.

Keywords: Learning Facilities and Infrastructure, Teaching Motivation, Teacher Performance Effectiveness.

PENDAHULUAN

Pembelajaran sebagai implementasi misi pendidikan berlangsung sepanjang manusia hidup, atau dikenal dengan pendidikan sepanjang hayat yang berarti pendidikan berlangsung dari masa perantai, semasa anak masih kecil hingga menjadi dewasa. Guru dalam proses pembelajaran di kelas dipandang dapat memainkan peran penting terutama dalam membantu peserta didik untuk membantu sikap positif dalam belajar, membangkitkan rasa ingin tahu, mendorong kemandirian siswa untuk belajar supaya sukses. Perang ini menandakan guru memikul tanggung jawab utama dalam transformasi orientasi peserta didik dari ketidaktahuan menjadi tahu. Dimasa yang akan datang pembelajaran bukan lagi mempersiapkan peserta didik yang pasif, melainkan peserta didik yang berpengetahuan yang senangtiasa mampu menyerap dan menyesuaikan diri dengan informasi baru dengan berpikir, bertanya, menggali, mencipta, dan mengembangkan cara-cara tertentu dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan kebutuhannya.

Guru diharapkan mampu melaksanakan proses pembelajaran dengan baik. Guru memiliki seperangkat keterbatasan terutama yang berkaitan kualitas personal dalam memahami, mewujudkan tugas dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan

tuntutan profesi yang makin dinamis. Kualitas personal itu bisa bersumber dari kondisi psikologis guru seperti motivasi dalam mengajar. Salah satu solusi untuk mengatasi permasalahan tersebut, guru dituntut untuk membangun dirinya dan pemikiran yang berkaitan dengan proses pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik, sehingga efektivitas kinerja guru lebih baik.

KAJIAN TEORI

A. Efektivitas Kinerja Guru

Tugas guru dalam melaksanakan pembelajaran tidak hanya membimbing melainkan memotivasi peserta didik untuk membelajarkan dirinya agar mencapai tujuan pembelajaran yang *efektif*. *Efektivitas* adalah melakukan sesuatu dengan benar (Stoner dan Freeman, 1989: 13). Dalam hal ini efektivitas menunjuk kepada aktivitas yang dapat menghasilkan sesuatu dengan baik sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Guru dapat dikatakan bekerja dengan baik bila ia bekerja dengan efektif. Menurut Prokopenko, 1987: 5), efektivitas adalah derajat pencapaian tujuan. Atinya makin berusaha seorang guru menggunakan kemampuannya untuk mencapai tujuan sesuai dengan persyaratan yang dikehendaki dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Ada tiga asumsi dasar dalam pendekatan pencapaian tujuan, yaitu: (1) organisasi dipandang sebagai pencapaian tujuan, sebagai contoh, mereka beranggapan untuk memiliki tujuan yang jelas menuntut aktivitas yang baik, (2) manajemen puncak secara rasional dan sistematis mengejar tujuan dengan mengalokasikan sumber daya yang sesuai keahliannya, dan (3) tujuan ini secara empiris dapat ditentukan (Singh dan Bhattacharya, 1995: 122).

Mengenai kinerja, Menurut Hilgard (1982: 82), kinerja adalah perilaku (mengenai pengetahuan atau informasi yang diterima) yang dapat diamati. Whitmore (1997: 21), menyatakan kinerja sebagai perilaku menunjuk pada suatu aktifitas yang secara langsung maupun tidak langsung diamati oleh orang lain. Hasibuan (2001: 43), menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Kinerja dapat dicapai apabila guru termotivasi untuk melaksanakan pembelajaran dengan baik. Desler (2000), berpendapat bahwa kinerja adalah suatu proses kerja secara aktual sesuai sasaran organisasi. Menurut Sutisna (2000: 70), kinerja (*performance*) adalah perilaku yang menunjukkan kompetensi yang relevan dengan tugas yang realistis untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Menurut Alwi (dalam kamus besar bahasa Indonesia, 1995:8), menyebutkan bahwa kinerja, meliputi : (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, dan (3) sesuatu kemampuan kerja. Moleong (1989), menyatakan bahwa kinerja yaitu hasil yang diinginkan dari suatu organisasi. Djamarah (2006: 64), menyatakan bahwa pengetahuan dan kemampuan tentang tugas akan menentukan kinerja seseorang.

Menurut Ravianto (2001:55), kinerja merupakan hasil proses manajemen yang dirancang sesuai tujuan organisasi. Mathis dan Jackson (2002:78), mengemukakan bahwa kinerja pada dasarnya individu yang memiliki kinerja yang tinggi dan memiliki beberapa karakteristik diantaranya: (a) berorientasi pada prestasi, (b) memiliki percaya diri, (c) pengendalian diri, (d) dan kompetensi. Hasibuan (2001:94) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Kinerja merupakan gabungan dari 3 (tiga) faktor penting, yaitu: kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Menurut Witmore (1997: 98), menyatakan kinerja adalah sebagai perilaku atau respon terhadap suatu tugas yang dapat diamati. Kinerja lebih

berkonotasi pada sejauhmana seseorang melakukan aktivitas baik yang berkaitan dengan tugas dan kewajiban yang sesuai dengan tingkat kompetensi yang dikuasainya. Hilgard (1983: 627), mengartikan kinerja adalah perilaku (mengenai pengetahuan atau informasi yang diterima) yang dapat diamati. Sedangkan Whitmore (1997: 104), menyatakan kinerja yaitu sebagai perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan. Perilaku atau respon terhadap suatu tugas biasanya dimotori oleh pengetahuan maupun informasi yang dimiliki seseorang. Kinerja sebagai perilaku yang dapat diamati, pada hakekatnya merupakan perwujudan dari hasil belajar (Hergemhahn, 1988: 12).

Guru dalam komponen sistem pendidikan memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas. Menurut Gagne (1977: 23), peran yang dimainkan guru dalam kelas terhadap peserta didik sebagai *planning for learning, managing learning, and instructing*. Pendapat Sanjaya dikutip Krissandi dalam jurnal cakrawala pendidikan (2015: 464), mengemukakan bahwa guru mempunyai peran yaitu untuk menentukan tujuan dan isi pembelajaran. Guru sebagai pendidik dinyatakan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 tahun 2003 pasal 39 ayat 2 pendidik merupakan tenaga profesional yang berfungsi merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Guru sebagai manajer di kelas memiliki fungsi kontrol terhadap tingkat pencapaian tujuan yang ditetapkan. Jika tujuan belum tercapai guru perlu mengkaji dan mengatur kembali situasi pembelajaran, dengan cara menilai sistem pembelajaran, hasil belajar dan memimpin dengan dituntut oleh tujuan (Davies, 1991: 29). Dalam konteks pembelajaran sebagai sistem, maka evaluasi akan berfungsi sebagai pemantau kinerja komponen-komponen sistem dalam mencapai tujuan akhir pembelajaran dan selanjutnya dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk kebijakan dan pengembangan pembelajaran yang akan datang.

Pada pasal 40 ayat 2 dinyatakan kewajiban-kewajiban guru, yaitu: (a) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, (b) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan, dan (c) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu upaya perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan tidak akan memberikan kontribusi yang *signifikan* tanpa didukung guru yang profesional dan berkualitas. Dengan demikian peningkatan dan perbaikan mutu pendidikan akan banyak bertumpu pada kualitas guru. *National Research Council* dikutip Zulfiani dalam jurnal cakrawala pendidikan (2016, 273-274), disebutkan bahwa terdapat lima hal yang perlu dituntut oleh seorang guru, yaitu: (a) guru memiliki komitmen pada siswa dan proses belajarnya, (2) guru menguasai secara mendalam terkait konten bahan ajarannya serta cara mengajarkannya, (3) bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai cara evaluasi, (4) guru mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalaman, dan (5) guru merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.

Sutisna (2000: 17), menyatakan guru adalah pendidik atau orang dewasa yang bertanggung jawab memberi bimbingan atau bantuan kepada anak didik dalam perkembangan jasmani dan rohaninya agar mencapai kedewasaannya, mampu berdiri sendiri dapat melaksanakan tugasnya sebagai makhluk Allah di muka bumi, sebagai makhluk sosial yang sanggup berdiri sendiri. Menurut Umaedi (1998: 45), guru adalah pendidik berarti orang dewasa melaksanakan tugasnya dan bertujuan mendewasakan anak. Dewasa menurut Nashir (1997: 31), adalah dewasa secara rohani dan jasmani (perkembangan dan pertumbuhan). Selanjutnya dikatakan bahwa dewasa secara rohani

dan jasmani, yaitu: (1) dewasa sosial yaitu dimana seseorang sanggup memahami tugas-tugas kemasyarakatan yang dibebankan kepadanya, (2) dewasa moril yaitu dimana seseorang telah sanggup mengadakan pilihan mengenai apa yang disebut baik dan buruk, dan mampu mengadakan pertimbangan dan pilihan tentang yang mana lebih baik, dan (3) dewasa religius yaitu orang memiliki kemampuan untuk memilih dan mempertimbangkan dengan tepat ajaran agama yang mana ia harus yakini.

B.Sarana Prasarana Pembelajaran

Sarana prasarana menjadi salah satu hal yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru. Berdasarkan permendiknas No 24 tahun 2007 tentang standar sarana prasarana, di sekolah sekurang-kurangnya memiliki prasarana ruang kelas, ruang perpustakaan, laboratorium IPA, ruang pimpinan, ruang guru, tempat beribadah, ruang UKS, jamban, gudang, ruang sirkulasi, dan tempat olah raga. Penelitian Lestari (2015) menghasilkan bahwa ketersediaan fasilitas sanitasi siswa menjadi item yang paling berpengaruh kedua setelah komponen kegiatan belajar mengajar. Kualitas dan standar sebuah satuan pendidikan dinilai dari infrastruktur fisik dimana terdapat seluruh fasilitas yang tersedia untuk siswa di sekolah. Marini (2015: 28) menjelaskan prinsip-prinsip dalam merencanakan bangunan sekolah, yaitu: kecukupan kurikulum, keselamatan dan kesejahteraan, koordinasi interfunksional, efisiensi dan kesatuan, keindahan, adaptabilitas, pembuatan keputusan, dan ekonomi.

Perlu adanya hubungan kerja sama antara sekolah dengan masyarakat, dapat dicapai perpaduan antara sarana prasarana menjadi faktor penting untuk menunjang dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Fenomena ini menarik untuk dikaji lebih mendalam melalui sebuah penelitian tentang sarana-prasarana. Dengan adanya hubungan kerja sama antara sekolah dan masyarakat, dapat dicapai perpaduan antara sarana-prasarana yang dimiliki masyarakat. Hubungan yang harmonis antara keduanya dalam pengembangan program bersama bagi pembinaan peserta didik, dapat mengurangi dan mencegah kemungkinan anak berbuat yang tidak baik, karena program yang padat dan menarik tidak memberi kesempatan kepada peserta didik untuk melakukan perbuatan yang tidak baik (Mulyasa, 2009: 50). Menurut Sardiman (2004: 6) menyatakan bahwa sarana prasarana dapat mempermudah dan memperlancar hasil yang dicapai. Sarana prasarana yang baik merupakan faktor yang dapat mendukung hasil belajar siswa di sekolah. Hasil belajar yang diperoleh siswa merupakan usaha yang nyata dilakukan mereka dalam belajar, making tinggi hasil belajar yang diperoleh akan menunjukkan makin tinggi kualitas diri mereka.

Mengenai pembelajaran, guru sebagai manajer memiliki fungsi kontrol terhadap tingkat pencapaian tujuan yang ditetapkan. Jika tujuan belum tercapai, guru perlu mengkaji dan mengatur kembali situasi pembelajaran, dengan cara menilai sistem pembelajaran (Davies, 1991: 290). Di dalam Permendikbud Nomor 54 tahun 2013 dikutip Krissandi (dalam jurnal cakrawala pendidikan, 2015: 458), berbunyi bahwa sasaran pembelajaran mencakup pengembangan ranah sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang dielaborasi untuk setiap satuan pendidikan dan dinyatakan juga bahwa penilaian pendidikan sebagai proses pengumpulan informasi untuk mengukur pencapaian hasil belajar peserta didik. Dalam konteks pembelajaran sebagai sistem, maka evaluasi akan berfungsi sebagai pemantau kinerja komponen-komponen sistem dalam pencapaian tujuan akhir pembelajaran dan selanjutnya dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk kebijakan dan pengembangan pembelajaran yang akan datang. Pembelajaran sebagai wujud dari kinerja guru yang piawai dan berhasil secara memuaskan, maka segala kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru harus menyatu, menjiwai, dan menghayati tugas-tugas yang relevan dengan tingkat kebutuhan, minat, bakat, dan tingkat kemampuan guru dalam

mengorganisasi materi pembelajaran dengan penggunaan ragam teknologi pembelajaran yang memadai.

Prinsip-prinsip pembelajaran sebagaimana dikemukakan Smith (2003: 97), antara lain: (1) pembelajaran harus diorganisir secara baik dengan materi yang mudah dimengerti dan diingat, (2) pembelajaran harus memiliki struktur yang jelas, termasuk materi yang diajarkannya harus masuk dalam struktur dan harus ada hubungan antara logika dan konsep, (3) harus ada penjelasan tentang persepsi tugas dan penjelasan pemecahan masalah, (4) harus ada prioritas tentang pengetahuan yang diberikan, (5) harus melihat perbedaan individu dan bentuk *kognitif* siswa, dan (6) harus ada umpan balik yang diperuntukkan melihat sukses tidaknya siswa dalam mengikuti pembelajaran. Setiap guru yang memberikan materi pembelajaran pada peserta didik dituntut untuk dapat mengorganisir sedemikian rupa, sehingga akan mudah dimengerti oleh sebagian peserta didik dari tidak tahu menjadi tahu.

C. Motivasi Mengajar

Motivasi berasal dari kata *motif* yang artinya sesuatu yang mendorong dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu gerakan, sedangkan motivasi adalah sesuatu yang membuat orang untuk bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu yang didasarkan dari *motif* (Suradinata, 1996: 37). Memotivasi manusia adalah menunjukkan arah dan tujuan tertentu yang dilakukannya untuk berperan aktif mengambil langkah langkah yang dibutuhkan untuk memastikan bahwa manusia tersebut menuju dan bergerak ke arah yang telah ditentukan. Slameto (1991:78), menyatakan motivasi merupakan suatu dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu perubahan energi untuk menciptakan kondisi atau sistem lingkungan yang mendukung dan memungkinkan untuk berlangsungnya proses belajar. Thoha (2000:197) mengatakan bahwa motivasi merupakan salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang, Callahan dan Clark (1988:15), mengemukakan bahwa motivasi adalah tenaga pendorong atau penggerak yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah tujuan tertentu. Hal tersebut dapat dipahami bahwa motivasi merupakan suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan terhadap suatu obyek seseorang. Walgito (1999:12) mengemukakan motivasi adalah faktor yang ada dalam diri manusia yang dapat mendorong atau menimbulkan perilaku tertentu. Menurut Maslow dalam Suradinata (1996:130) mengemukakan kebutuhan yaitu manakala kebutuhan-kebutuhan pada tingkat bawah telah dipenuhi, maka upaya manusia untuk melakukan sesuatu kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi.

Pengertian motivasi berasal dari kata motif yang artinya sesuatu yang mendorong dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu (gerakan), sedangkan motivasi adalah sesuatu yang membuat orang untuk bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu yang didasarkan dari motif (Suradinata, 1996:37). Sedangkan memotivasi manusia adalah menunjukkan arah dan tujuan tertentu yang dilakukannya untuk berperan aktif mengambil langkah langkah yang dibutuhkan untuk memastikan bahwa manusia tersebut menuju dan bergerak ke arah yang telah ditentukan. Sedangkan pengertian motivasi menurut Beredoom dan Stainer yang dikutip oleh Juwono (1985:19) mengatakan bahwa motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Pendapat ini dapat disimpulkan bahwa motivasi dalam pengertian ini menekankan pada kondisi mental manusia sehingga bisa mendorong pada aktivitas dan juga memberikan kekuatan sehingga bergerak ke arah sebagaimana yang diharapkan. Menurut Suradinata (1996:42) terdapat lima faktor yang mempengaruhi motivasi manusia, yaitu : (1) kebutuhan manusia, (2) dorongan dan disiplin, (3) penghargaan, (4) lingkungan,

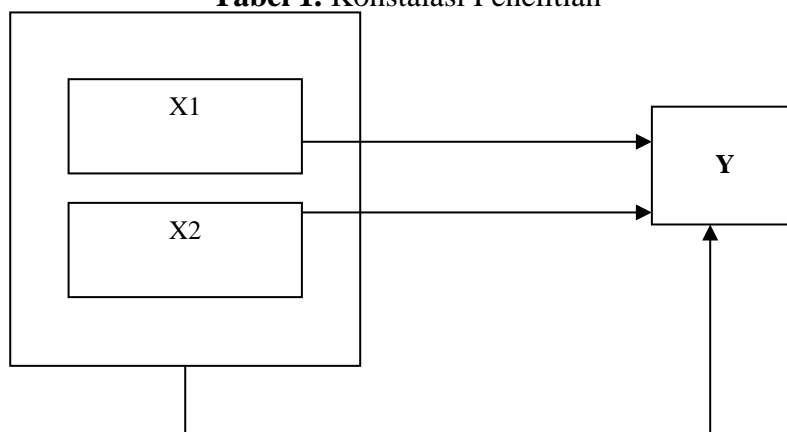
dan (5) pencapaian tujuan. Dari kelima faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap manusia agar dapat bergerak sehingga tujuan dapat tercapai. Suradinata (1996), mengemukakan bahwa motivasi adalah tenaga pendorong atau penggerak yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah tujuan tertentu. McGaugh (1977), menyatakan bahwa motivasi merupakan dasar kekuatan atau daya yang menggerakkan orang untuk berperilaku.

Mengenai mengajar, Menurut pendapat Suparno dikutip Rapi (2016), mengemukakan bahwa mengajar berarti partisipasi dengan pebelajar dalam membentuk pengetahuan, membuat makna, mencari kejelasan, dan mengadakan justifikasi. Salah satu faktor yang penting untuk mencapai tujuan pendidikan adalah proses belajar mengajar yang dilaksanakan. Berdasarkan Undang-Undang sistem pendidikan nasional nomor 2 (2003) pasal 39 ayat 2 disebutkan bahwa pendidik (guru) merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Selanjutnya pada pasal 40 ayat 2 dinyatakan kewajiban-kewajiban guru, yaitu: (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis, (2) secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan, dan (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survey, variabel terikatnya efektivitas kinerja guru, variabel bebas sarana prasarana pembelajaran dan motivasi mengajar. Penelitian dilaksanakan di SMA negeri 7 Bekasi pada tahun ajaran 2025. Sampel penelitian sejumlah 80 orang siswa diambil secara acak, pengumpulan data menggunakan *skala likert*. Keabsahan data diperoleh dengan uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil uji normalitas pada tingkat @ 0,05 sampel penelitian memiliki distribusi normal.

Tabel 1. Konstalasi Penelitian



Keterangan :

Y = Efektivitas kinerja guru

X1 = Sarana prasarana pembelajaran

X2 = Motivasi mengajar

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 2. Koefisien Regresi Ganda dan Tingkat Signifikansinya
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41.375	4.975		6.581	.000
Sarana Prasarana	.486	.148	.396	3.294	.000
Motivasi Mengajar	.327	.135	.281	2.517	.015

a. Dependent Variable: Efektivitas kinerja guru

Sarana prasarana pembelajaran berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas kinerja guru.

Kriteria pengujian: Nilai $t_{hitung} = 3,294 > \text{nilai sig} = 0.000$ pada @ 0.05.

Motivasi mengajar berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kinerja guru.

Kriteria pengujian : Nilai $t_{hitung} = 2,517 > \text{nilai sig} = 0.015$ pada @ 0.05.

Tabel.3. Pengujian Koefisien Regresi Linier Ganda
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1025.367	2	517.068	20.147	.000 ^b
Residual	2017.056	68	23.567		
Total	3024.304	70			

a. Dependent Variable: Efektivitas kinerja guru

b. Predictors: (Constant), Sarana prasarana pembelajaran, motivasi mengajar

Sarana prasarana pembelajaran dan motivasi mengajar secara bersama-sama memberi pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kinerja guru.

Kriteria pengujian: Nilai $F_{hitung} = 20,147 > \text{nilai sig} = 0.000$ pada @ 0.05.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.658	.332	5.11090

a. Predictors: (Constant), Sarana prasarana, motivasi mengajar

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 65,8% artinya sarana prasarana pembelajaran dan motivasi mengajar mempunyai hubungan yang kuat terhadap efektivitas kinerja guru, sedangkan sisanya 34,2% (100% - 65,8%) tidak dianalisis dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Sarana Prasarana Pembelajaran Berpengaruh Terhadap Efektivitas Kinerja Guru

Berdasarkan permendiknas No 24 tahun 2007 tentang standar sarana prasarana, di sekolah sekurang-kurangnya memiliki prasarana ruang kelas, ruang perpustakaan, laboratorium, ruang pimpinan, dan ruang guru. Guru sebagai manajer memiliki fungsi kontrol terhadap tingkat pencapaian tujuan yang ditetapkan. Jika tujuan belum tercapai, guru perlu mengkaji dan mengatur kembali situasi pembelajaran, dengan cara menilai sistem pembelajaran. Kemudian dengan mengacu pendapat Sardiman (2004: 6) menyatakan bahwa sarana prasarana yang baik dapat memperlancar proses pembelajaran sehingga kinerja guru dapat tercapai.

2. Motivasi Mengajar Berpengaruh Terhadap Efektivitas Kinerja Guru

Slameto (1991:78) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu perubahan energi untuk memperlancar berlangsungnya proses belajar-mengajar. Thoah (2000:197) menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang. Bila dikaitkan dengan mengajar, sesuai pendapat Suparno dikutip Rapi (2016), mengemukakan bahwa mengajar berarti partisipasi dengan pebelajar dalam membentuk pengetahuan, membuat makna, mencari kejelasan, dan mengadakan justifikasi. Jika guru memiliki motivasi mengajar yang tinggi, maka kinerja guru dapat tercapai dengan sebaik-baiknya.

3. Sarana Prasarana Pembelajaran dan Motivasi Mengajar Secara Bersama-Sama Berpengaruh Terhadap Efektivitas Kinerja Guru

Sesuai penelitian Lestari (2015) menyatakan bahwa ketersediaan sarana prasarana menjadi faktor yang paling berpengaruh untuk kegiatan belajar mengajar. Bila dikaitkan motivasi mengajar, sesuai pendapat McGaugh (1977), menyatakan bahwa motivasi merupakan dasar kekuatan atau daya yang menggerakkan seseorang untuk berperilaku. Oleh karena itu guru perlu memiliki motivasi dalam mengajar, sesuai pendapat Suparno dikutip Rapi (2016), mengemukakan bahwa mengajar berarti partisipasi dengan pebelajar dalam membentuk pengetahuan, membuat makna, mencari kejelasan, dan mengadakan justifikasi. Jika sarana prasarana yang baik, maka guru dapat memiliki motivasi mengajar yang tinggi, yang memungkinkan kinerjanya akan lebih baik.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh yang signifikan sarana prasarana pembelajaran terhadap efektivitas kinerja guru. Hal tersebut dapat dibuktikan nilai $t_{hitung} = 3,294 >$ dari nilai $sig. = 0.001$ pada $@ 0.05$. Juga terdapat pengaruh yang signifikan motivasi mengajar terhadap efektivitas kinerja guru. Hal tersebut dapat dibuktikan nilai $t_{hitung} = 2,517 >$ dari nilai $sig. = 0.010$ pada $@ 0.05$. Selanjutnya terdapat pengaruh yang signifikan sarana prasarana pembelajaran dan motivasi mengajar terhadap efektivitas kinerja guru. Hal tersebut dapat dibuktikan nilai $F_{hitung} = 20,147 >$ dari nilai $Sig = 0.001$ pada $@ 0,05$. Temuan penelitian ini bahwa 65,8% sarana prasarana pembelajaran dan motivasi mengajar memberi hubungan yang kuat terhadap efektivitas kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Hasan. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan: Jakarta: Balai Pustaka.
- Davies, K Ivor. 1991. *Instructional Technigue*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2006. *Strategi Belajar Mengajar (Edisi Revisi)*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.

- Desler, Garry.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Index.. Jakarta. 2000.
- Gagne, Robert M. 1977.*The Condition Of Learning*.New York: Holt, Rine Hart and Winston.
- Hasibuan, Malayu, S.P.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Gunung Agung.
- Herganhahn, B.R and Metthaw H.O.1988. *An Introduction to Theories of Learning*. New Jersey: Printice Hall Inc.
- Hilgard, Ernest R.1982.*Introduction to Psychology*. New York: Harcourt, Brace and World, Inc.
- James, A.F, Stoner.2000. *Manajemen*. Jakarta:Index.
- Joewono, Handito Hadi.1985.*Jangan Sekedar Servis*.Intisari: Jakarta.
- Krissandi, A.D.S. dan Rusmawan. 2015. “*Kendala Guru Sekolah Dasar Dalam Implementasi Kurikulum 2013*”. dalam *Cakrawala Pendidikan*, Jurnal Ilmiah Pendidikan XXXIV (3) hlm 457-467.
- Marini, Arita.2015.*Manajemen Sekolah Dasar*. Bandung: Rosda.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- McGaugh, I.James. 1977.*Psychology And Experimental Approach*. Sanfrancisco
- Moleong, L.J.1998. *Methodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mulyasa E.2006. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*.Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasir, Moh.1997. *Metodologi Penelitian*.Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Singh, M.K dan Bhattacharya.1995.*Management Employe Raltions*.PTE.LTD:Singapore.
- Slameto. 1991. *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Smith, and Lewis.2003.*Total Quality in Higher Education*.St. Lucie Press: Flprida.
- Stoner, James A, F and R. Edward Freeman. 1989. *Management*. Prentice-Hall International: New Jersey.
- Sutisna, O.2.000. *Administrasi Pendidikan: Dasar Teoretis untuk Praktek Profesional*. Bandung: Penerbit Angkasa.
- Thoha Miftha. 2000. *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Penerbit Rajawali Pers. Jakarta.2000.
- Umaedi.1998. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Yogyakarta: FIP UNY(Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Departeman Pendidikan Nasional Republik Indonesia.
- Walgito, Bimo. 1999. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Whitmore, Jhon. 1997. *Coaching for Permoncance*, Alih Bahasa Y Dewi Helly Purnomo. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Zulfiani; Yanti, H; & Ahmad, S. 2016. “*Kajian PenerapanPendampingan Penelitian Tindakan Kelas Kolaboratif Antar Perguruan Tinggi dan Sekolah*”. dalam *Cakrawala Pendidikan*. Jurnal Ilmiah Pendidikan XXXV (2) hlm 273-274.