

**PENGARUH MANAJEMEN SARANA PRASARANA SEKOLAH
DAN AKTUALISASI DIRI GURU TERHADAP
MOTIVASI MENGAJAR GURU PAUD**

(Penelitian dilakukan seluruh guru di TK Aisyiyah Bustanul Atfal I-VIII
di Kota Magelang)

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Nama : Allya Fani Saptyastanti

NPM : 11.0304.0057

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN GURU PAUD
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2017**

**PENGARUH MANAJEMEN SARANA PRASARANA SEKOLAH
DAN AKTUALISASI DIRI GURU TERHADAP
MOTIVASI MENGAJAR GURU PAUD**

(Penelitian dilakukan seluruh guru di TK Aisyiyah Bustanul Atfal I-VIII
di kota Magelang)

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Menyelesaikan Studi pada Program
Studi S-1 Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Muhammadiyah Magelang

**Di susun oleh :
Allya Fani Sptyastanti
11.0304.0057**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN GURU PAUD
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2017**

PERSETUJUAN

SKRIPSI BERJUDUL

PENGARUH MANAJEMEN SARANA PRASARANA SEKOLAH DAN AKTUALISASI DIRI GURU TERHADAP MOTIVASI MENGAJAR GURU PAUD

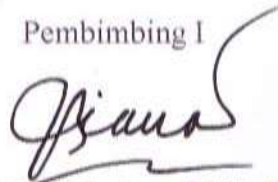
(Penelitian dilakukan seluruh guru di TK AISYIYAH BUSTANUL ATFAL 1-8
di kota Magelang)

Disusun Oleh :

Nama : Allya Fani Sptyastanti
NPM : 11.0304.0057
Program Studi : Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini

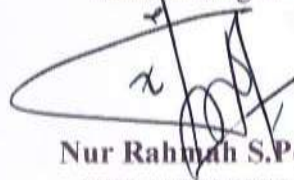
Telah disetujui Oleh Dosen Pembimbing Skripsi
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Magelang
untuk Dipertahankan Dihadapan Dewan Penguji
Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S-1) Pendidikan.

Pembimbing I



Dr. Riana Mashar, M.Si, Psi
NIK. 37408185

Pembimbing II



Nur Rahmah S.Pd
NIK. 118306075

PENGESAHAN

Dipertahankan di Hadapan Dewan Penguji Skripsi dan disahkan oleh Dekan
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Magelang
Guna Memperoleh Gelar Sarjan Pendidikan

Diterima dan disahkan oleh Dewan Penguji

Hari : Jumat

Tanggal : 11 Agustus 2017

Dewan Penguji

1. Ketua : Dr. Riana Mashar, M.Si. Psi. (.....)
2. Sekretaris : Nur Rahmah S.Pd (.....)
3. Anggota : Dra. Lilis Madyawati, M. Si. (.....)
4. Anggota : Hermahayu, M. Si (.....)

Mengesahkan,
Dekan FKIP


Drs. H. Subiyanto, M.Pd.
NIP. 19570807 198303 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Allya Fani Sptyastanti
NPM : 11.0304.0057
Program Studi : Pendidikan Guru PAUD
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Judul Skripsi : Pengaruh Manajemen Sarana Prasarana Sekolah dan Aktualisasi Diri Guru Terhadap Motivasi Mengajar Guru PAUD (Penelitian dilakukan seluruh guru di TK AISYIAH BUSTANUL ATFAL 1-8 di kota Magelang)

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata dikemudian hari merupakan hasil plagiat atau menjiplak terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Magelang, Juli 2017

nembuat Pernyataan,




Allya Fani Sptyastanti
NPM. 11. 0304. 0057

MOTTO

Hai orang-orang yang beriman. Jadikanlah sabar dan shalatmu sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar
(QS. Al-Baqarah: 153)

PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur Kehadirat Allah SWT, Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Suamiku tercinta Eko Safriyanto yang selalu mendukung, mendoakan, dan memotivasi setiap jengkal langkahku.
2. Orang tua, mertua dan seluruh keluarga besarku yang selalu memberikan kasih sayang, perhatian serta tak henti-hentinya mendoakanku.
3. Almamaterku Program Studi Pendidikan Anak Usia Dini Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Pembimbingku yang telah membimbing saya untuk menyelesaikan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karnia-Nya sehingga penulisan tugas akhir skripsi yang berjudul Pengaruh Manajemen Sarana Prasarana Sekolah dan Aktualisasi Diri Guru Terhadap Motivasi Mengajar GuruPAUD ini dapat diselesaikan. Tugas akhir skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Prodi Pendidikan Guru PAUD, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Magelang.

Dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini, tdak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karna itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Ir. Eko Muh Widodo, MT selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang, yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu di Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Drs. H. Subiyanto, M.Pd selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan ijin penelitian untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Khusnul Laely M.Si. Ketua Jurusan Pendidikan Guru PAUD yang telah membrikan perhatian pada kelancaran skripsi ini.
4. Dr. Riana Mashar, M.Si., P.Si. selaku Dosen Pembimbing I dan Nur Rahmah, S.Pd selaku Pembimbing II, yang senantiasa dengan sabar memberikan bimbingan, masukan, kritik, arahan, motovasi dan saran sehingga bisa terselesaikannya skripsi ini.

5. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Magelang.
6. Almamaterku, Program Studi Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini FKIP Universitas Muhammadiyah Magelang.
7. Kepala sekolah, guru beserta karyawan TK Aisyiyah Bustanul Atfal 1-8 Magelang yang telah memberikan kesempatan saya untuk melakukan penelitian
8. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari keterbatasan pemikiran serta minimnya ilmu pengetahuan yang penulis miliki menyebabkan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Magelang, Juli 2017

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAKSI	iv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Motivasi mengajar guru PAUD	9
B. Aktualisas diri guru	20
C. Manajemen sarana prasarana sekolah	28
D. Pengaruh Manajemen Sarana Prasarana Sekolah dan Aktualisasi Diri Guru Terhadap Motivasi Mengajar GuruPAUD	43
E. Kerangka berpikir.....	45
F. Hipotesis.....	45
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Rancangan Penelitian	47
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	47

C. Definisi operasional variabel penelitian.....	48
D. Subjek penelitian.....	49
E. Metode pengumpulan data	51
F. Metode analisis data.....	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi data.....	58
B. Analisis data.....	64
C. Pembahasan hasil penelitian	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	71
B. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN.....	75

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Daftar TK ABA subjek penelitian	50
3.2 kisi-kisi angket manajemen sarana dan pasarana sekolah.....	52
3.3 kisi-kisi instrumen aktualisasi diri guru	53
3.4 kisi-kisi instrumen motivasi diri guru	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka befikir.....	45
3.1 Variabel penelitian	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Surat Izin Penelitian	75
2. Surat keterangan dari sekolah	76
3. Kuesioner	77
4. Rekapitulasi hasil uji validitas	78
5. Rekapitulasi hasil penelitian	79
6. Perhitungan SPSS	80

**PENGARUH MANAJEMEN SARANA PRASARANA SEKOLAH
DAN AKTUALISASI DIRI GURU TERHADAP
MOTIVASI MENGAJAR GURU**

(Penelitian dilakukan seluruh guru di TK Aisyiyah Bustanul Atfal I-VIII
di kota Magelang)

Allya Fani Sptyastanti

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen sarana prasarana sekolah dan aktualisasi diri guru terhadap motivasi mengajar guru di TK Aisyiyah Bustanul Atfal I-VIII Di Kota Magelang.

Subjek penelitian berjumlah 53 responden, dengan teknik secara total sampling. Penelitian dilakukan dengan desain kuantitatif regresi, responden terdiri dari seluruh guru di TK Aisyiyah Bustanul Athfal I-VIII Kota Magelang. Metode pengumpulan data dilakukan dengan angket/ kuesioner. Angket/kuesioner diisi oleh seluruh guru di TK Aisyiyah Bustanul Athfal I-VIII Kota Magelang. Teknik analisis data menggunakan uji *Wilcoxon Signed Ranks Test* dengan bantuan *SPSS 23.0 for Windows*.

Skor hasil kuesioner dihitung menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan bantuan program *SPSS 23.0 for Windows*. Perhitungan statistik menggunakan taraf signifikan 5%. Berdasarkan hasil uji analisis jalur diperoleh hasil terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara manajemen sarana prasarana sekolah dan aktualisasi diri guru dengan motivasi mengajar guru.

Kata kunci : manajemen sarana prasarana sekolah, aktualisasi diri, dan motivasi mengajar guru PAUD

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun dari luar lingkungan. Berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain kearah efektivitas kerja. Uno (2012:1) mengemukakan motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak laku. Motivasi berasal dari dalam diri (faktor internal) yaitu persepsi diri sendiri, harga diri dan prestasi, harapan, kebutuhan, kepuasan kerja. Sedangkan dari luar (faktor eksternal) yaitu sifat pekerjaan, kelompok individu, situasi lingkungan, imbalan atau gaji. Agar peranan motivasi lebih optimal, maka prinsip-prinsip motivasi dalam belajar tidak hanya diketahui, tetapi juga harus diterangkan dalam aktivitas belajar mengajar. Mengajar pada prinsipnya adalah membimbing siswa dalam kegiatan pembelajaran. Mengajar merupakan usaha mengorganisasikan lingkungan dalam hubungannya dengan anak didik dan bahan pengajaran, sehingga terjadi proses belajar mengajar.

Proses pembelajaran merupakan inti proses pendidikan secara keseluruhan dan guru sebagai pemegang peran utama, dimana serangkaian perbuatan guru dan siswa atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu. Selain mengajar, tugas atau pekerjaan seorang guru adalah memberikan macam-macam ilmu

pengetahuan dan ketrampilan kepada anak-anak juga mendidik. Prestasi belajar siswa sangat ditentukan adanya motivasi mengajar dari seorang guru, karena prestasi belajar siswa akan menjadi optimal apabila didukung dengan motivasi mengajar guru. Semakin tinggi motivasi mengajar yang dimiliki oleh guru, maka akan semakin tinggi pula prestasi yang dicapai oleh siswa. Keberhasilan program pendidikan melalui proses belajar mengajar sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu di antaranya yaitu tersedianya sarana dan prasarana pendidikan yang memadai disertai pemanfaatan dan pengelolaan secara optimal. Sarana dan prasarana pendidikan merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam menunjang proses pembelajaran di sekolah, untuk itu perlu dilakukan peningkatan dalam pendayagunaan dan pengelolaannya, agar tujuan yang diharapkan bisa tercapai. Dewasa ini masih sering ditemukan banyak sarana dan prasarana pendidikan yang dimiliki oleh sekolah yang diterima sebagai bantuan, baik dari pemerintah maupun masyarakat yang tidak optimal penggunaannya dan bahkan tidak dapat lagi digunakan sesuai dengan fungsinya. Hal itu disebabkan oleh kurangnya kepedulian terhadap sarana dan prasarana yang dimiliki serta tidak adanya pengelolaan yang memadai. Sebaliknya jika pengelolaan terhadap sarana dan prasarana tersebut terkontrol dengan baik, maka akan dapat menimbulkan motivasi kerja.

Program sertifikasi guru yang merupakan salah satu kebijakan pemerintah untuk mengembangkan kompetensi dan profesionalisme guru dirasa belum sejalan dengan motivasi kerja guru, dikarenakan kebanyakan

guru hanya terfokus bagaimana bisa memenuhi syarat-syarat yang diharuskan, tetapi kurang menyesuaikan dengan kondisi yang dihadapinya, meskipun pada kenyataannya tidak dipungkiri bahwa program sertifikasi ini merupakan salah satu faktor motivasi dari luar yaitu faktor kesejahteraan guru, sehingga diharapkan guru mau dan mampu lebih mengembangkan dirinya.

Mencapai suatu tujuan pendidikan yang baik dengan lulusan atau output yang memuaskan, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Namun tatanan kehidupan masyarakat yang semrawut merupakan akibat dari sistem perekonomian yang tidak kuat, telah mengantarkan masyarakat bangsa pada krisis yang berkepanjangan. Krisis yang terjadi dalam berbagai bidang kehidupan sebenarnya dari rendahnya kualitas, kemampuan, dan semangat kerja. Belum lagi kondisi pendidikan yang tidak karuan ujung dan pangkalnya, input, proses dan output yang semakin tidak menjanjikan. Kondisi seperti ini perlu dilakukan dengan cara memperkuat daya saing di segala bidang dengan pengembangan Sumber Daya Manusia. Investasi sumber daya manusia dalam dunia pendidikan yang sangat jelas terlihat adalah komponen guru. Komponen yang harus dikelola dengan baik menurut Mulyasa (2002:39) yaitu kurikulum dan program pengajaran, tenaga kependidikan, kesiswaan, keuangan, sarana dan prasarana pendidikan, pengelolaan hubungan sekolah dan masyarakat, serta manajemen pelayanan khusus. Pendidikan akan berjalan baik jika guru mempunyai kinerja yang baik.

Guru sebagai sumber daya akan melaksanakan tugasnya dengan baik, apabila ia mempunyai keinginan, dorongan atau motivasi kerja yang kuat serta

bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Salah satu cara untuk melaksanakan tugasnya yaitu dengan cara mengaktualisasikan dirinya. Oleh karena itu, orang yang beraktualisasi diri senantiasa menumbuhkan, mengembangkan, dan menggunakan kemampuan terbaiknya untuk menjadi diri sendiri.

Guru sebagai pendidik dituntut untuk dapat menyelenggarakan pembelajaran yang menarik dan bermakna sehingga prestasi yang dicapai dapat sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Setiap mata pelajaran memiliki karakter yang berbeda dengan pelajaran lainnya. Selain itu masing-masing mata pelajaran juga memerlukan sarana pembelajaran yang berbeda pula. Menyelenggarakan pembelajaran guru pastinya memerlukan sarana yang dapat mendukung kinerjanya sehingga pembelajaran dapat berlangsung dengan menarik. Dukungan sarana pembelajaran yang memadai serta motivasi guru dalam mengajar, maka akan memudahkan guru dalam menyampaikan materi sehingga dapat meningkatkan prestasi belajar siswa. Oleh karena itu dibutuhkan manajemen sekolah yang baik guna membantu guru mencapai tujuan pembelajaran.

Jenis peralatan dan perlengkapan yang disediakan di Sekolah dan cara-cara pengadministrasiannya mempunyai pengaruh besar terhadap program pembelajaran. Persediaan yang kurang memadai akan menghambat proses belajar-mengajar. Demikian pula administrasinya yang kurang bagus akan mengurangi kegunaan alat-alat dan perlengkapan tersebut, sekalipun peralatan dan perlengkapan pengajaran itu keadaannya istimewa. Titik berat dalam hal

ini adalah kepada belajar yang dikaitkan dengan masalah-masalah dan kebutuhan serta kegunaan hasil belajar nanti di dalam kehidupannya, karena penyediaan sarana pendidikan di suatu sekolah haruslah di sesuaikan dengan kebutuhan anak didik serta kegunaan hasilnya di masa-masa mendatang.

Manajemen sekolah yang baik, diperlukan proses belajar yang menunjang. Yamin (2007) menyebutkan beberapa hal yang perlu dikembangkan dalam menunjang proses belajar mengajar: 1) perpustakaan, 2) sarana penunjang kegiatan kurikulum, dan 3) prasarana dan sarana kegiatan ekstrakurikuler dan muatan lokal. Mengingat pentingnya sarana prasarana dalam kegiatan pembelajaran, maka peserta didik, guru dan sekolah akan berkaitan secara langsung. Peserta didik akan lebih terbantu dengan dukungan sarana prasarana pembelajaran. Tidak semua peserta didik mempunyai tingkat kecerdasan yang bagus sehingga penggunaan sarana prasarana pembelajaran akan membantu peserta didik, khususnya yang memiliki kelemahan dalam mengikuti kegiatan pembelajaran. Bagi guru akan terbantu dengan dukungan fasilitas sarana prasarana. Kegiatan pembelajaran juga akan lebih variatif, menarik dan bermakna. Sedangkan sekolah berkewajiban sebagai pihak yang paling bertanggung jawab terhadap pengelolaan seluruh kegiatan yang diselenggarakan. Selain menyediakan, sekolah juga menjaga dan memelihara sarana prasarana yang telah dimiliki.

Sarana dan prasarana sangat penting karena dibutuhkan dalam sebuah lembaga pendidikan. Sarana dan prasarana pendidikan dapat berguna untuk menunjang penyelenggaraan proses belajar mengajar. Sarana dan prasarana

pendidikan adalah salah satu sumber daya yang menjadi tolok ukur mutu sekolah dan perlu peningkatan terus menerus seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cukup canggih. Tetapi fakta dilapangan banyak ditemukan sarana dan prasarana yang tidak dioptimalkan dan dikelola dengan baik, untuk itu diperlukan pemahaman dan pengaplikasian manajemen sarana dan prasarana pendidikan persekolahan berbasis sekolah. Sebagai contoh, penataan ruangan perabot yang dimiliki ditata dengan memperhatikan perbandingan ukuran perabot dengan ruangan yang tersedia, sehingga terkesan bersih, indah, asri, yang melahirkan kenyamanan bagi penggunaanya. Bagi pengambil kebijakan di sekolah pemahaman tentang sarana dan prasarana akan membantu memperluas wawasan tentang bagaimana ia dapat berperan dalam merencanakan, menggunakan dan mengevaluasi sarana dan prasarana yang ada sehingga dapat dimanfaatkan dengan optimal guna mencapai tujuan pendidikan.

Hasil penelitian Santoso (2011) yang berjudul “Hubungan Manajemen Sarana Dan Prasarana Sekolah, Dampak Sertifikasi Guru, Iklim Sekolah, Dan Motivasi Berprestasi Guru Dengan Kinerja Guru Pada SMK Negeri Di Malang Raya” bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel manajemen sarana dan prasarana sekolah dengan motivasi berprestasi guru, yang berarti semakin baik pengelolaan sarana dan prasarana sekolah akan semakin meningkatkan motivasi berprestasi guru. Pengelolaan sarana dan prasarana sekolah yang baik menjadi sangat penting bagi guru dalam melakukan kegiatan belajar mengajar untuk mencapai tujuan pendidikan

sehingga mampu meningkatkan kualitas pendidikan dan menghasilkan output atau lulusan yang baik dan guru dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan baik yang dapat mengaktualisasikan dirinya sebagai tenaga pendidik yang berimplikasi pada peningkatan mutu pendidikan.

Berdasarkan permasalahan di atas, penulis tertarik dan mencoba melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Manajemen Sarana Prasarana Sekolah Dan Aktualisasi Diri Guru Terhadap Motivasi Mengajar Guru”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini akan dituangkan dalam pernyataan berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh manajemen sarana prasarana sekolah terhadap motivasi mengajar guru PAUD?
2. Apakah terdapat pengaruh aktualisasi diri guru terhadap motivasi mengajar guru PAUD?
3. Apakah terdapat pengaruh manajemen sarana prasarana sekolah dan aktualisasi diri guru terhadap motivasi mengajar guru PAUD?

C. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh manajemen sarana prasarana sekolah terhadap motivasi mengajar guru PAUD.
2. Mengetahui pengaruh aktualisasi diri guru terhadap motivasi mengajar guru PAUD.

3. Mengetahui pengaruh manajemen sarana prasarana sekolah dan aktualisasi diri guru terhadap motivasi mengajar guru PAUD.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi pembaca yang tertarik untuk mempelajari atau mengetahui pengaruh manajemen sekolah dan aktualisasi diri guru dengan motivasi mengajar guru PAUD. Manfaat penelitian ini diantaranya :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan khususnya PAUD serta memberikan sumbangan pemikiran terhadap pengembangan teori dan ilmu pengetahuan khususnya mengenai motivasi mengajar guru PAUD.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi guru

Sebagai acuan dan referensi tentang adanya pengaruh manajemen sekolah dan aktualisasi diri guru dengan motivasi mengajar guru PAUD.

- b. Bagi kepala sekolah

Sebagai masukan dalam upaya pembinaan dan pengembangan guru secara efektif, sehingga mendukung pencapaian tujuan program pendidikan.

- c. Bagi mahasiswa

Sebagai referensi tentang adanya pengaruh manajemen sekolah dan aktualisasi diri guru dengan motivasi mengajar guru PAUD.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi Mengajar Guru

1. Pengertian Motivasi Mengajar Guru

Motivasi berasal dari kata kerja latin *movore* (menggerakkan). Motivasi secara sederhana adalah hasil dari *reinforcement* (penguatan). Menurut Kompri (2015:3) motivasi adalah kekuatan atau energi seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam individu (motivasi intrinsik) ataupun dari luar individu itu sendiri (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki seseorang maka akan banyak menentukan kualitas perilaku yang dilakukan, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya.

Menurut Sardiman (2006:73) motivasi merupakan daya penggerak dari dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan yang akan dicapai. Menurut Callahan dan Clark dalam Mulyasa (2003:120) mengemukakan bahwa motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah dan tujuan tertentu. Sedangkan Uno (2012:1) mengemukakan motivasi sebagai dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, suatu

tindakan seseorang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya.

Motivasi kerja guru adalah keseluruhan proses pemberian motif atau dorongan kerja kepada para guru sebagai pendidik dan pengajar, agar tujuan pendidikan dan pengajaran dapat tercapai sesuai dengan rencana apa yang diharapkannya. Dengan demikian, motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat di arahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Variabel motivasi kerja yang telah diuraikan dalam pembahasan ini, hampir sama dengan variabel lain yang sangat berpengaruh pada kinerja guru di sekolah Uno (2012: 72).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah suatu pendorong atau peggerak seseorang untuk bertindak laku ke arah tujuan tertentu. Seseorang akan bekerja dengan sungguh-sungguh bila ia memiliki motivasi yang tinggi. Karena dengan adanya motivasi yang tinggi maka akan mempengaruhi pula kinerjanya. Dorongan pada diri sendiri ini menggerakkan dirinya dalam bekerja untuk melakukan pekerjaannya dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai

2. Aspek-aspek motivasi

a. Aspek internal

- 1) Prestasi yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- 2) Kepuasan yaitu suatu respon emosional atau seperangkat perasaan seseorang tentang menyenangkan/tidaknya pekerjaan yang ia kerjakan.
- 3) Tanggung jawab yaitu sikap yang senantiasa menyelesaikan tugas dengan penuh kesadaran. Sehingga pekerjaan yang dikerjakan dapat terselesaikan tepat waktu sesuai dengan yang diberikan.
- 4) Pekerjaan itu sendiri yaitu terfokus pada pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan pengalaman, bakat dan minat.

b. Aspek eksternal

- 1) Gaji yaitu merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada pimpinan, pengawasan, pegawai tata usaha, pegawai kantor, serta para manajer lainnya. Proses pembayaran gaji biasanya diberikan dalam setiap bulannya.
- 2) Pengawasan yaitu proses dalam penetapan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.
- 3) Hubungan antar pribadi yaitu hubungan baik yang terjalin antar manusia atau hubungan antar pribadi dalam suatu lingkungan

organisasi perusahaan yang berbeda latar belakang dan pengalamannya.

- 4) Kebijakan yaitu rangkain kosep dan asas yang menjadi pedoman dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan dan cara bertindak.
- 5) Kondisi kerja yaitu suatu keadaan yang nyaman dan mendukung pekerjaan untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.
- 6) Keamanan kerja yaitu unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, tentram dan menjaga (memelihara) ketertiban.
- 7) Penghargaan yaitusebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan.

Dari aspek-aspek tersebut, maka penulis menyimpulkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan dibutuhkan aspek-aspek yang saling berkaitan antara satu sama lain, karena jika salah satu aspek tidak terpenuhi maka tujuan yang akan dicapai tidak dapat optimal.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi mengajar

Menurut Yunus (2007:4) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang guru adalah :

- a. Rasa aman (*security*), yaitu adanya kepastian untuk memperoleh pekerjaan tetap, memegang jabatan diorganisasi selama mungkin seperti yang mereka harapkan.
- b. Kesempatan untuk maju (*type of work*), yaitu adanya kemungkinan untuk maju, naik tingkat, memperoleh kedudukan dan keahlian. Sehingga motivasi akan meningkat dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.
- c. Tipe pekerjaan (*type of work*), yaitu adanya pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat, dan minat seseorang, sehingga dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik dan dapat mencapai tujuan yang akan dicapai.
- d. Nama baik tempat bekerja (*company*), yaitu sekolah yang memberikan kebanggaan karyawan bila bekerja dilembaga sekolah tersebut.
- e. Rekan kerja (*Co worker*), yaitu rekan kerja yang sepaham, yang cocok untuk kerja sama. Apabila rekan kerja dapat sepaham dan bisa saling kerja sama, maka pekerjaan yang dikerjakan dapat terselesaikan dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.
- f. Upah (*pay*), yaitu hak pekerjaan atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai bentuk imbalan yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja.
- g. Penyelia (*Supervisor*), yaitu pemimpin atau atasan yang mempunyai hubungan baik dengan bawahannya, mengenal bawahannya, dan

mempertimbangkan pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh bawahannya.

- h. Jam kerja (*work hours*), yaitu jam kerja yang teratur atau tertentu dalam sehari. Waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan atau malam hari. Merencanakan pekerjaan-pekerjaan yang akan datang merupakan langkah-langkah memperbaiki pengurusan waktu.
- i. Kondisi kerja (*working condition*), yaitu seperti kebersihan tempat kerja, suhu, ruangan kerja, ventilasi, kegaduhan suara, bau, dan sebagainya.
- j. Fasilitas (*benefit*), yaitu segala sesuatu yang bisa mempermudah upaya serta memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu.

Dari pengertian di atas, penulis menyimpulkan bahwa dari faktor-faktor motivasi tersebut, apabila salah satu faktor tidak terpenuhi dengan baik maka akan mempengaruhi pekerjaan seseorang sehingga menimbulkan motivasi yang kurang baik serta dapat menghambat tujuan dari suatu pekerjaan yang ingin dicapai.

4. Tujuan motivasi

Menurut Hasibuan (2005: 146), tujuan motivasi kerja yaitu :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan/guru

Yaitu saling berkaitan antara moral dan kepuasan kerja, sehingga dibutuhkan motivasi yang baik agar pekerjaan yang dikerjakan akan menghasilkan kepuasan supaya terbentuk moral yang baik pula.

b. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan/guru

Yaitu konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (tenaga kerja). Sehingga akan menjadiimbang antara hasil kerja dengan waktu bekerja. Maka akan terbentuk pola berpikir bahwa hasil pekerjaan hari ini akan baik dari hari sebelumnya

c. Mempertahankan kestabilan kinerja guru

d. Meningkatkan kedisiplinan guru

Yaitu dengan menerapkan peraturan kedisiplinan yang berlaku dan memberikan penghargaan yang berupa ucapan agar seseorang termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

e. Mengefektifkan pengadaan guru

f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

Yaitu dengan terciptanya rekan kerja yang saling bekerja dengan baik, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan mudah dan hasil yang diharapkan sesuai dengan tujuan.

g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi guru

Yaitu dengan memberikan peluang kepada karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki.

h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan guru

Yaitu dengan memberikan fasilitas yang memadai yang dapat membantu dalam melancarkan atau menyelesaikan tugas yang ia kerjakan.

- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab seorang guru terhadap tugas-tugasnya

Yaitu dengan memberikan amanat atau tugas sesuai dengan kemampuannya agar terlaksana dengan baik.

- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Yaitu dengan memanfaatkan alat dan bahan dengan baik, agar dapat membantu proses pembelajaran sehingga dapat mencapai hasil dan tujuan yang akan dicapai.

Menurut tujuan di atas, penulis menyimpulkan bahwa tujuan tersebut harus bisa dimiliki oleh seorang guru atau pendidik supaya dalam melaksanakan tugas dapat tercipta hasil yang baik dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

5. Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Guru

Kepala sekolah perlu meningkatkan kemampuan dan keterampilan para pendidik. Sebagai pemimpin dalam suatu lembaga pendidikan hendaknya kepala sekolah memiliki pengetahuan yang luas dan keterampilan kepemimpinan. Hal itu perlu dimiliki agar mampu mengendalikan, mempengaruhi dan mendorong bawahannya dalam menjalankan tugas dengan jujur, tanggung jawab, efektif dan efisien, (Suyanto & Djihad H. 2000: 26) Kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru dengan:

Pertama, Menetapkan sistem manajemen terbuka yaitu kepala sekolah menerima saran, kritik yang muncul dari semua pihak lingkungan

baik dari guru, karyawan serta siswa. Manajemen terbuka ini memberikan kewenangan kepada para guru untuk memberikan saran bahkan kritik yang membangun bagi sekolah.

Kedua, Kepala sekolah juga menerapkan pembagian tugas dan tanggungjawab dengan para guru supaya guru yang terlibat lebih memahami tugasnya masing-masing dan diharapkan adanya kerjasama dalam rangka mencapai tujuan bersama.

Ketiga, Kepala sekolah menerapkan hubungan vertikal ke bawah yaitu kepala sekolah menjalin hubungan yang baik terhadap semua bawahan yaitu kepada guru dan karyawan hal ini dilakukan agar mereka bersedia menjalankan tugas-tugas dengan baik, memupuk tanggung jawab kepada pimpinan, tugas dan tempat kerja. Kepala sekolah juga melakukan pendekatan-pendekatan untuk meningkatkan daya kreasi, inisiatif yang tinggi untuk mendorong semangat bawahannya.

Keempat, Kepala sekolah melakukan pemetaan program-program kegiatan untuk meningkatkan motivasi kerja guru seperti: kegiatan briefing, penghargaan bagi guru yang berprestasi, peningkatan kesejahteraan guru, peningkatan SDM, memberikan pelatihan untuk para guru, memberikan perhatian secara personel, *workshop*, *outbond*. Melalui program-program tersebut diharapkan guru mampu mengembangkan proses kerjanya dan mampu menghasilkan output yang baik sesuai program yang diselenggarakan.

Kelima, Kepala sekolah melakukan pengawasan yang bersifat *continue* dan menyeluruh yaitu pengawasan yang meliputi seluruh aspek antara lain: personel, pelaksanaan kegiatan, material dan hambatan-hambatan. Pengawasan yang dilakukan kepala sekolah berdasarkan pada tujuan sekolah, agar pekerjaan atau kegiatan dapat berlangsung sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan untuk mengetahui hambatan maupun kesalahan yang terjadi dalam pelaksanaan kegiatan.

Keenam, Kepala sekolah melakukan evaluasi meliputi evaluasi terhadap uraian tugas dan evaluasi bukti-bukti dokumen, dengan cara melihat langsung terhadap bukti-bukti tugas yang telah dilaksanakan oleh guru kemudian memberikan masukan apabila terdapat kesalahan atau kurang sesuai dengan kriteria yang diharapkan. Kepala sekolah memberikan solusi terhadap hambatan-hambatan yang dihadapi oleh guru dalam melakukan tugasnya.

6. Jenis-jenis motivasi

Woodworth dalam kompri (2015:6), membagi motif-motif menjadi tiga golongan yaitu:

- a. Kebutuhan organis, adalah motif-motif yang berhubungan dengan kebutuhan-kebutuhan dalam tubuh.
- b. Motif-motif darurat, yaitu motif-motif yang timbul jika situasi menuntut timbulnya kegiatan atau tindakan yang cepat dan kuat dari kita. Dalam hal ini timbul akibat adanya rangsangan yang datang dari luar.

- c. Motif objektif, yaitu motif yang diarahkan/ditujukan kepada suatu objek atau tujuan tertentu disekitar kita. Motif ini timbul karena adanya dorongan dari dalam diri.

Purwanto (2007:65) membedakan motivasi menjadi dua bagian yaitu:

- a. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang ada di dalam diri setiap individu tanpa perlu adanya pemberian rangsangan dari luar untuk mencapai kebutuhan, prestasi, harapan dan kepuasan kerja.
- b. Motivasi ekstrinsik Adalah motivasi yang aktif karena adanya rangsangan/dorongan dari luar individu untuk mencapai suatu tujuan yang dipengaruhi oleh lingkungan, imbalan atau gaji.

7. Fungsi Motivasi

Nawawi (2000: 359) menyimpulkan bahwa fungsi motivasi bagi manusia termasuk pekerja adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi berfungsi sebagai energi atau motor penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan.
- b. Motivasi merupakan pengatur dalam memilih alternatif diantara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan. Dalam rangka memperkuat suatu motivasi, akan memperlemah motivasi yang lain, maka seseorang hanya akan melakukan satu aktivitas dan meninggalkan aktivitas yang lain.
- c. Motivasi merupakan pengatur arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas. Ini berlaku bagi pegawai (guru) bahwa motivasi kerja yang

kuat maka akan memberikan energi yang kuat untuk guru bisa rajin dan bekerja. Motivasi juga mengarahkan kegiatan mana, terutama dalam hal prioritas agenda dan kegiatan. Sependapat dengan itu Timpe (2002: 25) mengungkapkan bahwa untuk dapat termotivasi dan menjadi produktif maka pegawai harus merasa memiliki minat besar dalam pekerjaan mereka dan mendapat kepuasan dari itu. Pegawai yang termotivasi dan produktif harus percaya bahwa gaji, tambahan diluar gaji, kondisi kerja, keselamatan kerja mereka adalah wajar dan mereka diperlakukan dengan adil oleh atasan langsung mereka dan manajemen umumnya. Guru yang produktif dengan melaksanakan tugas dan kewajibannya, berarti dia menganggap bahwa imbalan dan balas jasa baik moril atau materiil selama menjadi guru adalah bersifat adil dan wajar.

Berbagai pendapat tentang fungsi motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi motivasi kerja guru adalah sebagai energi atau motor penggerak bagi guru dalam melaksanakan kegiatan, pengatur dalam memilih alternatif, pengatur arah atau tujuan guru dalam melakukan aktivitas, dan mencegah penyelewengan dari tugas dan tanggung jawab guru. Kegiatan ini merupakan fungsi yang mengarahkan pada pencapaian kinerja guru. Dengan demikian jika motivasi kerja yang dimiliki guru kuat, maka guru akan mempunyai kinerja yang baik.

B. Aktualisasi Diri

1. Pengertian Aktualisasi Diri

Kewibawaan seorang guru dihadapan siswanya merupakan cerminan dari aktualisasi diri yang baik. Guru yang berwibawa bukanlah guru yang menakutkan bagi siswa, melainkan guru yang dapat mengaktualisasikan dirinya secara baik sehingga disegani dan disenangi oleh siswanya. Kewibawaan guru menumbuhkan kepercayaan siswa sehingga dengan demikian seorang guru akan lebih dihargai dan betul-betul dibutuhkan.

Aktualisasi diri adalah kebutuhan naluriah pada manusia untuk melakukan yang terbaik dari yang dia bisa. Maslow dalam (Arianto, 2009), menyatakan aktualisasi diri adalah proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan sifat-sifat dan potensi psikologis yang unik. Aktualisasi diri akan dibantu atau dihalangi oleh pengalaman dan oleh belajar khususnya dalam masa anak-anak. Aktualisasi diri akan berubah sejalan dengan perkembangan hidup seseorang. Ketika mencapai usia tertentu (*adolensi*) seseorang akan mengalami pergeseran aktualisasi diri dari fisiologis ke psikologis. (Arianto, 2009).

Menurut konsep Hirarki Kebutuhan Maslow, manusia didorong oleh kebutuhan-kebutuhan universal dan dibawa sejak lahir. Kebutuhan ini tersusun dalam tingkatan-tingkatan dari yang terendah sampai tertinggi. Kebutuhan paling rendah dan paling kuat harus dipuaskan terlebih dahulu sebelum muncul kebutuhan tingkat selanjutnya. Kebutuhan paling tertinggi dalam hirarki kebutuhan individu Abraham Maslow adalah aktualisasi diri. Aktualisasi diri sangat penting apabila ingin mencapai kesuksesan.

2. Faktor-faktor aktualisasi diri guru

Orang yang mampu mengaktualisasikan dirinya sangat memahami bahwa ada eksistensi atau hambatan lain tinggal (*indwelling*) didalam (*internal*) atau di luar (*eksternal*) keberadaannya sendiri yang mengendalikan perilaku dan tindakannya untuk melakukan sesuatu.

Internal, Faktor internal ini merupakan bentuk hambatan yang berasal dari dalam diri seseorang, yang meliputi: a) Ketidaktahuan akan potensi diri sehingga muncul rasa ragu atau tidak percaya diri. b) Perasaan ragu dan takut mengungkapkan potensi diri, sehingga potensinya tidak dapat terus berkembang. Potensi diri merupakan modal yang perlu diketahui, digali dan dimaksimalkan. Sesungguhnya perubahan hanya bisa terjadi jika kita mengetahui potensi yang ada dalam diri kita kemudian mengarahkannya kepada tindakan yang tepat dan teruji (Fadlymun, 2009).

Eksternal, Faktor eksternal merupakan hambatan yang berasal dari luar diri seseorang, seperti: *Pertama*, Budaya masyarakat yang tidak mendukung upaya aktualisasi potensi diri seseorang karena perbedaan karakter. Pada kenyataannya lingkungan masyarakat tidak sepenuhnya menunjang upaya aktualisasi diri warganya. *Kedua*, Faktor lingkungan, Lingkungan masyarakat berpengaruh terhadap upaya mewujudkan aktualisasi diri. Aktualisasi diri dapat dilakukan jika lingkungan mengizinkannya (Asmadi, 2008). Lingkungan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terhadap pembentukan dan perkembangan perilaku individu, baik lingkungan fisik

maupun lingkungan sosio-psikologis (Sudrajat, 2008). Ketiga, Pola asuh, Pengaruh keluarga dalam pembentukan aktualisasi diri anak sangatlah besar. Banyak faktor dalam keluarga yang ikut berpengaruh dalam proses perkembangan anak. Salah satu faktor dalam keluarga yang mempunyai peranan penting dalam pengaktualisasian diri adalah praktik pengasuhan anak (Brown, 1961).

Aktualisasi diri merupakan kemampuan seseorang untuk mengatur diri sendiri sehingga bebas dari berbagai tekanan, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar individu. Kemampuan seseorang yang mampu membebaskan diri dari tekanan *internal* dan *eksternal* dalam pengaktualisasian dirinya menunjukkan bahwa orang tersebut telah mencapai kematangan diri. Hal ini disebabkan oleh terdapatnya dua kekuatan yang saling tarik-menarik dan akan selalu saling mempengaruhi pada diri manusia itu sendiri sepanjang perjalanan hidupnya. Kekuatan yang satu mengarah pada pertahanan diri, sehingga yang muncul adalah rasa takut salah atau tidak percaya diri, takut menghadapi resiko terhadap keputusan yang akan diambil, mengagungkan masa lalu dengan mengabaikan masa sekarang dan mendatang, ragu-ragu dalam mengambil keputusan/bertindak, dan sebagainya. Sementara kekuatan yang lainnya adalah kekuatan yang mengarah pada keutuhan diri dan terwujudnya seluruh potensi diri yang dimiliki, sehingga yang muncul adalah kepercayaan diri dan penerimaan diri secara penuh. (Asmadi, 2008).

3. Karakteristik Aktualisasi Diri

Menurut Asmadi (2008), seseorang yang telah mencapai aktualisasi diri dengan optimal akan memiliki kepribadian yang berbeda dengan manusia pada umumnya. Beberapa karakteristik yang menunjukkan seseorang mencapai aktualisasi diri. Karakteristik tersebut antara lain sebagai berikut:

a. Memusatkan diri pada realitas secara lebih efisien

Karakteristik ini membuat seseorang mampu dalam mengenali kebohongan, kecurangan, dan kepalsuan yang dilakukan orang lain, serta dapat menganalisis secara kritis, logis, dan mendalam terhadap fenomena alam dan kehidupan. Karakteristik ini tidak menimbulkan sikap yang emosional, melainkan lebih objektif. Ia akan mendengarkan apa yang seharusnya didengarkan, bukan mendengar apa yang diinginkan, dan ditakuti oleh orang lain. Pengamatan terhadap realitas kehidupan akan menghasilkan pola pikir cemerlang yang memandang jauh ke depan tanpa dipengaruhi oleh kepentingan atau keuntungan sesaat.

b. Penerimaan terhadap diri sendiri dan orang lain apa adanya

Seseorang yang telah mengaktualisasikan dirinya, akan melihat orang lain sama seperti melihat dirinya sendiri yang penuh dengan kekurangan dan kelebihan. Sifat ini akan menghasilkan sikap toleransi yang tinggi kepada orang lain serta kesabaran yang tinggi dalam menerima diri sendiri dan orang lain. Ia akan membuka dirinya terhadap kritikan, saran, atau nasehat dari orang lain.

c. Spontanitas, kesederhanaan dan kewajaran

Seseorang yang mengaktualisasikan diri dengan benar ditandai dengan segala tindakan, perilaku, dan gagasan dilakukan secara spontan, wajar dan tidak dibuat-buat. Sifat ini akan menumbuhkan sikap lapang dada terhadap apa yang menjadi kebiasaan masyarakatnya asal tidak bertentangan dengan prinsipnya yang paling utama. Namun apabila lingkungan/kebiasaan di masyarakat telah bertentangan dengan prinsip yang dia yakini, maka ia tidak segan-segan untuk mengemukakannya dengan asertif. Kebiasaan di masyarakat tersebut antara lain contohnya adat-istiadat yang amoral, kebohongan, dan kehidupan sosial yang tidak manusiawi.

d. Otonomi, kemandirian terhadap kebudayaan dan lingkungan

Orang yang telah mencapai aktualisasi diri tidak menggantungkan dirinya pada lingkungan, serta dapat melakukan apa saja dan dimana saja tanpa dipengaruhi lingkungan sekitar. Kemandirian ini menunjukkan ketahanan terhadap segala persoalan yang menimpa, tanpa putus asa hingga bunuh diri. Kebutuhan terhadap orang lain tidak bersifat ketergantungan, sehingga pertumbuhan dan perkembangan dirinya lebih optimal.

e. Terpusat pada persoalan

Orang yang mengaktualisasikan diri seluruh pikiran, perilaku, dan gagasannya bukan didasarkan untuk kebaikan dirinya saja, namun didasarkan atas apa kebaikan dan kepentingan yang dibutuhkan oleh umat manusia. Dengan demikian, segala pikiran, perilaku, dan

gagasannya terpusat pada persoalan yang dihadapi oleh umat manusia, bukan persoalan yang bersifat egois

f. Membutuhkan kesendirian

Pada umumnya orang yang sudah mencapai aktualisasi diri cenderung memisahkan diri. Sikap ini didasarkan atas persepsinya mengenai sesuatu yang ia anggap benar, tetapi tidak bersifat egois. Ia tidak bergantung pada pikiran orang lain. Sifat yang demikian, membuatnya tenang dan logis dalam menghadapi masalah. Ia senantiasa menjaga martabat dan harga dirinya, meskipun ia berada di lingkungan yang kurang terhormat. Sifat memisahkan diri ini terwujud dalam otonomi pengambilan keputusan. Keputusan yang diambilnya tidak dipengaruhi oleh orang lain. Dia akan bertanggung jawab terhadap segala keputusan/kebijakan yang diambil.

g. Kesegaran dan apresiasi yang berkelanjutan

Ini merupakan manifestasi dari rasa syukur atas segala potensi yang dimiliki pada orang yang mampu mengaktualisasikan dirinya. Dia akan diselimuti perasaan senang, kagum, dan tidak bosan terhadap segala apa yang dia miliki. Walaupun hal yang ia miliki tersebut merupakan hal yang biasa saja. Implikasinya adalah ia mampu mengapresiasi segala apa yang dimilikinya. Kegagalan seseorang dalam mengapresiasi segala yang dimilikinya dapat menyebabkan ia menjadi manusia yang serakah dan berperilaku melanggar hak asasi orang lain.

h. Kesadaran sosial

Orang yang mampu mengaktualisasikan diri, jiwanya diliputi oleh perasaan empati, iba, kasih sayang, dan ingin membantu orang lain. Perasaan tersebut ada walaupun orang lain berperilaku jahat terhadap dirinya. Dorongan ini akan memunculkan kesadaran sosial di mana ia memiliki rasa untuk bermasyarakat dan menolong orang lain.

i. Hubungan interpersonal

Orang yang mampu mengaktualisasikan diri mempunyai kecenderungan untuk menjalin hubungan yang baik dengan orang lain, serta dapat menjalin hubungan yang akrab dengan penuh kasih sayang. Hubungan interpersonal ini tidak didasari oleh tendensi pribadi yang sesaat, namun dilandasi oleh perasaan cinta, kasih sayang, dan kesabaran meskipun orang tersebut mungkin tidak cocok dengan perilaku masyarakat di sekelilingnya.

j. Demokratis

Orang yang mampu mengaktualisasikan diri memiliki sifat demokratis. Sifat ini dimanifestasikan dengan perilaku yang tidak membedakan orang lain berdasarkan penggolongan, etnis, agama, suku, ras, status sosial ekonomi, partai dan lain-lain. Sifat demokratis ini lahir karena pada orang yang mengaktualisasikan diri tidak mempunyai perasaan risih bergaul dengan orang lain. Juga karena sikapnya yang rendah hati, sehingga ia senantiasa menghormati orang lain tanpa terkecuali.

k. Rasa humor yang bermakna dan etis

Rasa humor orang yang mengaktualisasikan diri berbeda dengan humor kebanyakan orang. Dia tidak akan tertawa terhadap humor yang menghina, merendahkan bahkan menjelekkan orang lain. Humor orang yang mengaktualisasikan diri bukan saja menimbulkan tertawa, tetapi isarat dengan makna dan nilai pendidikan. Humornya benar-benar menggambarkan hakikat manusiawi yang menghormati dan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan.

l. Kreativitas

Sikap kreatif merupakan karakteristik lain yang dimiliki oleh orang yang mengaktualisasikan diri. Kreativitas ini diwujudkan dalam kemampuannya melakukan inovasi-inovasi yang spontan, asli, tidak dibatasi oleh lingkungan maupun orang lain.

m. Independensi

Ia mampu mempertahankan pendirian dan keputusan yang ia ambil. Tidak goyah atau terpengaruh oleh berbagai guncangan ataupun kepentingan.

n. Pengalaman puncak (*peak experience*)

Orang yang mampu mengaktualisasikan diri akan memiliki perasaan yang menyatu dengan alam. Ia merasa tidak ada batasan antara dirinya dengan alam semesta. Artinya, orang yang mampu mengaktualisasikan diri terbebas dari batasan-batasan berupa suku, bahasa, agama, ketakutan, keraguan, dan batasan-batasan lainnya. Oleh karena itu, dia

akan memiliki sifat yang jujur, ikhlas, bersahaja, tulus hati , dan terbuka.

C. Manajemen sarana prasarana sekolah

1. Pengertian manajemen sarana prasarana sekolah

Manajemen sekolah merupakan faktor yang paling penting dalam menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran disekolah yang keberhasilannya diukur oleh prestasi yang didapat, oleh karena itu dalam menjalankan kepemimpinan, harus menggunakan suatu sistem, artinya dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah yang di dalamnya terdapat komponen-komponen terkait seperti guru-guru, staff TU, orang tua siswa, masyarakat, pemerintah, anak didik, dan lain-lan harus berfungsi optimal yang dipengaruhi oleh kebijakan dan kinerja pemimpin.

Istilah manajemen di Indonesia sering disebut juga dengan istilah pengelolaan. Usman (2013:3) menyatakan bahwa: istilah manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu dari asal kata manus yang berarti tangan dan agere yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi *managere* yang berarti menangani. *Managere* diterjemahkan ke dalam bahasa inggris dalam bentuk kata kerja *to manage*, dengan kata benda *management* dan *manager* untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. Akhirnya, *management* diterjemahkan ke dalam bahasa indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan.

Manajemen merupakan suatu rangkaian aktivitas mengelola atau mengatur suatu organisasi, sedangkan orang yang melakukan pengelolaan

atau pengaturan disebut manajer. Hasibuan (2007: 2), menjelaskan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Manajemen dapat diartikan sebagai suatu kegiatan atau rangkaian kegiatan yang berupa proses pengelolaan usaha kerjasama sekelompok manusia yang tergabung dalam organisasi pendidikan, untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya, agar efektif dan efisien. Manajemen pada organisasi pendidikan memiliki beberapa obyek dengan titik tolak pada kegiatan belajar mengajar di kelas, maka sekurang-kurangnya ada delapan obyek, yaitu : 1) manajemen peserta didik, 2) manajemen personalia sekolah, 3) manajemen kurikulum, 4) manajemen sarana atau material, 5) manajemen tatalaksana pendidikan atau ketatausahaan sekolah, 6) manajemen pembiayaan atau anggaran, 7) manajemen lembaga-lembaga pendidikan dan organisasi pendidikan, 8) manajemen hubungan masyarakat atau komunikasi pendidikan (Suharsimi Arikunto & Lia Yuliana, 2008: 3).

Bertolak dari definisi yang telah disampaikan oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya manajemen merupakan rangkaian aktivitas seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi yang dikaitkan dengan sumberdaya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Rangkaian aktifitas dalam manajemen dikaitkan dengan sumber

daya agar segala sesuatu yang menjadi kelebihan dan kekurangan dapat dikelola dengan baik.

Penjelasan di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen atau pengelolaan merupakan komponen integral dan tidak dapat dipisahkan dari proses pendidikan secara keseluruhan, karena dengan adanya manajemen yang baik maka tujuan pendidikan dapat diwujudkan secara optimal, efektif dan efisien.

Keberhasilan pembelajaran di sekolah didukung dengan adanya pendayagunaan semua sarana dan prasarana pendidikan yang ada secara efektif dan efisien. Sesuai yang disebutkan dalam undang-undang sistem pendidikan nasional nomor 20 tahun 2003 pasal 45 tentang sarana dan prasarana pendidikan menyebutkan bahwa setiap satuan pendidikan formal dan non formal menyediakan sarana dan prasarana yang memenuhi keperluan pendidikan sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan potensi fisik, kecerdasan, intelektual, dan kejiwaan peserta didik.

Menurut Mulyasa (2007: 49), menjelaskan bahwa sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung digunakan dan untuk menunjang proses pendidikan, khususnya dalam proses belajar mengajar seperti gedung, ruang kelas, meja, kursi, serta alat-alat dan media pengajaran. Adapun yang dimaksud prasarana pendidikan atau pengajaran dalam proses pembelajaran, seperti halaman sekolah, kebun sekolah, taman sekolah, dan jalan menuju sekolah. Selain

itu, Ibrahim Bafadal (2004: 2), menyatakan bahwa sarana pendidikan adalah semua perangkat peralatan, bahan, dan perabotan yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah, sedangkan prasarana pendidikan adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah.

Menurut Susilo (2008: 65), menjelaskan sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar, seperti gedung, ruang kelas, meja kursi, serta alat-alat dan media pengajaran, adapun yang dimaksud dengan prasarana pendidikan adalah fasilitas yang tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau ngengajaran, seperti halaman, kebun, taman sekolah, jalan menuju sekolah, tetapi jika dimanfaatkan secara langsung untuk proses belajar mengajar, seperti taman sekolah untuk pengajaran sains, halaman sekolah sebagai sekaligus lapangan olah raga, komponen tersebut merupakan sarana pendidikan.

Berdasarkan pengertian sarana dan prasarana di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa sarana dan prasarana merupakan komponen dalam proses pembelajaran yang mendukung potensi masing-masing peserta didik di setiap satuan pendidikan baik formal maupun non formal. Pengertian sarana pendidikan itu sendiri adalah segala peralatan atau barang baik bergerak ataupun tidak yang digunakan secara langsung untuk proses pendidikan, sedangkan prasarana pendidikan adalah semua semua

perangkat yang tidak secara langsung digunakan untuk proses pendidikan. Sarana dan prasarana pendidikan merupakan suatu kebutuhan yang harus tersedia untuk mendukung kegiatan pembelajaran dan peningkatan mutu pendidikan serta dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Kata sarana memiliki arti segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan, alat, media, sedangkan kata prasarana memiliki arti segala yang merupakan penunjang terselenggaranya suatu proses usaha, pembangunan, proyek, dan sebagainya, perlengkapan pembelajaran yang dapat dipindah-pindah dan prasarana sebagai fasilitas dasar untuk menjalankan fungsi sekolah/madrasah.

Berdasarkan pendapat diatas, manajemen sarana dan prasarana pendidikan bertugas mengatur dan menjaga sarana dan prasarana pendidikan agar dapat memberikan kontribusi secara optimal dan berarti pada jalannya proses pendidikan. Kegiatan pengelolaan ini meliputi kegiatan perencanaan, pengadaan, pengawasan, penyimpanan, inventarisasi, dan penghapusan serta Penataan

2. Indikator manajemen sarana prasarana sekolah

Keberhasilan program pendidikan melalui proses belajar mengajar sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu di antaranya adalah tersedianya sarana dan prasarana pendidikan yang memadai disertai pemanfaatan dan pengelolaan secara optimal. Sarana dan prasarana pendidikan merupakan salah satu sumber daya yang penting dan utama

dalam menunjang kegiatan belajar mengajar di sekolah, untuk itu perlu dilakukan peningkatan dalam pendayagunaan dan pengelolaannya, agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Adapun indikator manajemen sarana prasarana sekolah adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan

Menurut kamus besar bahasa Indonesia (2005), kata perencanaan berasal dari kata rencana yang mempunyai arti rancangan atau rangka dari sesuatu yang akan dilakukan atau dikerjakan pada masa yang akan datang. Menurut Terry (2005), perencanaan adalah penetapan pekerjaan yang akan dilaksanakan untuk men capai tujuan yang digariskan. Keseluruhan proses penetapan dan pemikiran program pengadaan fasilitas, pembuatan peralatan dan perlengkapan yang sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Pada dasarnya tujuan diadakannya perencanaan sarana dan prasarana pendidikan persekolahan untuk menghindari terjadinya kesalahan dan kegagalan yang tidak diinginkan, serta meningkatkan efektifitas dan efesiensi dalam pelaksanaannya. Salah rencana dan penentuan kebutuhan merupakan kekeliruan dalam menetapkan kebutuhan sarana dan prasarana yang kurang/tidak memandang kebutuhan ke depan, dan kurang cermat dalam menganalisis kebutuhan sesuai dengan dana yang tersedia dan tingkat kepentingan.

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dengan dilakukannya perencanaan sarana dan prasarana pendidikan persekolahan, yaitu dapat membantu dalam menentukan tujuan, meletakkan dasar-dasar dan

menentukan langkah-langkah yang akan dilakukan, menghilangkan ketidakpastian, dan dapat dijadikan sebagai suatu pedoman atau dasar untuk melakukan pengawasan, pengendalian dan bahkan juga penilaian agar nantinya kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Perencanaan pengadaan barang bergerak terdiri dari barang habis pakai dan barang tidak habis pakai. Adapun maksud dari bahan habis pakai yaitu menyusun daftar sarana sekolah yang disesuaikan dengan kebutuhan dan rencana kegiatan sekolah setiap bulan; memperkirakan biaya untuk pengadaan barang tersebut setiap bulan; serta menyusun rencana pengadaan barang tersebut menjadi rencana triwulan, tengah tahunan, dan selanjutnya menjadi rencana tahunan. Sedangkan barang tidak habis dipakai yaitu menganalisis dan menyusun keperluan sarana dan prasarana sesuai dengan rencana kegiatan sekolah serta memperhatikan fasilitas yang masih ada dan yang masih dapat dipakai; memperkirakan biaya sarana dan prasarana yang direncanakan dengan memperhatikan standar yang telah ditentukan; menetapkan skala prioritas menurut dana yang tersedia, urgensi kebutuhan dan menyusun rencana pengadaan tahunan.

Perencanaan pengadaan barang tidak bergerak meliputi tanah dan bangunan. Adapun yang dimaksud tanah yaitu menyusun rencana pengadaan tanah berdasarkan analisis kebutuhan bangunan yang akan didirikan serta lokasi yang ditentukan berdasarkan pemetaan sekolah, mengadakan survei tentang adanya fasilitas sekolah, dan menyusun rencana anggaran biaya bangunan. Sedangkan untuk bangunan terdiri

dari menyusun rencana bangunan yang akan didirikan berdasarkan analisis kebutuhan secara lengkap dan teliti, mengadakan survai terhadap tanah dimana bangunan akan didirikan, serta menyusun pentahapan Rencana Anggaran Biaya (RAB).

b. Pengadaan

Pengadaan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk menyediakan semua jenis sarana dan prasarana pendidikan persekolahan yang sesuai dengan kebutuhan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam konteks persekolahan, pengadaan merupakan segala kegiatan yang dilakukan dengan cara menyediakan semua keperluan barang atau jasa berdasarkan hasil perencanaan dengan maksud untuk menunjang kegiatan pembelajaran agar berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Pengadaan sarana dan prasarana merupakan fungsi operasional dalam manajemen sarana prasarana pendidikan sekolah. Fungsi ini pada hakikatnya merupakan serangkaian kegiatan untuk menyediakan sarana dan prasarana pendidikan sekolah sesuai dengan kebutuhan. Cara pengadaan sarana prasarana sekolah berupa pembelian, pembuatan sendiri, penerimaan hibah atau bantuan, penyewaan, pinjaman, pendaurlangan, penukaran dan perbaikan atau rekondisi.

Proses pengadaan berbagai jenis sarana dan prasarana sekolah berupa :

Buku, maksudnya buku-buku bacaan, buku pelajaran yang dapat dipakai sekolah untuk membantu guru dalam menunjang proses pembelajaran yang dilakukan dengan membeli dan menerima bantuan/hibah. Pengadaan dilakukan dengan membeli, menerbitkan sendiri, menerima bantuan atau hibah dan menukar. Namun jika menukar, tidak semua materi akan sesuai dengan materi yang diajarkan atau dengan kurikulum.

Alat pendidikan ialah alat yang secara fungsional digunakan dalam proses belajar mengajar seperti alat peraga, alat praktik, alat laboratorium, alat kesenian, alat olah raga dan sebagainya.

Perabot yaitu barang-barang yang berfungsi sebagai tempat untuk menulis dan tempat penyimpanan alat atau bahan, misalnya meja, kursi, almari, rak, dan sebagainya.

Bangunan dan tanah yaitu dilakukan dengan cara membangun bangunan baru yang dibutuhkan untuk menunjang proses pembelajaran.

Namun dibutuhkan pula pengendalian dalam pengadaan baik yang dilakukan sendiri oleh sekolah maupun dari luar sekolah, hendaknya dicatat sesuai dengan keadaan dan kondisinya yang dimaksud sebagai upaya pengecekan, serta melakukan pengontrolan terhadap keluar/masuknya barang atau sarana dan prasarana yang dimiliki sekolah.

c. Pemeliharaan

Merupakan kegiatan untuk melaksanakan pengurusan dan pengaturan agar semua sarana dan prasarana selalu dalam keadaan baik dan siap untuk digunakan secara berdayaguna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan pendidikan. Pemeliharaan merupakan penjagaan atau pencegahan dari kerusakan suatu barang sehingga barang tersebut kondisinya baik dan siap digunakan. Pemeliharaan merupakan upaya terus-menerus yang dilakukan untuk mengusahakan agar peralatan tersebut tetap dalam keadaan baik. Tujuannya yaitu untuk mengoptimalkan usia pakai peralatan, menjamin kesiapan operasional peralatan untuk mendukung kelancaran proses belajar mengajar serta menjamin keselamatan guru maupun siswa yang menggunakan.

d. Inventarisasi

Berasal dari kata “inventaris” (dalam bahasa Latin: *inventarium*) yang berarti daftar barang-barang, bahan dan sebagainya. Inventarisasi dalam sarana dan prasarana pendidikan adalah pencatatan dan pendaftaran barang-barang milik sekolah ke dalam suatu daftar inventaris barang secara tertib dan teratur menurut ketentuan dan cara yang berlaku. Tujuan inventarisasi dilakukan dalam rangka usaha penyempurnaan pengurusan dan pengawasan yang efektif terhadap sarana dan prasarana yang dimiliki sekolah.

e. Penghapusan

Merupakan kegiatan pembebasan sarana dan prasarana dari pertanggungjawaban yang berlaku dengan alasan yang dapat

dipertanggungjawabkan. Secara lebih rinci atau lebih operasional, penghapusan sarana dan prasarana adalah proses kegiatan yang bertujuan untuk mengeluarkan/ menghilangkan sarana dan prasarana dari daftar inventaris karena sarana dan prasarana tersebut sudah dianggap tidak berfungsi terutama untuk kepentingan pelaksanaan pembelajaran di sekolah. Penghapusan sebagai salah satu fungsi manajemen sarana prasarana pendidikan persekolahan harus mempertimbangkan alasan-alasan normatif tertentu dalam pelaksanaan demi efektivitas dan efisiensi kegiatan persekolahan. Syarat sarana prasarana yang dapat dihapuskan yaitu barang dalam keadaan sudah tua atau sudah tidak dapat digunakan lagi, secara teknis dan ekonomis kegunaan tidak seimbang dengan besarnya biaya pemeliharaan, tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan lainn sebagainya.

Dari uraian indikator manajemen sarana prasarana sekolah, maka dapat disimpulkan bahwa setiap sekolah dituntut untuk mengoptimalkan perencanaan, pemeliharaan, pengadaan, penghapusan dan inventarisasi yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran guna tercapainya proses belajar mengajar yang baik dan optimal sehingga dapat menghasilkan tujuan yang akan dicapai.

3. Jenis-jenis sarana dan prasarana sekolah di PAUD

Sarana dan prasarana yang dibutuhkan di sekolah tidak selalu sama, hal tersebut tergantung pada tingkatan sekolah. Selain itu, visi misi sekolah dan kebijakansekolah juga mempengaruhi improvisasi sarana dan

prasarana suatu sekolah. Menurut Suharsimi Arikunto & Lia Yuliana (2008: 274), menjelaskan fasilitas atau sarana dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

Fasilitas fisik, yakni segala sesuatu yang berupa benda atau fisik yang dapat dibedakan, yang mempunyai peranan untuk memudahkan dan meluncurkan suatu usaha. Fasilitas fisik juga disebut fasilitas materiil. Contoh fasilitas fisik di PAUD: kendaraan, alat tulis kantor (ATK), peralatan komunikasi elektronik. Dalam kegiatan pendidikan yang tergolong dalam fasilitas materiil antara lain: perabot ruang kelas, perabot kantor TU, perpustakaan, dan ruang praktik.

Fasilitas uang, yaitu segala sesuatu yang bersifat mempermudah suatu kegiatan sebagai akibat bekerjanya nilai uang. Hartati Sukirman, dkk (2010: 290), mengungkapkan bahwa perlu dibedakan antara alat pelajaran, alat peraga dan media pendidikan. Alat pelajaran adalah semua benda yang dipergunakan secara langsung oleh guru maupun murid dalam proses belajar mengajar (buku tulis, gambar-gambar). Alat peraga adalah semua alat bantu pendidikan dan pelajaran (benda atau perbuatan dari yang paling konkrit sampai yang paling abstrak) untuk mempermudah pemberian pengertian pada peserta didik. Media pendidikan adalah perantara proses belajar mengajar untuk lebih mempertinggi efektivitas dan efisiensi pendidikan, dapat sebagai pengganti peranan guru.

Sarana dan prasarana pendidikan pada setiap satuan pendidikan berbeda-beda disesuaikan dengan kondisi sekolah dan peserta

didiknya. Kebutuhan sarana dan prasarana pendidikan harus terpenuhi agar kegiatan pembelajaran dapat terlaksana sesuai dengan visi dan misi sekolah sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai. Oleh karena itu, sarana dan prasarana pendidikan harus disediakan dengan porsi yang ideal untuk mencukupi kebutuhan lingkungan pendidikan dan mendukung peningkatan prestasi sekolah.

4. Fungsi Manajemen Sarana Prasarana

Menurut G.R. Terry dalam bukunya berjudul "*Principles Of Management*" yang diterjemahkan oleh Mulyono (2008: 22), membagi fungsi-fungsi manajemen itu atas empat fungsi yang lebih dikenal dengan istilah POAC, yaitu:

Planning (perencanaan), Ibrahim Bafadal (2004: 26), menjelaskan bahwa perencanaan sarana dan prasarana adalah suatu proses memikirkan dan menetapkan program pengadaan fasilitas sekolah, baik yang berbentuk sarana maupun prasarana pendidikan dimasa yang akan datang untuk mencapai tujuan tertentu. Direktorat Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional dalam bukunya Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan Persekolahan Berbasis Sekolah (2007: 6) mengemukakan bahwa perencanaan sarana dan prasarana pendidikan adalah keseluruhan proses perkiraan secara matang rancangan pembelian, pengadaan, rehabilitasi, distribusi atau pembuatan peralatan dan perlengkapan yang sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Berdasarkan pengertian dari beberapa pendapat di atas perencanaan sarana dan prasarana pendidikan adalah suatu rencana yang dapat digunakan untuk mengontrol setiap langkah untuk memudahkan kegiatan pengadaan barang sesuai dengan anggaran yang tersedia di sekolah.

Pengorganisasian (*Organizing*) adalah suatu langkah untuk menetapkan, menggolongkan dan mengatur berbagai macam kegiatan yang di pandang.Seperti bentuk fisik yang tepat bagi suatu ruangan kerja administrasi, ruangan laboratorium, serta penetapan tugas dan wewenang seseorang pendelegasian wewenang dan seterusnya dalam rangka untuk mencapai tujuan.

Actuating (pelaksanaan), Menurut Nawawi (2000) pelaksanaan atau penggerakan (*actuating*) yang dilakukan setelah organisasi memiliki perencanaan dan melakukan pengorganisasian dengan memiliki struktur organisasi termasuk tersedianya personil sebagai pelaksana sesuai dengan kebutuhan unit atau satuan kerja yang dibentuk. Di antara kegiatan pelaksanaan adalah melakukan pengarahan, bimbingan dan komunikasi termasuk koordinasi.

Controlling (pengawasan) merupakan fungsi manajemen yang tidak kalah pentingnya dalam suatu organisasi. Semua fungsi terdahulu, tidak akan efektif tanpa disertai fungsi pengawasan. Fungsi ini berguna untuk mengawasi dan mengadakan koreksi.

Fungsi-fungsi manajemen ini berjalan saling berinteraksi dan saling kait- mengkait antara satu dengan lainnya, sehingga menghasilkan apa yang

disebut dengan proses manajemen. Dengan demikian, proses manajemen sebenarnya merupakan proses interaksi antara berbagai fungsi manajemen.

D. Pengaruh Manajemen Sarana Prasarana Sekolah dan Aktualisasi Diri Guru terhadap Motivasi Mengajar Guru PAUD

1. Pengaruh manajemen sarana prasarana sekolah dengan motivasi mengajar guru PAUD.

Keberhasilan pembelajaran di sekolah didukung dengan adanya pendayagunaan semua sarana dan prasarana pendidikan yang ada secara efektif dan efisien. Menurut Yunus (2007:4) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang guru yang salah satunya adalah fasilitas. Fasilitas yang dimaksud yaitu sarana prasana mampu mempengaruhi motivasi mengajar guru. Sarana prasarana yang lengkap dan memadai mampu memotivasi guru untuk mengajar dan membawakan materi pada anak didiknya lebih maksimal, maka hasil yang diinginkan juga mampu dicapai.

Berdasarkan uraian di atas diduga terdapat hubungan antara manajemen sarana prasarana sekolah dengan motivasi mengajar guru PAUD.

2. Pengaruh aktualisasi diri guru berhubungan dengan motivasi mengajar guru PAUD

Kewibawaan seorang guru dihadapan siswanya merupakan cerminan dari aktualisasi diri yang baik. Guru yang berwibawa bukanlah guru yang menakutkan bagi siswa, melainkan guru yang dapat mengaktualisasikan dirinya secara baik sehingga disegani dan disenangi para siswanya. Kewibawaan guru menumbuhkan kepercayaan siswa sehingga dengan

demikian seorang guru akan lebih dihargai dan betul-betul dibutuhkan. Menurut Yunus (2007: 4) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi mengajar salah satunya yaitu rasa aman. Rasa aman adalah adanya kepastian untuk memperoleh pekerjaan tetap, memegang jabatan diorganisasi selama mungkin seperti yang mereka harapkan. Pada hirarki kebutuhan maslow, disampaikan bahwa dalam mencapai kesuksesan maka dibutuhkan aktualisasi diri yang baik. Jm

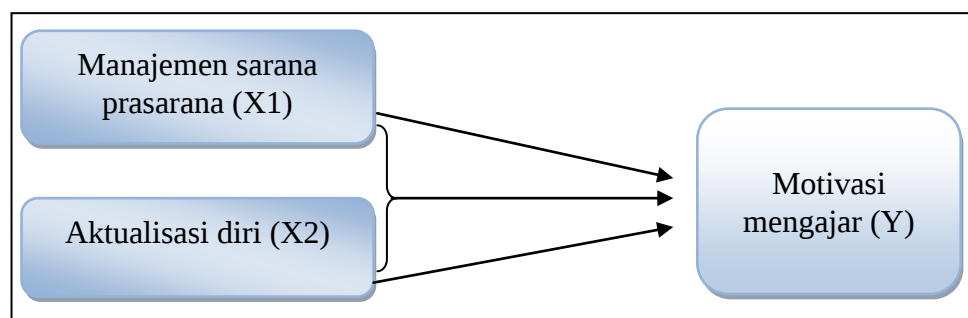
3. Pengaruh manajemen sarana prasarana sekolah dan aktualisasi diri guru berhubungan dengan motivasi mengajar guru PAUD.

Keberhasilan pembelajaran di sekolah didukung dengan adanya pendayagunaan semua sarana dan prasarana pendidikan yang ada secara efektif dan efisien. Selain sarana dan prasarana, motivasi mengajar juga dipengaruhi oleh aktualisasi diri guru. Seseorang yang telah mencapai aktualisasi diri dengan optimal akan memiliki kepribadian yang berbeda dengan orang pada umumnya (Asmadi, 2008). Aktualisasi diri guru yang baik akan terlihat ketika seorang guru sukses dalam menyampaikan materi yang mudah dipahami oleh siswanya serta menunjukkan kewibawaan seorang guru yang dapat disenangi oleh siswanya. Selain aktualisasi diri guru yang baik, dibutuhkan manajemen sarana prasarana yang baik guna mendukung kegiatan belajar mengajar siswa dan meningkatkan mutu pendidikan.

E. Kerangka Pemikiran

Adanya sarana prasarana yang mendukung, mampu mempermudah dan memperlancar kinerja guru serta dapat meningkatkan motivasi guru dalam mengajar sehingga tujuan pendidikan tercapai. Motivasi kerja guru adalah keseluruhan proses pemberian motif atau dorongan kerja kepada para guru sebagai pendidik dan pengajar, agar tujuan pendidikan dan pengajaran dapat tercapai sesuai dengan rencana apa yang diharapkannya. Dari penelitian Santoso (2011) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel manajemen sarana prasarana sekolah dengan motivasi berprestasi guru, yang berarti semakin baik pengelolaan sarana dan prasarana akan semakin meningkatkan motivasi berprestasi guru.

Selain sarana prasarana, aktualisasi diri guru juga mempengaruhi motivasi guru dalam mengajar. Aktualisasi merupakan kemampuan seseorang untuk mengatur diri sendiri sehingga bebas dari berbagai tekanan, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar individu. Apabila seorang guru mempunyai tekanan dalam diri atau lingkungan, maka hal tersebut akan mempengaruhi motivasinya dalam mengajar.



Gambar 2.1. Kerangka berpikir

F. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dirumuskan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2010:64). Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

Ha:

1. Terdapat pengaruh manajemen sarana prasarana sekolah terhadap motivasi mengajar guru PAUD.
2. Terdapat pengaruh aktualisasi diri terhadap motivasi mengajar guru PAUD.
3. Terdapat pengaruh manajemen sarana prasarana sekolah dan aktualisasi diri guru terhadap motivasi mengajar guru PAUD.

Ho:

1. Tidak terdapat pengaruh manajemen sarana prasarana sekolah terhadap motivasi mengajar guru PAUD.
2. Tidak terdapat pengaruh aktualisasi diri terhadap motivasi mengajar guru PAUD.
3. Tidak terdapat pengaruh manajemen sarana prasarana sekolah dan aktualisasi diri guru terhadap motivasi mengajar guru PAUD.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif regresi berganda dengan fokus penelitian pada pengujian hubungan antara variabel bebas yaitu manajemen sarana prasarana sekolah, variabel terikat yaitu motivasi mengajar guru, dan variabel intervening yaitu aktualisasi diri guru. Hubungan antara satu dengan beberapa variabel lain dinyatakan dengan besarnya koefisien korelasi dan keberartian (signifikansi) secara statistik. Hubungan positif berarti nilai yang tinggi dari suatu variabel berhubungan dengan nilai yang tinggi dengan variabel lain. Sedangkan hubungan negatif berarti nilai yang tinggi dalam satu variabel berhubungan dengan nilai yang rendah pada variabel lain.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Purwanto (2007:85) variabel adalah gejala yang dipersoalkan. Gejala bersifat membedakan satu unsur populasi dengan unsur yang lain. Berdasarkan pada kajian teori yang ada maka dapat diketahui variabel-variabel dalam penelitian ini. Variabel tersebut ada tiga macam yaitu variabel bebas, variabel terikat, dan variabel *intervening* atau laten.

1. Variabel Bebas

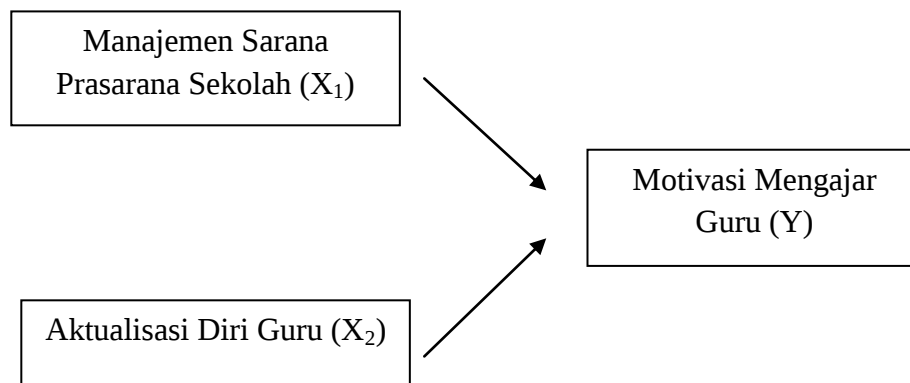
Menurut Purwanto (2007:88) variabel bebas sering disebut variabel independen yaitu variabel yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen/terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini

adalah manajemen sarana prasarana sekolah yang akan diberikan kepada subjek penelitian (X_1) dan aktualisasi diri guru (X_2).

2. Variabel Terikat

Menurut Purwanto (2007:88) variabel terikat atau variabel dependen yaitu variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah motivasi mengajar guru (Y).

Ketiga variabel tersebut memiliki hubungan sebab akibat, Manajemen sarana prasarana sekolah (X_1) dan Aktualisasi diri guru (X_2) mengakibatkan Motivasi mengajar guru (Y) tercapai secara optimal yang disajikan dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 3.1 Variabel Penelitian

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Manajemen sarana Prasarana adalah kondisi pengelolaan perlengkapan sekolah yang digunakan untuk mempermudah dan mencapai tujuan sekolah, meliputi a) perencanaan, b) pengadaan, c) pengawasan, d) penyimpanan, e) inventarisasi, f) penghapusan, g) Penataan.
2. Aktualisasi Diri adalah a) Memusatkan diri pada realitas secara lebih efisien, b) penerimaan terhadap diri sendiri dan orang lain apa adanya, c)

Spontanitas, kesederhanaan dan kewajaran, d) Otonomi , kemandirian terhadap kebudayaan dan lingkungan, e) terpusat pada persoalan, f) membutuhkan kesendirian, g) kesegaran dan apresiasi yang berkelanjutan, h) kesadaran sosial, i) hubungan interpersonal, j) demokratis, k) rasa humor yang bermakna dan etis, l) kreativitas, m) independensi, n) pengalaman puncak (*peak experience*).

3. Motivasi Mengajar adalah dorongan dari dalam dan luar guru yang meliputi aktifitas fisik dan mental dalam usaha pencapaian tujuan pribadi dan sekolah. Hal ini meliputi faktor eksternal yang meliputi prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, perkembangan, dan pekerjaan itu sendiri. Serta juga faktor internal yang meliputi gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi, kondisi kerja, dan keamanan kerja.

D. Subjek penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2011:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di TK Aisyah Bustanul Atfal tahun ajaran 2016/2017. Berikut tabel jumlah guru di TK Aisyah Bustanul Atfal Kota Magelang tahun ajaran 2016/2017:

Tabel.3.1 Daftar TK ABA subjek penelitian

No	Nama TK ABA	Jumlah
1	Aisyiyah Bustanul Athfal 1	5
2	Aisyiyah Bustanul Athfal 2	7
3	Aisyiyah Bustanul Athfal 3	6
4	Aisyiyah Bustanul Athfal 4	6
5	Aisyiyah Bustanul Athfal 5	12
6	Aisyiyah Bustanul Athfal 6	6
7	Aisyiyah Bustanul Athfal 7	9
8	Aisyiyah Bustanul Athfal 8	2
Jumlah		53

Alasan pengambilan populasi guru TK karena sarana prasarana yang digunakan pada setiap TK dapat mendukung motivasi mengajar bagi setiap guru. Aktualisasi guru disetiap TK dapat pula berbeda, motivasi yang diberikan juga akan berbeda. Motivasi adalah suatu kunci keberhasilan guru mengajar anak didiknya.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian individu yang diselidiki dari keseluruhan individu penelitian. Berdasarkan penjelasan tersebut, sampel dalam penelitian ini berjumlah 53 guru.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* yaitu seluruh anggota populasi dipilih menjadi anggota sampel. *Total sampling* dipilih sebagai teknik pengambilan sampel karena jumlah yang relatif sedikit.

E. Metode Pengumpulan Data

1. Angket/kuesioner

Angket atau kuesioner merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data secara tidak langsung yaitu peneliti tidak langsung bertanya jawab dengan responden (Syaodih, 2012:219). Instrumen atau alat pengumpul datanya juga disebut angket berisi sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab atau direspon oleh responden. Dalam penelitian ini menggunakan angket tertutup, yaitu pertanyaan atau pernyataan telah memiliki alternatif jawaban yang tinggal dipilih oleh responden.

Pengukuran sikap menggunakan skala sikap yang dikembangkan oleh Likert. Dalam skala Likert, guru tidak disuruh memilih pernyataan positif saja tetapi memilih pernyataan negatif (Arifin, 2013:160). Setiap item dibagi ke dalam lima skala. Namun dalam penelitian ini, peneliti menggunakan empat skala dengan alasan penggunaan lima skala mengakibatkan responden sebagian besar memilih pilihan netral. Empat skala tersebut dapat diuraikan sebagai berikut: SS=Sangat Sesuai, S=Sesuai, CS=Cukup Sesuai, dan TS=Tidak Sesuai. Setiap pertanyaan positif diberi skor 4, 3, 2, 1 sedangkan pernyataan negatif diberi skor 1, 2, 3, 4.

Aspek yang akan dinilai adalah manajemen sarana prasarana sekolah dan aktualisasi diri guru. Responden dalam penelitian ini adalah guru. Tujuan angket manajemen sarana prasarana sekolah

untuk memperoleh informasi tentang ketersediaan dan tingkat optimalisasi penggunaan sarana prasarana pada sekolah. Sedangkan angket aktualisasi guru untuk mengetahui informasi tentang berapa besar dorongan guru untuk mengajar. Langkah awal dilakukan dengan menyusun kisi-kisi instrumen angket. Item pertanyaan atau pernyataan angket dapat dilihat di lampiran. Adapun kisi-kisi angket manajemen sarana prasarana sekolah tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Kisi-kisi angket manajemen sarana dan prasarana sekolah

No	Indikator	Sub indikator	Butir item
1.	Perencanaan	- Penataan ruang - Penataan permainan out door dan in door	6, 7, 9, 12
2.	Pengadaan	- Pembelian media pendidikan - Pembelian perabot untuk tempat penyimpanan alat dan bahan - Penambahan bangunan guna menunjang proses pembelajaran	4, 5, 8
3.	Pemeliharaan	- Mengoptimalkan usia pakai peralatan	1, 2, 3, 11
4.	Inventarisasi	- Izin pendirian dan penggunaan bangunan - Penataan sarana dan prasarana yang sesuai dengan ketentuan	10, 13 - 25
5.	Penghapusan	- Peremajaan buku - Pengecekan sarana prasarana	26, 27

Sedangkan kisi-kisi instrumen aktualisasi diri guru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.3
Kisi-kisi instrumen aktualisasi diri guru

No	Indikator	Butir item
1.	Memusatkan diri pada realitas secara lebih efisien	1, 2, 3
2.	Penerimaan terhadap diri sendiri dan orang lain apa adanya	4, 5, 6
3.	Spontanitas, kesederhanaan dan kewajaran	7, 8, 9
4.	Otonomi, kemandirian terhadap kebudayaan dan lingkungan	10, 11, 12
5.	Terpusat pada persoalan	13, 14, 15
6.	Membutuhkan kesendirian	16, 17, 18
7.	Kesegaran dan apresiasi yang berkelanjutan	19, 20, 21
8.	Kesadaran social	22, 23, 24
9.	Hubungan interpersonal	25, 26, 27
10.	Demokratis	28, 29, 30
11.	Rasa humor yang bermakna dan etis	31, 32, 33
12.	Kreativitas	34, 35, 36
13.	Independensi	37, 38, 39
14.	Pengalaman puncak	40, 41, 42

Sedangkan kisi-kisi instrumen motivasi guru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4
Kisi-kisi instrumen motivasi guru

No	Indikator	Sub Indikator	Nomor butir
1.	Internal	Prestasi	1, 2
		Kepuasan	3, 4, 5, 6
		tanggung jawab	7, 8, 9, 10
		pekerjaan itu sendiri	11, 12, 13, 14
2.	Eksternal	Gaji	15, 16, 17, 18
		Pengawasan	19, 20, 21, 22
		hubungan antar pribadi	23, 24, 25, 26
		Kebijakan	27, 28
		kondisi kerja	29, 30
		keamanan kerja.	31, 32
		Penghargaan	33, 34

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaan lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga mudah diolah (Arikunto, 2006:160). Instrumen penelitian ini menggunakan angket yaitu sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui (Arikunto, 2006:151). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket Manajemen Sarana Prasarana Sekolah dan Aktualisasi Diri Guru terhadap Motivasi Mengajar Guru PAUD di lingkungan Taman Kanak-kanak Aisyiyah Bustanul Atfal I-VIII di Kota Magelang.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket tertutup, yaitu angket dengan jawaban yang sudah tersedia sehingga responden tinggal memilih salah satu jawabannya. Angket yang digunakan juga merupakan angket terpakai, yaitu angket yang digunakan satu kali dalam pengujian responden. Penggunaan instrumen jenis angket dalam penelitian ini juga memiliki kelemahan dan kelebihan. Kelemahan pada angket antara lain pertanyaan-pertanyaan dalam angket dapat ditafsirkan salah oleh responden. Akan tetapi angket juga memiliki kelebihan, yaitu:

1. Memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan penelitian.
2. Memperoleh informasi mengenai suatu masalah secara serentak
3. Pertanyaan dapat disusun secara sistematis sesuai dengan masalah-masalah yang akan diungkap.

4. Tidak terlalu mengganggu guru, karna hanya memerlukan waktu beberapa menit.
5. Apa yang diungkap oleh subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.

Angket diberikan kepada seluruh guru di lingkungan Taman Kanak-kanak Aisyiyah Bustanul Athfal I-VIII di Kota Magelang sebagai responden. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket Manajemen Sarana Prasarana Sekolah, Aktualisasi Diri Guru, dan Motivasi Mengajar Guru PAUD dengan jawaban alternatif meliputi SS=Sangat Sesuai, S=Sesuai, CS=Cukup Sesuai, dan TS=Tidak Sesuai. Setiap pertanyaan positif diberi skor 4, 3, 2, 1 sedangkan pernyataan negatif diberi skor 1, 2, 3, 4.

G. Uji Coba Instrumen

Data yang baik adalah data yang sesuai dengan kenyataan sebenarnya dan data tersebut bersifat tetap, ajeg atau dapat dipercaya (Widoyoko, 2012:141). Data yang sesuai keadaan yang sebenarnya disebut data yang valid. Data yang dapat dipercaya disebut data yang reliabel. Agar diperoleh data yang valid dan reliabel, maka instrumen yang digunakan untuk mengukur objek perlu diuji coba untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas. Uji coba instrumen dilakukan di Taman kanak-kanak Aisyah Bustanul Atfal V dengan jumlah 12 guru. Pemilihan Taman kanak-kanak Aisyah Bustanul Atfal V sebagai tempat uji coba instrumen karena

memiliki potensi daya dukung untuk mewakili seluruh Taman kanak-kanak Aisyah Bustanul Atfal I-VIII.

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghazali, 2009:49). Dalam uji coba validitas instrumen menggunakan validitas konstruk yang mengacu pada sejauh mana suatu instrumen mengukur konsep dari suatu teori yang menjadi dasar penyusunan instrumen. Validitas konstruk dilakukan dengan mengkonsultasikan dengan ahli (*expert judgement*) dan uji coba di lapangan untuk mengetahui validitas uji instrumen. Validitas instrumen diukur menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) 23.0 for Windows. Uji validitas dengan jumlah responden 25 dan taraf signifikan 5% memiliki r_{tabel} 0.396 sehingga item dengan $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka item tersebut tidak valid/gugur. Berikut merupakan ringkasan hasil uji validitas butir instrumen. Terdapat beberapa item yang gugur namun memiliki nilai r_{hitung} mendekati nilai r_{tabel} dikonsultasikan dengan ahli (*expert judgement*) sehingga item tersebut bisa digunakan untuk penelitian.

Tenik analisis yang digunakan untuk menghitung validitas item ini adalah dengan teknik analisis regresi berganda, karena penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan lebih dari dua variabel.

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan

- r_{xy} = koefisien korelasi antara nilai item dengan nilai total
- $\sum X$ = jumlah nilai item
- $\sum Y$ = jumlah nilai total dalam tiap item
- $\sum XY$ = jumlah perkalian antara nilai item dengan nilai total item
- $\sum X^2$ = jumlah kuadrat nilai tiap item
- $\sum Y^2$ = jumlah nilai total dalam tiap-tiap item

Untuk menguji validitas instrumen lembar observasi dalam penelitian ini menggunakan validitas konstruk maka digunakan pendapat ahli (*expert judgment*) (dalam Sugiyono, 2013:352). Uji validitas dilakukan terhadap 53 responden. Instrumen berupa kuesioner yang diisi oleh responden yaitu seluruh guru di lingkungan Taman Kanak-kanak Aisyiyah Bustanul Athfal I-VIII di kota Magelang yang terdiri variabel manajemen sarana prasarana sekolah dan aktualisasi diri guru (X1) dan variabel motivasi mengajar guru PAUD (X2).

Item pertanyaan dikatakan valid jika telah memenuhi kriteria hasil uji validitas. Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel

Hasil uji validitas variabel manajemen sarana prasarana sekolah

No Item	<i>Pearson Correlation</i>	r tabel	keterangan
item 1	0,221	0,271	Tidak Valid
item 2	0,297	0,271	Valid
item 3	0,404	0,271	Valid
item 4	0,435	0,271	Valid
item 5	0,527	0,271	Valid
item 6	0,359	0,271	Valid
item 7	0,788	0,271	Valid
item 8	0,495	0,271	Valid
item 9	0,3	0,271	Valid
item 10	0,173	0,271	Tidak Valid
item 11	0,704	0,271	Valid
item 12	0,064	0,271	Valid
item 13	0,65	0,271	Valid
item 14	0,397	0,271	Valid
item 15	0,548	0,271	Valid
item 16	0,588	0,271	Valid
item 17	0,761	0,271	Valid
item 18	0,598	0,271	Valid
item 19	0,508	0,271	Valid
item 20	0,363	0,271	Valid
item 21	0,67	0,271	Valid
item 22	0,783	0,271	Valid
item 23	0,404	0,271	Valid
item 24	0,66	0,271	Valid
item 25	0,745	0,271	Valid
item 26	0,583	0,271	Valid
item 27	0,573	0,271	Valid

Item pernyataan dikatakan valid jika mempunyai nilai r hitung $> r$ tabel. Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa ada 2 item pernyataan pada variabel manajemen sarana prasarana sekolah yang mempunyai nilai r hitung $< r$ tabel yaitu pada item 1 dan 10. Sehingga

pada 2 item pernyataan tersebut tidak valid. Sedangkan pada item-item yang lain telah valid karena mempunyai nilai r hitung $> r$ tabel.

Tabel

Hasil Uji Validitas Aktualisasi Diri Guu

No Item	<i>Pearson Correlation</i>	r tabel	keterangan
Item 1	0,616	0,271	Valid
Item 2	0,639	0,271	Valid
Item 3	0,638	0,271	Valid
Item 4	0,387	0,271	Valid
Item 5	0,450	0,271	Valid
Item 6	0,593	0,271	Valid
Item 7	0,219	0,271	Tidak Valid
Item 8	0,583	0,271	Valid
Item 9	0,678	0,271	Valid
Item 10	0,698	0,271	Valid
Item 11	0,641	0,271	Valid
Item 12	0,567	0,271	Valid
Item 13	0,643	0,271	Valid
Item 14	0,469	0,271	Valid
Item 15	0,713	0,271	Valid
Item 16	0,664	0,271	Valid
Item 17	0,654	0,271	Valid
Item 18	0,640	0,271	Valid
Item 19	0,423	0,271	Valid
Item 20	0,500	0,271	Valid
Item 21	0,559	0,271	Valid
Item 22	0,512	0,271	Valid
Item 23	0,509	0,271	Valid
Item 24	0,424	0,271	Valid
Item 25	0,530	0,271	Valid
Item 26	0,561	0,271	Valid
Item 27	0,576	0,271	Valid
Item 28	0,580	0,271	Valid
Item 29	0,630	0,271	Valid
Item 30	0,562	0,271	Valid
Item 31	0,204	0,271	Tidak Valid
Item 32	0,626	0,271	Valid

Item 33	0,424	0,271	Valid
Item 34	0,531	0,271	Valid
Item 35	0,623	0,271	Valid
Item 36	0,352	0,271	Valid
Item 37	0,592	0,271	Valid
Item 38	0,675	0,271	Valid
Item 39	0,696	0,271	Valid
Item 40	0,760	0,271	Valid
Item 41	0,683	0,271	Valid
Item 42	0,683	0,271	Valid

Item pernyataan dikatakan valid jika mempunyai nilai r hitung $>r$ tabel. Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa ada 2 item pernyataan pada variabel manajemen sarana prasarana sekolah yang mempunyai nilai r hitung $<r$ tabel yaitu pada item 7 dan 31. Sehingga pada 2 item pernyataan tersebut tidak valid. Sedangkan pada item-item yang lain telah valid karena mempunyai nilai r hitung $>r$ tabel.

Tabel

Hasil Uji Validitas Motivasi Mengajar Guru

No Item	<i>Pearson Correlation</i>	r tabel	keterangan
Item 1	0,429	0,271	Valid
Item 2	0,310	0,271	Valid
Item 3	0,379	0,271	Valid
Item 4	0,354	0,271	Valid
Item 5	0,568	0,271	Valid
Item 6	0,133	0,271	Tidak Valid
Item 7	0,443	0,271	Valid
Item 8	0,343	0,271	Valid
Item 9	0,128	0,271	Tidak Valid
Item 10	0,142	0,271	Tidak Valid
Item 11	0,518	0,271	Valid

Item 12	0,302	0,271	Valid
Item 13	0,308	0,271	Valid
Item 14	0,606	0,271	Valid
Item 15	0,357	0,271	Valid
Item 16	0,442	0,271	Valid
Item 17	0,505	0,271	Valid
Item 18	0,530	0,271	Valid
Item 19	0,333	0,271	Valid
Item 20	0,473	0,271	Valid
Item 21	0,483	0,271	Valid
Item 22	0,530	0,271	Valid
Item 23	0,473	0,271	Valid
Item 24	0,530	0,271	Valid
Item 25	0,643	0,271	Valid
Item 26	0,358	0,271	Valid
Item 27	0,561	0,271	Valid
Item 28	0,161	0,271	Tidak Valid
Item 29	0,645	0,271	Valid
Item 30	0,623	0,271	Valid
Item 31	0,551	0,271	Valid
Item 32	0,330	0,271	Valid
Item 33	0,094	0,271	Tidak Valid
Item 34	0,584	0,271	Valid

Item pernyataan dikatakan valid jika mempunyai nilai r hitung $>r$ tabel. Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa ada 5 item pernyataan pada variabel manajemen sarana prasarana sekolah yang mempunyai nilai r hitung $<r$ tabel yaitu pada item 6, 9, 10, 28 dan 33. Sehingga pada 2 item pernyataan tersebut tidak valid. Sedangkan pada item-item yang lain telah valid karena mempunyai nilai r hitung $>r$ tabel.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghazali, 2009:45). Realibilitas instrumen diukur menggunakan bantuan program komputer SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 23.0 for Windows.

Tabel
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Manajemen Sarana Prasarana Sekolah	0,745	Reliabel
Aktualisasi Diri Guru	0,748	Reliabel
Motivasi Mengajar Guru	0,725	Reliabel

Instrumen pertanyaan pada masing-masing variabel dikatakan reliabel jika mempunyai nilai *cronbach's alpha* > 0,6. Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa pada masing-masing variabel mempunyai nilai *cronbach's alpha* > 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen pertanyaan pada masing-masing variabel telah reliabel.

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa angket sudah layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian

H. Metode Analisis Data

Metode analisis data menurut Sukmaningsih (2013) teknik analisis data adalah suatu cara yang digunakan oleh peneliti untuk menguraikan dan mengolah data pada objek peneliti yang telah ditentukan. Analisis data bertujuan untuk membuktikan atau menguji hipotesis yang dikemukakan sebelumnya. Analisis pada dasarnya adalah proses pengolahan dan penganalisisan data telah diperoleh untuk menarik kesimpulan. Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan dianalisis menggunakan analisis statistik. Untuk mengetahui korelasi antara ketiga variabel maka peneliti menggunakan cara analisis regresi berganda dengan bantuan software SPSS Windows versi 23.00

I. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas menggunakan analisis statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Prasyarat yang harus dipenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Uji analisis yang digunakan adalah uji Durbin-Watson (*DW test*).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Kesimpulan Teori Penelitian

Berdasarkan uraian pengertian-pengertian motivasi, maka peneliti menyimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu penggerak atau pendorong seseorang untuk bertindak laku ke arah tujuan tertentu. Faktor yang mempengaruhi motivasi bisa berasal dari diri sendiri, orang lain serta lingkungan sekitar.

Aktualisasi diri guru merupakan suatu kemampuan seseorang guru untuk mengatur dirinya sendiri sehingga bebas berbagai tekanan, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar. Apabila seorang guru mampu mengatur dirinya sendiri, maka ia dapat memotivasi dirinya untuk lebih mengaktualisasikan dirinya sebagai tenaga pendidik yang berimplikasi pada sehingga mampu meningkatkan kualitas pendidikan dan mampu menghasilkan output atau lulusan yang baik.

Manajemen sarana prasarana sekolah merupakan komponen pendukung dalam proses pembelajaran yang mampu mendukung potensi masing-masing peserta didik di setiap satuan pendidikan baik formal maupun non formal, serta mampu membantu mempermudah guru dalam

penyampaian materi. Sehingga guru merasa lebih termotivasi untuk melakukan kegiatan belajar mengajar dengan baik.

2. Kesimpulan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil analisis data, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Manajemen sarana prasarana sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi mengajar guru di lingkungan Taman Kanak-kanak Aisyiyah Bustanul Athfal I-VIII di Kota Magelang.
- b. Aktualisasi diri guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi mengajar guru di lingkungan Taman Kanak-kanak Aisyiyah Bustanul Athfal I-VIII di Kota Magelang.
- c. Manajemen sarana prasarana sekolah dan aktualisasi diri guru secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi mengajar guru PAUD

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan di atas maka penulis mengajukan saran sebagai berikut

1. Bagi sekolah, diharapkan guru mampu untuk lebih mengembangkan sarana prasarana sekolah guna membantu memperlancar dan mempermudah guru dalam proses kegiatan belajar mengajar. Sehingga dapat mengaktualisasikan diri dan dapat termotivasi dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

2. Bagi peneliti selanjutnya, untuk lebih meningkatkan kualitas penelitian lebih lanjut khususnya yang berkaitan dengan manajemen sarana prasarana sekolah, aktualisasi diri guru dan motivasi mengajar guru PAUD. Diharapkan peneliti lain dapat lebih menyempurnakan hasil penelitian ini dengan menambah variabel lain yang belum diungkap dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Hasan. Dkk. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia. Edisi III*. Jakarta: Balai Pustaka.
- A.M, Sardiman. 2006. *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, Suharsimi dan Lia Yuliana. 2008. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media Yogyakarta.
- Arifin, Zaenal. 2013. *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Bafadal, Ibrahim. 2004. *Manajemen Perlengkapan Sekolah Teori dan Aplikasinya*. Jakarta: Bumi Aksara
- E.Mulyasa. 2002. *Kurikulum Berbasis Kompetensi (Konsep, Karakteristik, Implementasi)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Malayu, Hasibuan S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan 9*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kompri. 2015. *Motivasi Pembelajaran Prespektif Guru dan Siswa*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Purwanto, M. Ngalim. 2007. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Narbuko, Cholid. 2010. *Metodologi penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Purwanto. 2007. *Metodologi penelitian kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiono. 2009. *Metodologi Penelitian Ilmu Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syaodih, Nana. 2005. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Suyanto dan Djihad Hisyam. 2000. *Refleksi dan Reformasi Pendidikan Indonesia Memasuki Millenium III*. Yogyakarta: Adi Cita.

Usman, Husaini. 2013. *Manajemen (Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Uno, Hamzah, B. 2012. *Teori Motivasi & Pengukuranya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Yamin, Martinis. 2007. *Profesionalisasi Guru & Implementasi KTSP*. Jakarta: Gaung Persada Press.

Mulyasa, E. 2007. *Menjadi Guru Profesional menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Rosdakarya.

Widoyoko, Eko Putro. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yokyakarta: Pustaka Pelajar.

