

Pengembangan Model Pelatihan Motivasi Berprestasi Untuk Guru PAUD Di Lombok Barat

MA. Muazar Habibi¹, Baiq Nilawati Astini², Nurhasanah³, Ika Rachmayani⁴

muazar.habibi@unram.ac.id

^{1,2,3,4} Pendidikan Anak Usia Dini, FKIP, Universitas Mataram, Mataram, Indonesia

Received: January 21th 2021

Accepted: January 27th 2021

Published: January 30th 2021

Abstrak: Motivasi berprestasi guru merupakan kekuatan yang mendorong guru untuk menjalankan tugas sebagai pendidik, pengajar, pembimbing dan pelatih. Guru yang mempunyai motivasi berprestasi akan mempunyai tanggung jawab tinggi untuk bekerja dengan antusias dan sebaik mungkin mengerahkan segenap kemampuan dan keterampilan guna mencapai prestasi yang optimal. Penelitian ini mengembangkan model pelatihan motivasi berprestasi (PMB), dan meningkatkan motivasi berprestasi guru sebagai tujuan akhirnya. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi dan data dianalisis secara induktif/kualitatif. Hasil dari uji ahli untuk pengembangan model PMB : pada aspek ketepatan, kegunaan, dan kelayakan tergolong sangat tepat, sangat berguna, dan sangat layak. Hasil dari uji pengguna untuk pengembangan model PMB : pada aspek ketepatan, kegunaan, dan kelayakan tergolong sangat tepat, sangat berguna, dan layak. Rangkaian uji efektivitas mengukur peningkatan aspek-aspek motivasi berprestasi yang terdiri dari 6 aspek yaitu memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi, keberanian mengambil/ memikul resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan, memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan, dan mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. Fokus penelitian pengembangan ini adalah: 1) Pengembangan model pelatihan motivasi berprestasi untuk guru yang menghasilkan model pelatihan motivasi berprestasi dan 2) Pengembangan model pelatihan motivasi berprestasi untuk guru yang dapat meningkatkan motivasi berprestasi. Tujuan penelitian pengembangan ini adalah: 1) Menghasilkan model pelatihan motivasi berprestasi untuk guru dan 2) Peningkatan motivasi berprestasi guru melalui pelatihan motivasi berprestasi. Barat. Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan yang merupakan jenis penelitian kualitatif deskriptif, mengadopsi teori Reasearch and Development (R & D) Borg and Gall (2012:783). Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan). Analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna generalisasi. Hasil dari uji ahli dan uji pengguna untuk pengembangan model PMB adalah: penilaian oleh ahli pada aspek ketepatan, kegunaan dan kelayakan ahli menyatakan bahwa model PMB sangat tepat dan sangat berguna, sedangkan aspek kelayakan ahli menyatakan bahwa model PMB memiliki nilai sangat layak dan layak. Penilaian dari pengguna adalah : penilaian aspek ketepatan pengguna menilai bahwa model PMB ini sangat tepat dan tepat, penilaian aspek kegunaan pengguna menilai sangat berguna dan berguna, penilaian aspek kelayakan pengguna menilai layak pada model PMB, hasilnya dari uji efektifitas produk menunjukkan bahwa pelatihan ini mampu meningkatkan aspek-aspek motivasi berprestasi dengan kategori tinggi sekali, sedangkan hasil Uji efektivitas Model PMB adalah 80% peserta mengalami peningkatan motivasi berprestasi dalam kategori tinggi dan tinggi sekali sehingga disimpulkan bahwa Model PMB efektif dalam meningkatkan motivasi berprestasi guru.

Kata Kunci: Motivasi Berprestasi dan Model Pelatihan.

How to cite this article:

Habibi, M. A. M., Astini, B. N., Nurhasanah, & Rachmayani, I.(2021). Pengembangan Model Pelatihan Motivasi Berprestasi Untuk Guru PAUD Di Lombok Barat, *Jurnal Ilmiah Potensia*, 6(1), 78-89. doi:<https://doi.org/10.33369/jip.6.1.78-89>

PENDAHULUAN

Motivasi berprestasi pada guru dapat didefinisikan sebagai unsur yang membangkitkan, mengarahkan dan mendorong seseorang guru untuk melakukan tindakan dan mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya untuk mencapai tujuan pendidikan Liem & Nie, (2008). Motivasi berprestasi ini yang menyebabkan seseorang guru untuk bersemangat dalam menjalankan tugas sebagai pengajar karena telah terpenuhi kebutuhannya untuk berprestasi. (McClelland, 1969; Nicholls, 2017)

Tim *Achievement Motivation Training* yang mengembangkan teori McClelland (Prabu Mangkunegara, 2011) mengemukakan bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu : (1) bertanggung jawab atas segala perbuatannya, (2) berusaha mencari umpan balik atas perbuatannya, (3) berani mengambil resiko dengan penuh perhitungan, (4) berusaha melakukan sesuatu yang kreatif dan inovatif, (5) pandai mengatur waktu, (6) bekerja keras dan bangga atas hasil yang telah dicapai.

Identifikasi masalah mengenai motivasi berprestasi guru yaitu bagaimana guru dalam bertanggung jawab, berusaha mencari umpan balik, berani mengambil resiko, melakukan tugas dengan inovatif dan kreatif, pandai mengatur waktu, dan bekerja keras dalam melaksanakan tugasnya, demikian pula halnya dalam pembatasan masalah mengenai motivasi berprestasi guru.

Achievement Motivation Training ang ada saat ini masih bersifat generik (asli) yaitu serangkaian kegiatan pelatihan motivasional yang berisi tentang peningkatan motivasi

berprestasi untuk karyawan atau pegawai. Oleh karena itu perlu dikembangkan sebuah PMB (pelatihan Motivasi Berprestasi) yang dapat dipergunakan untuk mengetahui motivasi berprestasi guru (Alannasir, 2016; Aprinaida et al., 2016; Kurniawati, 2018; Tiswarni, 2019).

Tujuan dari penelitian pengembangan ini adalah: 1) menghasilkan model PMB untuk guru, 2) peningkatan motivasi berprestasi guru melalui PMB.

Hampir semua kecakapan yang dimiliki manusia adalah hasil belajar dan sedikit sekali yang diperolehnya karena kematangan perkembangan atau yang diperolehnya secara kebetulan (Bramley & McKenna, 2020). Hamalik, (2001) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada individu yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Menurut Sikula dalam Aprinaida et al., (2016) ada tiga tujuan pelatihan, yakni : 1) untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaanya dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif; 2) untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, dan 3) untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan manajemen (pimpinan). Tujuan pelatihan adalah agar individu dalam situasi kerja dapat memperoleh kemampuan untuk

mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan tertentu secara memuaskan (Nicholls, 2017; Rismayadi et al., 2019; Volosin et al., 2011).

Langkah-langkah yang umum digunakan dalam pengembangan program pelatihan, yang pada prinsipnya meliputi: a) analisa atau penilaian kebutuhan, b) perumusan tujuan pelatihan dan pengembangan, c) isi program, d) prinsip-prinsip belajar, e) pelaksanaan program, f) keahlian, pengetahuan dan kemampuan pekerja, dan g) evaluasi (Mutvei & Mattsson, 2015; Walk et al., 2018). Menurut Sikula metodologi pelatihan adalah strategi dan metode yang digunakan dan dilaksanakan untuk mencapai tujuan kurikulum pelatihan. Tiga hal penting yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan metodologi pelatihan, yaitu perencanaan pelatihan, metode pelatihan dan media pelatihan (Aprinaida et al., 2016).

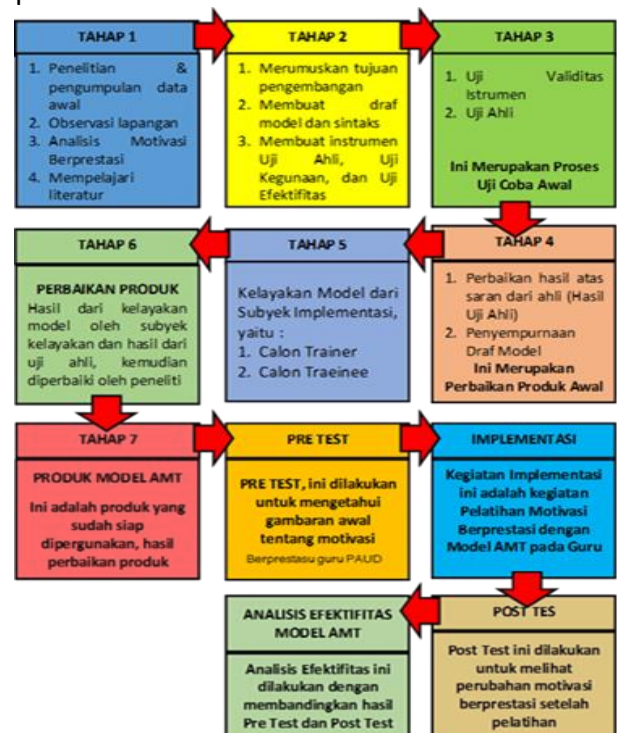
Efektivitas dipandang dari tiga perspektif sebagai berikut: a) efektivitas dari perspektif individu, b) efektivitas dari perspektif kelompok, dan c) efektivitas dari perspektif organisasi. PMB meliputi tiga dasar (motif) yang perlu diketahui sebagai dasar tingkah laku seseorang: motif berprestasi, motif afiliasi dan motif berkuasa. McClelland dalam Prabu Mangkunegara (2011) mengemukakan enam karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu : (1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, (2) Berani mengambil dan memikul resiko, (3) Memiliki tujuan realistis, (4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan, (5) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan, dan (6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan di beberapa PAUD di Lombok Barat. Penelitian ini

merupakan penelitian pengembangan yang merupakan jenis penelitian kualitatif deskriptif, mengadopsi teori *Research and Development* (R & D) Borg & Gall, (1983). Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan). Analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna generalisasi.

Langkah-langkah penelitian pengembangan yang dilakukan digambarkan dalam gambar 1, terdiri atas Tahap 1-7 merupakan tahap pengumpulan data sampai terbentuknya Model PMB dilanjutkan dengan pelaksanaan PMB yang diawali dengan pre test dan diakhiri dengan post test.



Gambar 1. Langkah-langkah penelitian pengembangan

Uji validitas instrumen meliputi tiga instrumen yaitu instrumen Model PMB, instrumen kelayakan Model PMB dan instrumen efektivitas Model PMB. Uji validitas angket menggunakan validasi isi yang lebih kuantitatif. Setiap butir instrumen dinilai secara kuantitatif oleh kedua pakar dengan menggunakan skala empat poin: 1

(tidak relevan), 2 (agak relevan), 3 (cukup relevan), dan 4 (sangat relevan).

Hasil uji validasi instrumen model PMB : 1) pada aspek kegunaan diperoleh nilai validasi isi sebesar 0.9 berarti nilai validasi isi sangat tinggi, 2) pada aspek kelayakan diperoleh nilai validasi isi sebesar 1.0 berarti nilai validasi isi sangat tinggi, dan 3) pada aspek ketepatan diperoleh nilai validasi isi sebesar 1.0 berarti nilai validasi isi sangat tinggi. Hasil dari validasi untuk pengguna adalah : 1) pada aspek kegunaan diperoleh nilai validasi isi sebesar 1.00 berarti nilai validasi isi sangat tinggi, 2) pada aspek kelayakan diperoleh nilai validasi isi sebesar 1.0 berarti nilai validasi isi sangat tinggi, dan 3) pada aspek ketepatan diperoleh nilai validasi isi sebesar 1.0 berarti nilai validasi isi sangat tinggi. Instrumen efektivitas model PMB oleh profesional meliputi instrumen pre test dan post test. Hasil uji validasi instrumen efektivitas PMB adalah: 1) hasil validasi instrumen pre test diperoleh nilai validasi isi sebesar 0.82 berarti nilai validasi isi tinggi, dan 2) hasil validasi instrumen post Test diperoleh nilai validasi isi sebesar 0.82 berarti dengan nilai validasi isi tinggi.

Klasifikasi sumber-sumber data : 1) data primer yang diperoleh langsung dari uji ahli, uji kelayakan dari pengguna dan uji efektivitas. Uji Ahli terdiri atas tiga orang ahli yaitu Ahli Keguruan, Ahli Psikologi dan Ahli Teknologi Pendidikan. Uji Kelayakan oleh pengguna dilakukan oleh tiga orang pengguna dari latar belakang widyaiswara dan guru. Uji efektivitas dilakukan pre test dan post test. Data uji ahli dan uji kelayakan dari pengguna meliputi data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif yang diperoleh berupa penilaian berdasarkan penjabaran skala likert dengan rentang nilai anatar 1-4, terkait aspek kegunaan, kelayakan dan ketepatan, sedangkan data kualitatif diperoleh berdasarkan hasil diskusi dan hasil saran-saran, komentar atau kritik yang dituliskan oleh ahli dan pengguna pada instrumen yang telah disediakan.

Kegunaan data uji ahli baik kuantitatif ataupun kualitatif yaitu sebagai acuan revisi demi penyempurnaan model yang dikembangkan. Data uji efektivitas berupa data kuantitatif yang digunakan untuk melihat gambaran peningkatan motivasi berprestasi dan efektivitas PMB yang dilakukan, 2) data sekunder didapatkan dari jural-jurnal ilmiah, buku-buku teoritis, laporan-laporan, arsip-arsip dan berbagai peraturan pemerintah, hasil penelitian yang relevan dan kondisi nyata saat pelaksanaan penelitian (Blackmore, 2002; Capper, 1993).

Teknik pengolahan data disebut juga teknik analisis data. Adapun kegiatan-kegiatan menggunakan analisis dengan model interaktif terdiri dari tiga tahap yaitu : reduksi data, penyajian data dan verifikasi data. Secara spesifik, analisa data dilakukan secara kuantitatif maupun kualitatif. Data kuantitatif dianalisis dengan pengskoran dan dianalisa secara kuantitatif deskriptif, Sedangkan data kualitatif berupa komentar, saran, kritik, dianalisa secara kualitatif.

Data kuantitatif dianalisa melalui penskoran dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Aspek kegunaan model PMB

Kriteria diperhitungkan dengan cara menghitung skor minimum dan skor maksimum. Selanjutnya menghitung beda skor maksimum dan minimum. Hasil perhitungan beda skor maksimum dan minimum selanjutnya dibagi jumlah kategori yaitu empat dan hasilnya merupakan interval rentang skor masing-masing kategori penilaian.

Skor maksimumnya adalah $10 \times 4 = 40$, dan skor minimumnya adalah $10 \times 1 = 10$, hasil hitungan beda skor maksimum dan minimum adalah $40 - 10 = 30$, interval rentang skor antar katagori adalah $30 : 4 = 7.5$, selanjutnya dapat disusun kreteria penilaian sebagai berikut :

Tabel 1. Kriteria Penilaian Aspek Kegunaan Model PMB

Skor	Rentang	Katagori
32.5 – 40.0		Sangat Berguna
25.0 – 32.4		Berguna
17.5 – 24.9		Kurang Berguna
10.0 – 17.4		Tidak Berguna

2) Aspek ketepatan model PMB

Hasil perhitungan kriteria aspek ketepatan adalah : skor maksimumnya adalah $19 \times 4 = 76$, dan skor minimumnya adalah $19 \times 1 = 19$, hasil hitungan beda skor maksimum dan minimum adalah $76 - 19 = 57$, interval rentang skor antar katagori adalah $57 : 4 = 14.25$, selanjutnya dapat disusun kriteria penilaian sebagai berikut :

Tabel 2. Kriteria Aspek Ketepatan Model PMB

Rentang Skor	Penilaian
61.76 – 76.00	: Sangat Tepat
47.50 – 61.75	: Tepat
33.25 – 47.49	: Kurang Tepat
19.00 – 33.24	: Tidak Tepat

3) Aspek kelayakan model PMB

Hasil perhitungan kriteria aspek kelayakan adalah: Skor maksimumnya adalah $7 \times 4 = 28$, dan skor minimumnya adalah $7 \times 1 = 7$, hasil hitungan beda skor maksimum dan minimum adalah $28 - 7 = 21$, interval rentang skor antar katagori adalah $21 : 4 = 5.25$, selanjutnya dapat disusun kriteria penilaian sebagai :

Tabel 3. Kriteria Aspek Kelayakan Model PMB

Rentang Skor	Penilaian
22.75 – 28.00	: Sangat Layak
17.50 – 22.74	: Layak

12.25 – 17.49	: Kurang Layak
7.00 – 12.24	: Tidak Layak

Analisis efektivitas model pelatihan motivasi berprestasi ini berpedoman pada PP Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional dan Permendikbud No.66 tahun 2013 tentang Standar Penilaian Pendidikan yang dijabarkan dalam pedoman penilaian oleh Badan Standar Nasional Pendidikan.

Apabila digambarkan dengan rumus, maka akan tampak seperti di bawah ini:

$$\frac{\text{Skor aktual (sa)}}{\text{Skor Ideal (si)}} \times 100\% = \% \text{ skor}$$

Rumus Mencari Skor Persentase Tiap Subyek Sugiyono (2014)

Keterangan :

- Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan.
- Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Pelaksanaan uji efektivitas model dilaksanakan melalui kegiatan pre test dan post test, yang dilakukan sebelum dan setelah pelaksanaan PMB. Pada uji efektifitas ini bertujuan untuk mengungkap apakah model PMB mampu meningkatkan motivasi berprestasi guru.

Untuk mendatkan hasil pengolahan data pre test dan post test dipergunakan kaidah penilaian menurut Sugiyono (2014) yang menyatakan bahwa “untuk menentukan katagori tinggi, sedang dan rendah terlebih dahulu harus menentukan nilai Indeks minimum, maksimum dan intervalnya serta jarak intervalnya” sebagai berikut :

- Rumus skor deviasi murni
 $X2 - X1 = D$

Keterangan :

- X1 = Skor Pre test
- X2 = Skor Post test
- D = Nilai Deviasi

2. Perhitungan indeks Persentase dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X1 \% = \frac{X1}{\text{Skor Maksimal}} \times 100\%$$

dan

$$X2 \% = \frac{X2}{\text{Skor Maksimal}} \times 100\%$$

Keterangan :

- X1 dan X2 = X1 (nilai pre test), X2 (nilai post test)
- Skor Maksimal = 156
- X1% dan X2% = Nilai deviasi Persentase pre dan post test

3. Rumus skor deviasi Persentase

$$X2\% - X1\% = D\%$$

Keterangan :

- X1% = Persentase skor pre test
- X2 % = Persentase skor post test
- D% = Nilai deviasi Persentase (nilai akhir)

4. Rumus mencari katagori penilaian

$$\text{Interval Kategori} = \frac{D\% \text{ tertinggi} - D\% \text{ terendah}}{\text{jumlah kategori}}$$

$$8.25 = \frac{60 - 27}{4}$$

5. Rumus penghitungan hasil akhir (Persentase akhir) kelompok

$$P \text{ Total} = \frac{\sum p}{N}$$

Keterangan :

- $\sum p$ = Jumlah Persentase D%
- N = Jumlah Subyek
- P Total = rata-rata Persentase total

Sehingga pengkategorian skor jawaban responden untuk masing-masing item penelitian sebagai berikut :

Tabel 4. Pengkategorian Skor Jawaban (Sugiyono, 2014)

Sebelum Dilakukan Konversi	
Presentase	Kategori Motivasi Berprestasi
$75 \leq \eta \leq 100$	Sangat Tinggi
$50 \leq \eta < 75$	Tinggi
$25 \leq \eta < 50$	Cukup Tinggi
$\eta < 25$	Rendah

Setelah Dilakukan Konversi

Interval Tingkat Keberhasilan	Kriteria
51,75 % - 60.00%	Tinggi Sekali
43,50 % - 51,74 %	Tinggi
35,25 % - 43,49 %	Sedang
27.00 % - 35,24 %	Kurang

Kriteria keberhasilan meningkatkan motivasi berprestasi adalah:

1. Jika ada peningkatan skor motivasi berprestasi antara hasil pre-test dibanding dengan hasil post test.
2. Jika ada 75 % jumlah peserta pelatihan yang skornya meningkat dengan katagori tinggi (43.50 % - 51.74%) sampai dengan tinggi sekali (51.75 % - 60.00%), seperti tabel di atas. (Penilaian Acuan Patokan/ PAP, Direktur Tenaga Kependidikan, 2008:18)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengembangan model pelatihan motivasi berprestasi untuk guru yang menghasilkan model pelatihan motivasi berprestasi untuk guru)

Hasil dari uji ahli dan uji pengguna untuk pengembangan model PMB adalah : penilaian oleh ahli: 1) aspek ketepatan, ahli memberikan nilai sangat tepat, 2) aspek kegunaan, ahli memberikan nilai sangat berguna, dan 3) penilaian aspek kelayakan, 2 ahli memberikan nilai sangat layak dan 1 ahli memberikan nilai layak .Hasil penilaian dari

pengguna adalah : a) aspek ketepatan, 2 orang pengguna menilai sangat tepat dan 1 pengguna memberikan nilai tepat., 2) aspek kegunaan, 2 orang pengguna memberikan nilai sangat berguna sedangkan 1 orang pengguna memberikan nilai berguna., 3) aspek kelayakan, 3 orang pengguna memberikan nilai layak. Langkah selanjutnya setelah dilakukan uji ahli dan pengguna adalah melakukan perbaikan sesuai dengan saran yang diberikan oleh pengguji yaitu ahli dan pengguna. Tahapan perbaikan yaitu :

a) Perbaikan atas saran ahli dan pengguna berdasarkan nilai kuantitatif pada instrumen penilaian Tahapan perbaikan berdasarkan nilai kuantitatif tidak ada karena hasil penilaian dari ahli dan pengguna untuk aspek kegunaan, ketepatan dan kelayakan baik ahli dan pengguna memberikan nilai sangat berguna, sangat tepat dan sangat layak.

b) Perbaikan atas saran ahli dan pengguna berdasarkan nilai kualitatif berupa saran-saran dan catatan yang diberikan oleh ahli dan pengguna. Pelaksanaan perbaikan atas saran ahli dan pengguna berdasarkan nilai kualitatif terbagi dalam 2 perbaikan yaitu menurut saran ahli dan pengguna sebagaimana diuraikan di bawah ini:

1) Berdasarkan saran ahli

Ahli I dan II tidak memberikan saran-saran perbaikan dan hanya ahli II memberikan saran perbaikan: (a) materi yang berupa powerpoint harus lebih menarik dan dirubah formatnya, (b) materi pelaksanaan kegiatan hendaknya selalu di isi dengan pendahuluan, kegiatan inti dan penutup, (c) penugasan bisa dilampirkan sebagai materi ke 3, (d) pada penutup diusahakan berupa simpulan materi, refleksi dan

pertanyaan (soal) sebagai tugas, (e) Ditambahkan materi terakhir berupa evaluasi (tes, interview atau pertanyaan dan produk kerja), (f) Kepustakaan perlu ditambah reverensinya, dan (g) Media yang hendaknya lebih bervariasi. Dan telah dilakukan perbaikan sesuai dengan saran ahli.

2) Berdasarkan saran pengguna.

Ketiga pengguji pengguna tidak memberikan saran dan masukan untuk perbaikan, saran yang diberikan hanya berupa apresiasi, harapan dan pemanfaatan dari model PMB yang dikembangkan.

2. Pengembangan model pelatihan motivasi berprestasi untuk guru yang dapat meningkatkan motivasi berprestasi guru)

Analisis proses kegiatan yang ditinjau dari masing-masing aspek motivasi berprestasi menurut McClelland dalam Prabu Mangkunegara, (2011) dan efektivitas model PMB ini berpedoman pada PP Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional dan Permendikbud No.66 tahun 2013 tentang Standar Penilaian Pendidikan yang dijabarkan dalam pedoman penilaian oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (Hidayah, 2020; No, 66 C.E.; Salamah, 2018; Wentzel, 1994).

Kegiatan ini meliputi: (a) analisis proses kegiatan yang ditinjau dari masing-masing aspek motivasi berprestasi, dan (b) analisis uji efektivitas model PMB, hasil analisa dapat dijabarkan sebagai berikut :

a. Penilaian tiap aspek

Hasil analisa dari penilaian tiap aspek dapat di lihat dari tabel 5

Tabel 5. Persentase Kenaikan Tiap Aspek

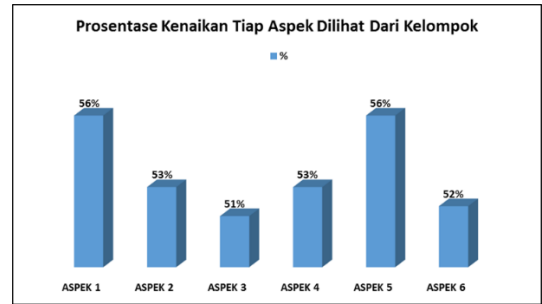
Persentase Kenaikan Tiap Aspek	
Aspek 1	56%

Aspek 2	53%
Aspek 3	51%
Aspek 4	53%
Aspek 5	56%
Aspek 6	52%

Uraian yang dapat diberikan untuk tabel 5 seperti halnya pengkategorian nilai, sebagai berikut:

- 1) Aspek 1 terjadi kenaikan sebesar 56 %, dari perbandingan pre test dan post test, maka nilai ini dapat dikategorikan tinggi sekali.
- 2) Aspek 2 terjadi kenaikan sebesar 53 %, dari perbandingan pre test dan post test, maka nilai ini dapat dikategorikan tinggi sekali.
- 3) Aspek 3 terjadi kenaikan sebesar 51 %, dari perbandingan pre test dan post test, maka nilai ini dapat dikategorikan tinggi sekali.
- 4) Aspek 4 terjadi kenaikan sebesar 53 %, dari perbandingan pre test dan post test, maka nilai ini dapat dikategorikan tinggi sekali.
- 5) Aspek 5 terjadi kenaikan sebesar 56 %, dari perbandingan pre test dan post test, maka nilai ini dapat dikategorikan tinggi sekali.
- 6) Aspek 6 terjadi kenaikan sebesar 52 %, dari perbandingan pre test dan post test, maka nilai ini dapat dikategorikan tinggi sekali.

Maka secara keseluruhan aspek motivasi berprestasi terjadi peningkatan dengan katagori tinggi sekali artinya tiap peserta meningkat aspek-aspek motivasinya dengan baik dan hal ini dapat dilihat secara jelas pada grafik di bawah ini :

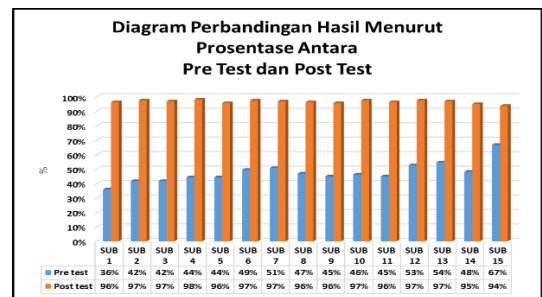


Gambar 2

Grafik Persentase Kenaikan Tiap Aspek Dilihat Dari Penilaian Kelompok

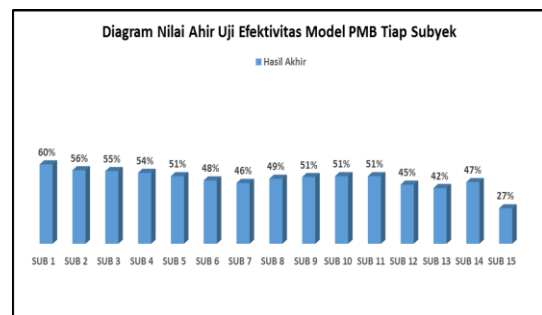
b. Uji efektifitas model

Pelaksanaan uji efektifitas model dilaksanakan melalui kegiatan pre test dan post test. Pada uji efektifitas ini bertujuan untuk mengungkap apakah model PMB mampu meningkatkan motivasi berprestasi guru secara efektif.



Gambar 3

Diagram Perbandingan Hasil Menurut Persentase Antara Pre Test dan Post Test



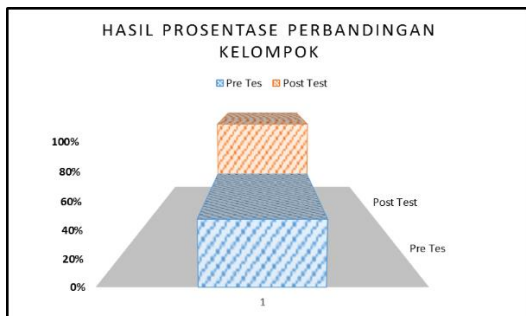
Gambar 4

Diagram Nilai Akhir Uji Efektivas Model PMB Tiap Subyek

Pada diagram (gambar 2 dan 3) dapat diuraikan bahwa terdapat

peningkatan hasil antara pre test dan post test, yaitu : Diantara 15 subyek seperti yang diuraikan di atas secara umum dapat digambarkan bahwa ada 3 subyek dengan kategori hasil tinggi sekali, 9 (sembilan) subyek dengan kategori hasil tinggi, 2 (dua) subyek dengan kategori sedang dan 1 (satu) subyek dengan kategori rendah.

Seperti halnya rumusan awal keberhasilan dan efektivitas model pelatihan 1) jika ada peningkatan skor motivasi berprestasi antara hasil pre test dibanding dengan hasil post test dan 2) jika ada 75 % jumlah peserta pelatihan yang skornya meningkat dengan katagori tinggi (43.50 % - 51.74%) sampai dengan tinggi sekali (51.75 % - 60.00%), seperti pada tabel 4. Untuk menggambarkan hasil pelatihan secara kumulatif atau kelompok maka dibuat diagram pada gambar 4

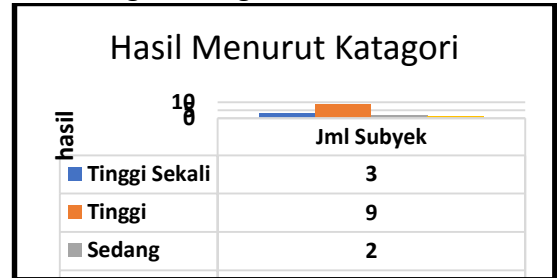


Gambar 5

Diagram Persentase Perbandingan Hasil Menurut Kelompok

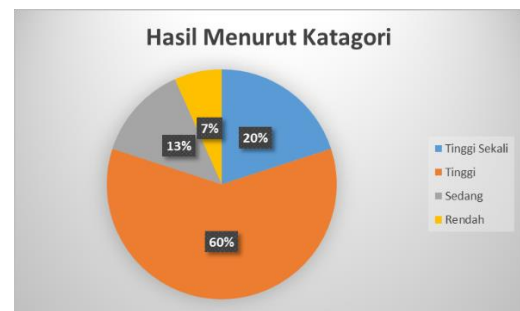
Grafik pada gambar 6 menggambarkan perbedaan hasil menurut Persentase antara pre test dan post test, hasil di atas diperoleh dari pengurangan prosentese hasil post test dengan pre test. Selanjutnya pada grafik gambar 6 mengemukakan tentang hasil menurut kategori, yaitu tinggi sekali, tinggi, sedang dan rendah. Ada 3 subyek yang mendapatkan nilai dengan kategori

tinggi sekali, 9 subyek mendapatkan nilai dengan kategori tinggi, 2 subyek mendapatkan nilai dengan kategori sedang dan 1 subyek mendapatkan nilai dengan kategori rendah.



Gambar 6

Diagram Hasil Menurut Kategori Untuk memudahkan penafsiran hasil akhir maka dibuatlah diagram pada gambar 7

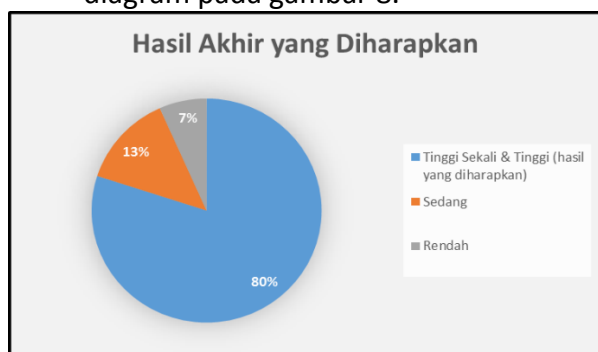


Gambar 7

Diagram Persentase Hasil Uji Efektivitas Model PMB

Berdasarkan gambar 7 maka kesimpulannya adalah ada 6 % subyek atau 1 subyek yang motivasi berprestasinya naik tetapi dibawah standar yang ditetapkan dengan kategori rendah, 13% subyek atau sebanyak 2 subyek dengan kategori sedang, 20% subyek dengan kategori tinggi atau sebanyak 3 orang dan 60% subyek dengan kategori tinggi sekali atau sebanyak 9 orang. Dengan kata lain bahwa model PMB yang dikembangkan ini memiliki nilai efektifitas yang tinggi karena 80% pesertanya mengalami peningkatan motivasi berprestasi sesuai dengan

standar yang telah ditetapkan seperti diagram pada gambar 8.



Gambar 8

Diagram Persentase Hasil Akhir yang Diharapkan & Uji Efektivitas Model PM

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari hasil pengembangan model pelatihan motivasi berprestasi untuk guru menghasilkan beberapa hal yaitu; dari hasil dari uji ahli diperoleh hasil : 1) penilaian aspek ketepatan, 3 ahli memberikan nilai sangat tepat, 2) penilaian aspek kegunaan, 3 ahli memberikan nilai sangat berguna dan 3) penilaian aspek kelayakan, 2 ahli memberikan nilai sangat layak dan 1 ahli memberikan nilai layak.

Selanjutnya setelah ahli melakukan uji modul,, maka dilakukan uji terhadap pengguna dengan gambaran hasil : a) penilaian aspek ketepatan, 2 orang pengguna memberikan nilai sangat tepat dan 1 pengguna memberikan nilai tepat, 2) penilaian aspek kegunaan, 2 orang pengguna memberikan nilai sangat berguna sedangkan 1 orang pengguna memberikan nilai berguna, 3) penilain aspek kelayakan, 3 orang pengguna.

Ada beberapa catatan dari pengguna tentang model ini, yaitu 1) model ini merupakan skenario yang dipergunakan untuk melatih peningkatan motivasi berprestasi guru PAUD di Lombok Barat dan dapat diadopsi menjadi sebuah pelatihan motivasi berprestasi untuk kalangan guru lainnya di luar lingkungan PAUD di Lombok

Barat baik negeri ataupun swasta., 2) pengujian yang digunakan adalah uji ahli dan uji pengguna untuk mengetahui keabsahan dari proses penelitian dan pengembangan dan uji efektifitas produk yang dihasilkan dari pengembangn ini dan belum bisa dilakukan uji coba secara luas atau desiminasi dari produk yang dihasilkan karena keterbatasan waktu, 3) model ini adalah model pelatihan motivasi berprestasi yang dipergunakan pertama di Nusa Tenggara Barat yang ditujukan untuk meningkatkan motivasi berprestasi guru karena selama ini pelatihan motivasi berprestasi hanya dipergunakan untuk pegawai atau karyawan lembaga negeri atau perusahaan swasta.

Selain itu pengguna juga mengemukakan bahwa dengan model PMB yang dikembangkan ini maka dapat membantu lembaga pendidikan dalam meningkatkan motivasi berprestasi guru-guru dilingkungannya dan pelatih atau tutor sebelum mempergunakan model PMB ini harus dilakukan pelatihan khusus agar mampu memahami isi dari materi model PMB.

Hasil dari pengembangan model pelatihan motivasi berprestasi untuk guru di beberapa PAUD di Lombok Barat dapat meningkatkan motivasi berprestasi guru PAUD di Lombok Barat, yang ditandai dengan hasil; 1) secara keseluruhan terjadi peningkatan pada 6 aspek motivasi : (1) aspek "memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi", (2) aspek "berani mengambil dan memikul resiko", (3) aspek "memiliki tujuan realistik" (4) aspek "memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan, (5) aspek "memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan, (6) aspek "mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan". Artinya 6 aspek motivasi berprestasi terjadi peningkatan dengan katagori tinggi hal ini menggambarkan bahwa

tiap peserta meningkat aspek-aspek motivasinya dengan baik. 2) uji efektifitas adalah ada 6 % subyek atau 1 subyek yang motivasi berprestasinya naik tetapi tidak signifikan karena hanya pada katagori cukup tinggi, sedangkan 94 % atau 14 subyek motivasi berprestasinya meningkat secara signifikan antara sebelum dilakukan PMB dan setelah motivasi berprestasi dengan kata lain bahwa model PMB yang dikembangkan ini memiliki nilai efektifitas yang tinggi karena lebih dari 75 % pesertanya meningkat secara signifikan.

B. Saran

1. Saran pemanfaatan

Memperhatikan hal-hal di atas, maka perlu direkomendasikan untuk saran pemanfaatan, yaitu: untuk memperluas jangkauan pelaksanaan pengembangan model PMB maka hendaknya kegiatan pengembangan produk berupa pelatihan tentang motivasi berprestasi tidak hanya untuk guru MAN saja, akan tetapi diperluas untuk semua kalangan guru baik swasta atau negeri di lingkungan Depdikbud dan Depag.

2. Saran diseminasi.

Untuk memperluas cakupan pelatihan dengan model PMB, maka akan direncanakan : Sosialisasi model , hal ini perlu dilakukan kepada Dinas Dikpora Prov. NTB dan Kantor Wilayah Departem Agama NTB dengan tujuan agar dapat dijadikan agenda rutin untuk meningkatkan motivasi guru-guru di Nusa Tenggara Barat.

Selanjutnya saran diseminasi juga ditujukan kepada LPMP (Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan) Prov. Nusa Tenggara Barat, bekerjasama dengan LPMP Prov. NTB sebagai pelaksana pelatihan karena dengan kebijakan dan program dari LPMP Prov. NTB diseminasi pelatihan dengan model PMB, dapat terlaksanakan.

3. Saran pengembangan model PMB lanjutan.

Direkomendasikan untuk memperluas jangkauan pelaksanaan pengembangan model PMB tidak hanya untuk guru PAUD

saja, akan tetapi untuk semua kalangan guru baik swasta atau negeri di lingkungan Depdikbud dan Depag.

DAFTAR PUSTAKA

- Alannasir, W. (2016). PENGARUH PENGGUNAAN MEDIA ANIMASI DALAM PEMBELAJARAN IPS TERHADAP MOTIVASI BELAJAR SISWA KELAS IV SD NEGERI MANNURUKI. *Journal of Educational Science and Technology (EST)*, 2(2), 81. <https://doi.org/10.26858/est.v2i2.2561>
- Aprinaida, D. N., Sridana, N., & Karta, I. W. (2016). Meningkatkan Motivasi Berprestasi Guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Mataram melalui Model Pelatihan Motivasi Berprestasi. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 1(1), 298779.
- Blackmore, J. (2002). Leadership for socially just schooling: More substance and less style in high-risk, low-trust times? *Journal of School Leadership*, 12(2), 198–222.
- Borg, W. R., & Gall, M. D. (1983). *Education Research: An Introduction*. Longman Inc.
- Bramley, A., & McKenna, L. (2020). Entrustable Professional Activities: Focus on Assessment Methods. *Clinical Education for the Health Professions: Theory and Practice*, 1–13.
- Capper, C. A. (1993). *Educational administration in a pluralistic society*.
- Hamalik, O. (2001). *Proses Belajar Mengajar*. Bumi Aksara.
- Hidayah, I. (2020). Analisis Standar Penilaian Pendidikan di Indonesia (Telaah atas Peraturan Menteri

- Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2007, Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 66 Tahun 2013, dan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 23 Tahun 201. *Al Iman: Jurnal Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 4(1), 85–105.
- Kurniawati, K. (2018). Peranan Motivasi Berprestasi, Budaya Keluarga dan Perilaku Mengajar Guru terhadap Prestasi Belajar PAI. *DAYAH: Journal of Islamic Education*. <https://doi.org/10.22373/jie.v1i2.2963>
- Liem, A. D., & Nie, Y. (2008). Values, achievement goals, and individual-oriented and social-oriented achievement motivations among Chinese and Indonesian secondary school students. *International Journal of Psychology*, 43(5), 898–903.
- McClelland, D. C. (1969). The Role of Educational Technology in Developing Achievement Motivation. *Educ Technol*.
- Mutvei, A., & Mattsson, J.-E. (2015). Big ideas in science education in teacher training program. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 167, 190–197.
- Nicholls, J. G. (2017). Conceptions of ability and achievement motivation: A theory and its implications for education. In *Learning and motivation in the classroom* (pp. 211–238). Routledge.
- No, P. (66 C.E.). Tahun 2013 tentang standar penilaian pendidikan. *Jakarta. Kemendikbud*.
- Prabu Mangkunegara, A. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*.
- Rismayadi, B., Maemunah, M., & Savitri, C. (2019). Relationship between Training and Internal Staffing with Employee Work Performance (A Study at the Public Works Department of Sukabumi Regency). *International Journal of Science and Society*, 1(4), 68–81.
- Salamah, U. (2018). Penjaminan Mutu Penilaian Pendidikan. *EVALUASI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 274–293.
- Tiswarni, T. (2019). USAHA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU (Studi Deskriptif Kualitatif di SMP N 1 Argamakmur Kabupaten Bengkulu utara). *At-Ta'lim : Media Informasi Pendidikan Islam*, 18(1), 261. <https://doi.org/10.29300/attalim.v18i1.1650>
- Volosin, D., McKnight, O., & Sikula, J. (2011). Cleveland Schools Social Skills Training Program Showing Positive Results. *Global Education Journal*, 2.
- Walk, L. M., Evers, W. F., Quante, S., & Hille, K. (2018). Evaluation of a teacher training program to enhance executive functions in preschool children. *PloS One*, 13(5), e0197454.
- Wentzel, K. R. (1994). Family functioning and academic achievement in middle school A social-emotional perspective. *The Journal of Early Adolescence*, 14(2), 268–291.