

MENINGKATKAN MOTIVASI BERPRESTASI GURU MADRASAH ALIYAH NEGERI DI KOTA MATARAM MELALUI MODEL PELATIHAN MOTIVASI BERPRESTASI

Dina Nurlaily Aprinaida, Nyoman Sridana, I Wayan Karta
Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Mataram
s2apunram.dina@gmail.com

ABSTRAK: Motivasi berprestasi guru merupakan kekuatan yang mendorong guru untuk menjalankan tugas sebagai pendidik, pengajar, pembimbing dan pelatih. Guru yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi akan mempunyai tanggung jawab tinggi untuk bekerja dengan antusias dan sebaik mungkin mengerahkan segenap kemampuan dan keterampilannya 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 dengan teknik pengumpulan data menggunakan triangulasi. 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. Berdasarkan 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, diperoleh hasil bahwa pelatihan ini mampu meningkatkan aspek-aspek motivasi berprestasi dengan kategori tinggi sekali. Hasil Uji efektivitas model secara kelompok menunjukkan bahwa 80% peserta pelatihan mengalami peningkatan motivasi berprestasi minimal dalam kategori tinggi sehingga PMB menggunakan model dari hasil penelitian ini dapat meningkatkan motivasi berprestasi guru.

Kata Kunci: *Motivasi Berprestasi dan Model Pelatihan*

ABSTRACT: *Motivation of achievement is a forcing Power for teachers' conduct as educators, teachers, supervisor, and trainers. Teachers with High motivation for achievement will possess strong responsibility do Works Wells and enthusiastically as Wells as do conscript all their skills and abilities for optimum achievement. This research develops a model of Training for achievement (PMB) and the final outcome of the research is to increase the teachers' motivation for achievement. This is a descriptive qualitative Study which employed triangulation technique to collect the data. The data were analyzed inductively/qualitatively. The Result of expertised Test shows that the method has been proven as a proper, fair, and applicable method for the cause. The test of the method effectiveness was conducted in order to measure the improvement of the motivation for achievement by examining six aspects of motivation from the teachers : possessing High responsibility, risk taking, realistic aims, thorough works plans and Works on the aims, making use of concrete feedbacks using the whole activities and seeking for opportunity to put plans into action. The measurement shows that the training had significantly increased those motivation aspects for achievement and the motivation is categorized into very high. The effectiveness of the group Works also shows that 80% of the trainees gained Better motivation for achievement (at high level), thus the PMB model is proven to increase the teachers' motivation for achievement.*

Keywords: *Motivation of Achievement and Training Model*

PENDAHULUAN

Motivasi berprestasi guru dapat didefinisikan sebagai unsur yang membangkitkan, mengarahkan dan mendorong seorang guru untuk melakukan tindakan dan mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya untuk mencapai tujuan pendidikan. Motivasi berprestasi ini yang menyebabkan seseorang guru bersemangat dalam menjalankan tugas sebagai pengajar karena telah terpenuhi kebutuhannya untuk berprestasi. 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. Munandar (2010:120) menyatakan bahwa orang yang memiliki dorongan kuat untuk berhasil, mereka lebih mengejar prestasi pribadi daripada imbalan terhadap keberhasilan. Mereka bergairah untuk melakukan sesuatu lebih baik dan lebih efisien dibandingkan hasil sebelumnya. Dorongan ini yang di sebut kebutuhan untuk berprestasi (*the achievement need = nAch*). McClelland (dalam Usman 2012:78) menyatakan bahwa motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji.

Identifikasi masalah mengenai motivasi berprestasi guru yaitu bagaimana guru dalam memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi, berani mengambil dan 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 mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. Banyak pelatihan-pelatihan yang dilakukan untuk mencoba membangkitkan dan meningkatkan motivasi berprestasi (*Achievement Motivation Training atau AMT*). AMT yang 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 dilakukan sebuah Pelatihan Motivasi Berprestasi (PMB) yang dapat dipergunakan untuk mengetahui dan meningkatkan motivasi berprestasi guru.

Hamalik (2010:68) 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 (2010:67) 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). Menurut Buckley (2011:143), tujuan pelatihan adalah agar individu dalam

situasi kerja dapat memperoleh kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan tertentu secara memuaskan.

Langkah-langkah yang umum digunakan dalam pengembangan program pelatihan, seperti dikemukakan oleh William (2010:290) 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. Menurut Sikula (2010:67) hal yang tidak kalah penting dalam pelatihan adalah metodologi pelatihan yaitu strategi dan metode yang digunakan dan dilaksanakan untuk mencapai tujuan kurikulum pelatihan. Tiga hal yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan metodologi pelatihan, yaitu perencanaan pelatihan, metode pelatihan dan mediaplatihan.

Langkah terakhir dari sebuah kegiatan pelatihan adalah adanya evaluasi. Salah satu tujuannya untuk mengetahui efektivitas pelatihan yang dilakukan dalam pencapaian tujuan. Menurut Gibson (2010:83) efektivitas dipandang dari tiga perspektif : a) efektivitas dari perspektif individu, b) efektivitas dari perspektif kelompok, dan c) efektivitas dari perspektif organisasi. Steers (2010:89-156) mengatakan bahwa efektivitas selalu diukur berdasarkan prestasi, produktivitas, perubahan sikap dan sebagainya. Steers menunjukkan bahwa kriteria yang efektif dalam mengevaluasi pelatihan yaitu : a) reaksi dari peserta, b) pengetahuan atau proses belajar mengajar, c) perubahan sikap dan perilaku akibat pelatihan dan d) hasil atau perbaikan yang dapat diukur.

Disimpulkan bahwa efektivitas berorientasi kepada hasil (tujuan) dan juga berorientasi kepada prosesPMB meliputi tiga dasar (motif) yang perlu diketahui sebagai dasar tingkah laku seseorang: (1) motif berprestasi, dasar dari tingkah laku yang mengutamakan prestasi dari seseorang. Seseorang bersikap demikian tidak saja berpikir tentang apa yang akan dicapai, tetapi juga mengetahui rintangan-rintangan yang akan dihadapi dan sampai berapa jauh ia akan sukses atau gagal, (2) motif afiliasi, apabila seseorang selalu berpikir akan kehangatan, kedekatan, dan kesenangan dalam bergaul dengan rekan kerjanya, mereka dinamakan memiliki hasrat berafiliasi yang tinggi. Seseorang yang diliputi oleh hal-hal tersebut biasanya lebih mengutamakan perasaan orang lain dan keinginan untuk saling bekerja sama, (3) motif berkuasa, menurut McClelland (Mangkunegara, 2011: 68-78) bahwa seseorang yang selalu berpikir untuk bagaimana mempengaruhi, mengendalikan orang lain, dikatakan memiliki hasrat berkuasa yang menonjol, ia memperoleh kepuasan bila ia berhasil mempengaruhi tingkah laku orang lain danmenyenangi bila pengaruhnya bertambah dan mengharapkan situasi-situasi yang berhubungan dengan reputasi dan prestise. McClelland 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 realistik, (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

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri yang berada di Kota Mataram. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulas dan analisis data bersifat induktif/kualitatif.

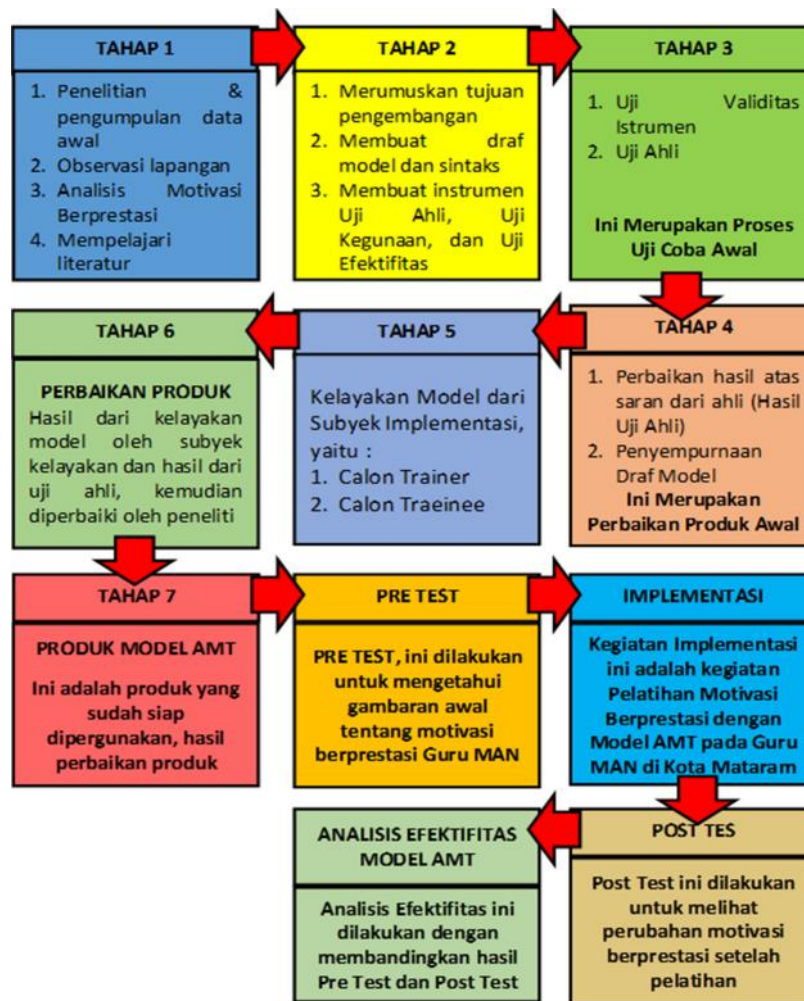
dalam gambar 1, terdiri atas Tahap 1-7 merupakan tahap pengumpulan data sampai terbentuknya Model PMB dilanjutkan dengan pelaksanaan Model PMB yang diawali dengan pre test dan diakhiri dengan post test.

Uji validitas instrumen meliputi tiga instrumen yaitu instrumen Model PMB, instrumen kelayakan Model PMB dan instrumen efektivitas Model PMB. Uji validitas instrumen/angket mempergunakan

validasi isi menurut Gregory (2000:203) 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 tergolong sangat tinggi, 2) pada aspek kelayakan diperoleh nilai validasi isi sebesar 1.0 tergolong sangat tinggi, dan 3) pada aspek ketepatan diperoleh nilai validasi isi sebesar 1.0 tergolong sangat tinggi. Hasil dari validasi untuk pengguna adalah : 1) pada aspek kegunaan diperoleh nilai validasi isi sebesar 1.00 tergolong sangat tinggi, 2) pada aspek kelayakan diperoleh nilai

validasi isi sebesar 1.0 tergolong sangat tinggi, dan 3) pada aspek ketepatan diperoleh nilai validasi isi sebesar 1.0 tergolong sangat tinggi. Instrumen efektivitas model PMB oleh profesional meliputi instrumen pre test dan



Gambar 1 : Alur Penelitian Pengembangan yang Diadopsi dari Teori *Research and Development* Borg and Gall (1983:783)

Langkah-langkah penelitian pengembangan yang dilakukan digambarkan

post test. Hasil uji validasi instrumen efektivitas PMB adalah: 1) hasil validasi instrumen pre test diperoleh nilai validasi isi sebesar 0.82 tergolong tinggi, dan 2) hasil validasi instrumen post test diperoleh nilai validasi isi sebesar 0.82 tergolong 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 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. 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.

Teknik pengolahan data disebut juga teknik analisis data. Teknik analisa data menggunakan analisis dengan model interaktif terdiri dari tiga tahap yaitu : reduksi data, penyajian data dan verifikasi data. Data

kuantitatif dianalisa melalui penskoran dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Aspek kegunaan model PMB

Berdasarkan pada kaidah yang disampaikan oleh beberapa ahli dalam *Joint Committee on Standards for Educational Evaluation* (Joint Committee, 2011). 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 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 kategori adalah $30 : 4 = 7.5$, selanjutnya dapat disusun kriteria penilaian sebagai berikut.

Tabel 1 : Kriteria Penilaian Aspek Kegunaan Model PMB

Rentang Skor	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 aspek ketepatan : skor maksimumnya $19 \times 4 = 76$, dan skor minimumnya $19 \times 1 = 19$, beda skor maksimum dan minimum adalah $76 - 19 = 57$, interval rentang skor antar kategori $57 : 4 = 14.25$, selanjutnya dapat disusun kriteria penilaian sebagai berikut.

Tabel 2 : Kriteria Penilaian 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 aspek kelayakan: skor maksimumnya $7 \times 4 = 28$, dan skor minimumnya adalah $7 \times 1 = 7$, beda skor maksimum dan minimum $28 - 7 = 21$, interval rentang skor antar kategori $21 : 4 = 5.25$, selanjutnya dapat disusun kriteria penilaian sebagai berikut.

Tabel 3 : Kriteria Penilaian 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 Nasional Pendidikan dan Permendikbud No.66 tahun 2013 tentang Standar Penilaian Pendidikan yang dijabarkan dalam pedoman penilaian oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP 2006: 78). Menurut Sugiyono (2012:183) rumus mencari skor prosentase tiap subyek sebagai berikut.

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

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.

Hasil pengolahan data pre test dan post test mempergunakan kaidah penilaian menurut Sugiyon (2012:183) yang menyatakan bahwa “untuk menentukan kategori tinggi, sedang dan rendah terlebih dahulu harus menentukan nilai Indeks minimum, maksimum dan intervalnya serta jarak intervalnya” sebagai berikut.

1. Rumus skor deviasi murni

$$x_{2i} - x_{1i} = d_i$$

Keterangan :

- x_{1i} : Skor pre test individu ke-i
- x_{2i} : Skor post Test individu ke-i
- d_i : Nilai deviasi individu ke-i

2. Perhitungan indeks prosentase

$$x_{1i}\% = \frac{x_{1i}}{\text{Skor Maksimal}} \times 100\% \text{ dan}$$

$$x_{2i}\% = \frac{x_{2i}}{\text{Skor Maksimal}} \times 100\%$$

Keterangan :

- x_{1i} : Skor pre test individu ke-i
- x_{2i} : Skor post test individu ke-i
- Skor Maksimal : 156
- $x_{1i}\%$: prosentase skor pre test individu ke-i
- $x_{2i}\%$: prosentase skor post test individu ke-i

3. Rumus skor deviasi prosentase

$$x_{2i}\% - x_{1i}\% = d_i\%$$

Keterangan :

- $x_{1i}\%$: Prosentase skor pre test individu ke-i
- $x_{2i}\%$: Prosentase skor post test individu ke-i
- $d_i\%$: Skor deviasi prosentase (nilai akhir)

4. Rumus mencari kategori penilaian

$$\begin{aligned} & \text{Interval Tingkat Keberhasilan} \\ & = \frac{d\% \text{tertinggi} - d\% \text{terendah}}{\text{jumlah kategori}} \\ & 8,25\% = \frac{60\% - 27\%}{4} \end{aligned}$$

5. Rumus penghitungan hasil akhir (prosentase akhir) kelompok

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

Keterangan :

- $\sum p$: Jumlah prosentase $d_i\%$
- N : Jumlah Subyek
- P Total : rata-rata prosentase total Pengkategorian tingkat

keberhasilan pelatihan menurut Sugiyono (2012:183) sebagai berikut.

Tabel 4 : Pengkategorian Prosentase Tingkat Keberhasilan

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

Berdasarkan perhitungan interval tingkat keberhasilan di atas maka didapatkan interval tingkat keberhasilan pelatihan sebagai berikut.

Tabel 5 : Interval Tingkat Keberhasilan

Interval Tingkat Keberhasilan	Kriteria
51,75% - 60,00%	Sangat Tinggi
43,50% - 51,74%	Tinggi
35,25% - 43,49%	Rendah
27,00% - 35,24%	Sangat Rendah

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 kategori tinggi (43,50 % - 51,74%) sampai dengan sangat tinggi (51,75 % - 60,00%), seperti pada tabel 5.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil uji ahli untuk pengembangan model PMB : pada aspek ketepatan, kegunaan, dan kelayakan tergolong sangat tepat, sangat berguna dan sangat layak. Hasil uji pengguna untuk pengembangan model PMB : pada aspek ketepatan, kegunaan, dan kelayakan tergolong sangat tepat, sangat berguna, dan layak. Langkah selanjutnya setelah dilakukan uji ahli dan pengguna adalah melakukan perbaikan sesuai dengan saran yang diberikan oleh ahli dan pengguna. Tahapan perbaikan yaitu :1) 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, dan 2) Perbaikan atas saran ahli dan pengguna berdasarkan nilai kualitatif berupa saran-saran dan catatan yang diberikan oleh ahli dan pengguna.

1. Berdasarkan saran ahli

Ahli I dan II tidak memberikan saran-saran perbaikan dan hanya ahli III 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

bervariatif. Dan telah dilakukan perbaikan sesuai dengan saran ahli.

2. Berdasarkan saran pengguna.

Ketiga pengguna tidak memberikan saran dan masukan untuk perbaikan, saran yang diberikan hanya berupa apresiasi, harapan dan pemanfaatan dari model PMB yang dikembangkan yaitu model PMB sangat berguna bagi guru dalam meningkatkan motivasi berprestasinya, dapat dijadikan pedoman atau acuan dalam pelatihan motivasi berprestasi dan model ini juga sangat layak dikembangkan untuk para guru.

Analisis proses kegiatan yang ditinjau dari masing-masing aspek motivasi berprestasi dan efektivitas model PMB

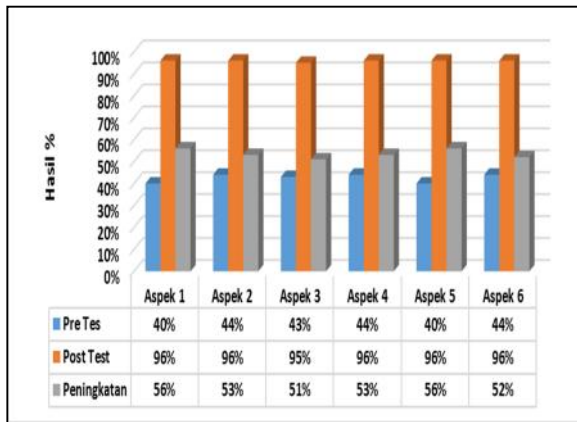
1. Penilaian tiap aspek

Tabel

Tabel 6 : Prosentase Kenaikan Tiap Aspek

Aspek		Pre Tes	Post Test	Peningkatan
Aspek 1	Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi	40%	96%	56%
Aspek 2	Berani mengambil dan memikul resiko	44%	96%	53%
Aspek 3	Memiliki tujuan realistik	43%	95%	51%
Aspek 4	Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan.	44%	96%	53%
Aspek 5	Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan.	40%	96%	56%
Aspek 6	Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.	44%	96%	52%
TOTAL		255	575	321
Rata-rata		42,5	95,83	53,5

Uraian yang dapat digambarkan dari tabel 6 bahwa setiap aspek motivasi



Gambar 2 : Grafik Efektivitas PMB dalam Peningkatan Aspek-Aspek

berprestasi secara kelompok atau kumulatif meningkat dalam kategori sangat tinggi sesuai dengan interval tingkat keberhasilan pada tabel 5

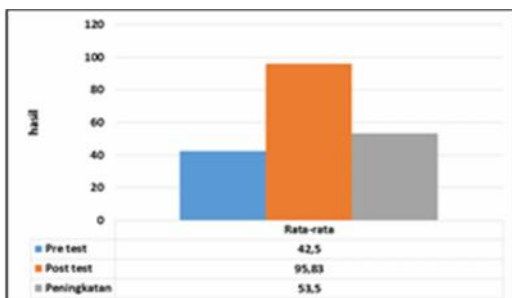
Hal ini dapat dilihat secara jelas pada grafik gambar 2

Motivasi Berprestasi Guru MAN di Kota Mataram Tahun 2015

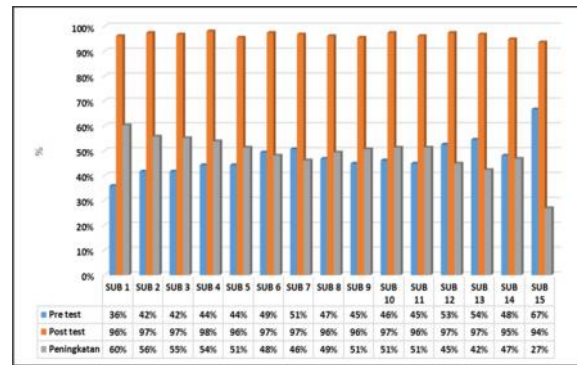
2. Uji efektivitas PMB terhadap peningkatan motivasi berprestasi

Pelaksanaan uji efektivitas PMB melalui kegiatan pre test dan post test. Uji efektivitas ini bertujuan untuk mengungkap apakah PMB dapat meningkatkan motivasi berprestasi guru.

Pada grafik (gambar 3) dapat diuraikan bahwa ada peningkatan hasil antara pre test dan post test, yaitu :



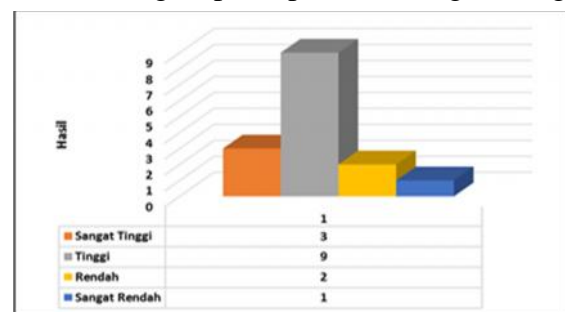
Gambar 3 : Grafik Efektivitas PMB dalam Meningkatkan Motivasi Berprestasi Guru MAN di Kota Mataram Tahun 2015



Gambar 4 : Grafik Prosentase Perbandingan Hasil Kelompok

sebanyak 15 (lima belas) subyek, 3 (tiga) subyek dengan kategori hasil sangat tinggi, 9 (sembilan) subyek dengan kategori hasil tinggi, 2 (dua) subyek dengan kategori rendah dan 1 (satu) subyek dengan kategori sangat rendah. Pada gambar 4 dideskripsikan hasil pelatihan secara komulatif atau kelompok, terdapat peningkatan sebesar 53,5% antara pre test dan post Test, hasil ini tergolong sangat tinggi sesuai interval tingkat keberhasilan (tabel 5).

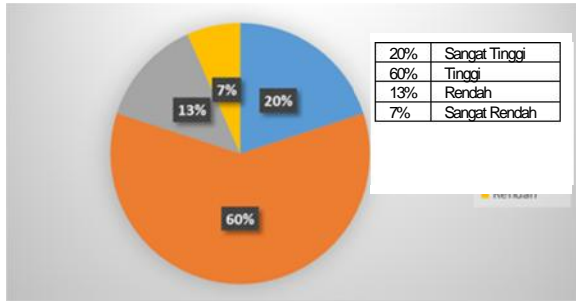
Grafik pada gambar 5 menunjukkan jumlah subyek dalam setiap kategori sesuai dengan pencapaian masing-masing



Gambar 5 : Grafik Hasil Menurut Kategori

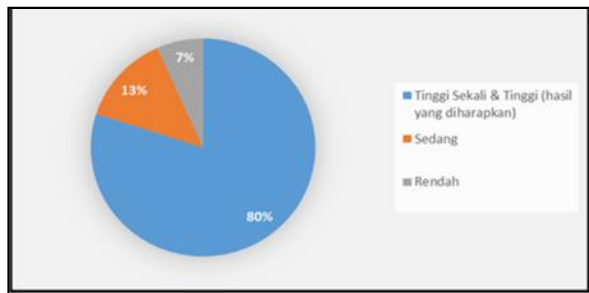
subyek.

Pada gambar 6 dideskripsikan hasil akhir dalam kategori sesuai dengan interval tingkat keberhasilan.



Gambar 6 : Diagram Prosentase Hasil Uji Efektivitas PMB

Berdasarkan gambar 6 bahwa ada 7% subyek atau 1(satu) subyek yang motivasi berprestasinya meningkat tetapi di bawah



Gambar 7 : Diagram Prosentase Hasil Akhir yang Diharapkan dan Uji Efektivitas Model PMB

standar yang ditetapkan dengan kategori sangat rendah, 13% subyek atau 2 (dua) subyek dengan kategori rendah, 20% subyek atau 3 (tiga) subyek dengan kategori tinggi dan 60% subyek atau 9 (sembilan) subyek dengan kategori sangat tinggi. Dengan kata lain bahwa model PMB yang dikembangkan ini memiliki nilai efektivitas yang tinggi karena 80% pesertanya mengalami peningkatan motivasi berprestasi

sesuai dengan standar yang telah ditetapkan seperti digambarkan pada gambar 7.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Simpulan

Penelitian ini telah menghasilkan sebuah model pelatihan motivasi berprestasi (PMB) bagi guru. Rangkaian uji ahli dan pengguna dilakukan untuk mengetahui keabsahan dari proses penelitian, dan uji efektivitas produk yang dihasilkan menggunakan pre test dan post test. Hasil dari uji ahli dan pengguna menggambarkan bahwa model PMB sangat tepat, sangat berguna dan sangat layak digunakan dalam pelatihan motivasi berprestasi untuk meningkatkan motivasi berprestasi guru. Hasil pelatihan menunjukkan bahwa PMB menggunakan model hasil penelitian ini dapat meningkatkan motivasi berprestasi guru baik secara individu maupun kelompok.

2. Rekomendasi

Model PMB merupakan skenario yang dipergunakan untuk melatih peningkatan motivasi berprestasi guru. Model PMB terbukti mampu meningkatkan motivasi berprestasi guru sehingga kualitas pembelajaran akan lebih baik. Sosialisasi Model PMB perlu dilakukan dengan tujuan agar dapat dijadikan agenda rutin dalam usaha peningkatan motivasi berprestasi guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Mataram

DAFTAR PUSTAKA

- Buckley, Michael J. & Caple, Betty. 2010. Organisasi: Perilaku, Struktur, Dan Proses: Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Borg, W. D. & Gall, MD. 1983. *Educational Research: An Introduction*. New York : Longman.
- BSNP. 2006. Delapan Standar Nasional “Standar Penilaian”. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Gibson, I. D. 2010. Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses (Alih Bahasa Nunuk Adiarni). Jakarta : Penerbit Binarupa Aksara.
- Gregory, Robert J. 2000. *Psychological Testing: History, Principles, and Applications*. Boston: Allyn and Bacon
- Hamalik, Oemar. 2010. Kurikulum dan Pembelajaran. Jakarta: Bumi Aksara.
- Joint Commitee on Standards for Educational Evaluation. *Standarts for evaluations of educational programs, projects, and materials*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. 2011. Evaluasi kinerja SDM. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. 2010. Psikologi industri dan organisasi. Tangerang: UI-Press.
- Peraturan Pemerintah, 2005. PP Nomor 19 tahun 2005 “Standar Pendidikan Nasional”. Lembaran Negara.
- Permendikbud, 2013. Permendikbud Nomor 66 tahun 2013 “Standar Penilaian Pendidikan. Lembaran Negara.
- Sugiyono, 2014. Memahami Penelitian Kualitatif, Bandung Alfabeta
- Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sikula. A.E. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Erlangga
- Steers, M. Richard. 2010. Efektifitas Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Usman, Husnaini. 2012. Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan EdisiII. Jakarta: Bumi Aksara.
- William, Castetter B. 2010. *The Personal Function in Educational administration*: Mc Mill

