



Scope & Focus Prosiding

- 1 Bimbingan dan Konseling Multikultural
- 2 Best Practice Kearifan Lokal untuk Penanganan Isu Kesehatan Mental
- 3 Integrasi Kearifan Lokal dengan Layanan BK
- 4 Kebudayaan, Sejarah, Wisata, Permainan, Pembelajaran Berbasis Kearifan Lokal
- 5 Penanganan Permasalahan Generasi Z (Pribadi-sosial, Akademik & Karir)
- 6 Asesmen, Manajemen, Layanan BK
- 7 Peningkatan Nasionalisme dan Kebhinekaan Generasi Z
- 8 Character Building Berbasis Kearifan Lokal
- 9 Media dan Inovasi Bermuatan Kearifan Lokal

SENJA KKN #5 + PROSIDING

Seminar Nasional Dalam Jaringan: Kearsifan Nusantara "Revitalisasi Bimbingan dan Konseling Berbasis Kearifan Lokal untuk Memperkuat Kreativitas & Ketangguhan Generasi Z menuju Indonesia Emas"

Sabtu, 28 Desember 2024. Via Zoom



Link Pendaftaran: <https://s.id/senja-kkn>

Peningkatan Motivasi Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan

Cindy Asli Pravesti^{1*}, Ayong Lianawati², Maghfirotul Lathifah³, Sutijono⁴
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya¹⁻⁴

cindyasli@unipasby.ac.id^{1*}, ayong@unipasby.ac.id², maghfirotul@unipasby.ac.id³

ABSTRACT
The motivation performance of teachers and education personnel creates uncomfortable conditions in providing services to students. Barriers to motivation performance are caused by work conditions, infrastructure, and facilities. The purpose of this community service is to understand, have attitudes, thoughts, and feelings in increasing motivation performance through training. The target of this activity is teachers and education personnel of SMK Penerbangan Sidoarjo. The community service method used is a participatory action research strategy with five stages including inform, consult, involve, collaborate, and empower. The results of community service activities during training for teachers and education personnel are motivated in their performance through understanding, attitudes, thoughts, and feelings.

Keywords: motivation performance, teachers, education personnel

ABSTRAK
 Motivasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan membuat kondisi yang tidak nyaman dalam memberikan pelayanan bagi siswa. Hambatan motivasi kinerja disebabkan oleh kondisi kerja, infrastruktur, serta fasilitas. Adapun tujuan pengabdian pada masyarakat ini ialah memahami, memiliki sikap, pikiran, serta perasaan dalam meningkatkan motivasi kinerja melalui pelatihan. Sasaran kegiatan ini yakni pendidik dan tenaga kependidikan SMK Penerbangan Sidoarjo. Metode pengabdian pada masyarakat yang digunakan ialah strategi *participatory action research* dengan lima tahap diantaranya, penyuluhan, diskusi, melibatkan, kerjasama, dan memperdayakan. Adapun hasil kegiatan pengabdian pada masyarakat selama pelatihan bagi pendidik dan tenaga kependidikan menjadi termotivasi kinerjanya melalui pemahaman, sikap, pikiran, serta perasaan.

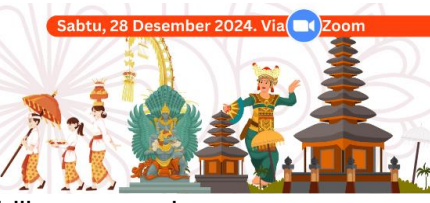
Kata Kunci: motivasi kinerja, pendidik, tenaga kependidikan

ANALISIS SITUASI

Motivasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan memiliki kepentingan dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Namun, terjadinya penurunan motivasi kinerja guru dapat berdampak pada hasil belajar siswa (Dickhauser et al., 2020; Hughes et al., 2011; Tambunan et al., 2021) dan kemajuan sistem pendidikan secara menyeluruh (Ahmad et al., 2019; Amtu et al., 2020; Tambunan et al., 2021). Beban kerja menjadi salah satu persoalan yang mempengaruhi motivasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

Pendidik dan tenaga kependidikan menghadapi berbagai macam situasi seperti menyiapkan bahan ajar, mengajar di kelas, evaluasi tugas, terlibat dalam kegiatan non akademik, serta tuntutan yang kompleks (Ratnasari et al., 2020; Suratmana et al., 2020; Suriagiri et al., 2022). Kondisi tersebut dapat berdampak negatif pada motivasi kinerja pendidik (Chakraborty & Biswas, 2019; Jihaduddin et

- 1 Bimbingan dan Konseling Multikultural
- 2 Best Practice Kearifan Lokal untuk Penanganan Isu Kesehatan Mental
- 3 Integrasi Kearifan Lokal dengan Layanan BK
- 4 Kebudayaan, Sejarah, Wisata, Permainan, Pembelajaran Berbasis Kearifan Lokal
- 5 Penanganan Permasalahan Generasi Z (Pribadi-sosial, Akademik & Karir)
- 6 Asasmen, Manajemen, Layanan BK
- 7 Peningkatan Nasionalisme dan Kebhinekaan Generasi Z
- 8 Character Building Berbasis Kearifan Lokal
- 9 Media dan Inovasi Bermuatan Kearifan Lokal



al., 2020; Maslach & Leiter, 2016). Sedangkan pada tenaga kependidikan persoalan seperti kondusifitas kerja, infrastruktur, fasilitas dapat menurunkan semangat dan kepuasan mereka (Dickhauser et al., 2020; Leitão et al., 2019; Phytanza & Burhaein, 2020; Suratmana et al., 2020; Suriagiri et al., 2022).

Kehilangan motivasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yang terjadi pada sekolah menengah kejuruan di kabupaten sidoarjo karena mereka belum memiliki kesempatan dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan. Hambatan dasar seperti kolaborasi perlu menjadi pertimbangan dalam peningkatan motivasi kinerja mereka. Sehingga, diperlukan strategi dalam menjawab kondisi yang telah terjadi tersebut.

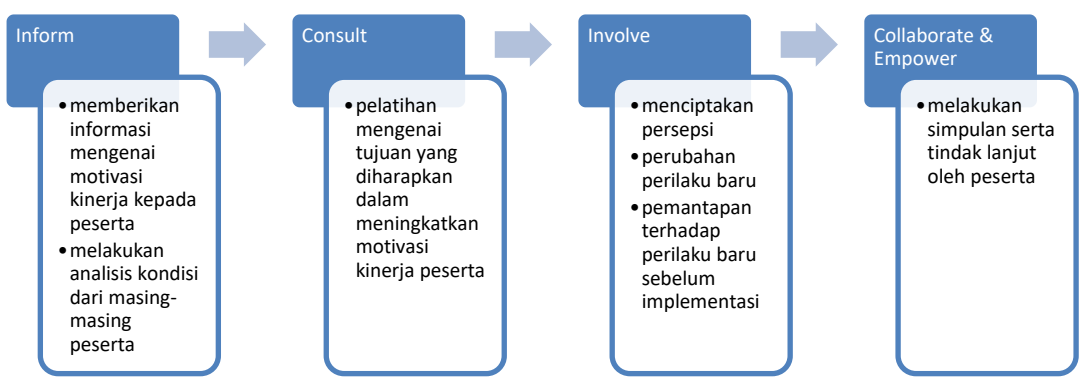
Strategi manajemen sumber daya manusia dapat digunakan meningkatkan motivasi kinerja (Ahmad et al., 2019; Chakraborty & Biswas, 2019). Ini seperti, adanya kolaborasi antara seluruh pihak sekolah juga membantu dalam menjaga motivasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan harus diberikan secara seimbang dengan kehidupan pribadi. Hal ini guna menjaga motivasi kinerja dan kesehatan mental mereka. Maka perlu adanya waktu dan kesempatan menyegarkan mental serta fisik pendidik dan tenaga kependidikan (Hameed & Khwaja, 2023; Kelly-Ann Allen et al., 2022).

SOLUSI DAN TARGET

Seringkali pendidik dan tenaga kependidikan tidak menerima pengakuan yang memadai atas upaya serta pencapaian mereka (Fabelico & Afalla, 2020; Phytanza & Burhaein, 2020). Perubahan kebijakan dalam sekolah juga memiliki dampak terhadap motivasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Sehingga perlu bagi pendidik dan tenaga kependidikan memiliki sumber daya yang optimal. Pelatihan menjadi cara dalam menghadapi tantangan persoalan yang terjadi di sekolah sehingga kondisi motivasi kinerja tetap optimal. Adapun pelaksanaan kegiatan SMK Penerbangan Sidoarjo pada bulan Agustus – September. Peserta kegiatan ialah seluruh pendidik dan tenaga kependidikan SMK Penerbangan Sidoarjo.

METODE PELAKSANAAN

Metode yang digunakan dalam pengabdian pada masyarakat ini ialah strategi *participatory action research*. Startegi *participatory action research* menggunakan lima tahapan diantaranya; 1) *inform* (penyuluhan), 2) *consult* (diskusi), 3) *involve* (melibatkan), 4) *collaborate* (kerjasama), 5) *empower* (memberdayakan) (Vaughn & Jacquez, 2020). Adapun tahapannya yakni;



Gambar 1. Tahapan Pengabdian pada Masyarakat

HASIL DAN LUARAN

Adapun hasil yang diperoleh selama kegiatan pengabdian pada masyarakat ialah; pada tahap *inform* (penyuluhan) dengan memberikan pengetahuan mengenai motivasi kinerja bagi pendidik dan tenaga kependidikan. Pentingnya organisasi mengetahui faktor yang dapat meningkatkan motivasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Adapun faktor tersebut ialah terpenuhinya kebutuhan karyawan tersebut akan menimbulkan motivasi kinerja yang tinggi, yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi yang tinggi pula. Hal tersebut didukung bahwa guru sebagai karyawan pada suatu sekolah akan mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja yang tinggi apabila motivasi kerjanya juga tinggi. Berikut dokumentasi kegiatan *inform* (penyuluhan);



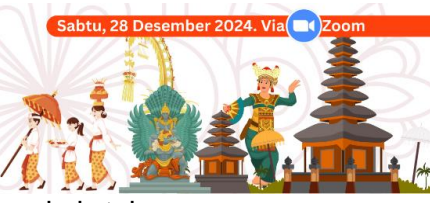
Gambar 2. Tahap *Inform* (Penyuluhan)

Pada tahap *consult* (diskusi) diberikan pelatihan berupa pendampingan dalam motivasi kinerja melalui kertas kerja kejujuran. Peserta diminta menjawab kondisi yang telah terjadi dengan dirinya selama ini. Sehingga, tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Kegiatan pengabdian berwujud pelatihan ini memberikan dampak positif dalam meningkatkan motivasi kinerja. Berikut dokumentasi kegiatan *consult* (diskusi);



Gambar 3. Tahap *Consult* (Diskusi)

- 1 Bimbingan dan Konseling Multikultural
- 2 Best Practice Kearifan Lokal untuk Penanganan Isu Kesehatan Mental
- 3 Integrasi Kearifan Lokal dengan Layanan BK
- 4 Kebudayaan, Sejarah, Wisata, Permainan, Pembelajaran Berbasis Kearifan Lokal
- 5 Penanganan Permasalahan Generasi Z (Pribadi-sosial, Akademik & Karir)
- 6 Asesmen, Manajemen, Layanan BK
- 7 Peningkatan Nasionalisme dan Kebhinekaan Generasi Z
- 8 Character Building Berbasis Kearifan Lokal
- 9 Media dan Inovasi Bermuatan Kearifan Lokal



Link Pendaftaran: <https://s.id/senja-kkn>

Pada tahap *involve* (melibatkan) memiliki tiga tahapan yakni tahapan pertama penciptaan persepsi, ini dilakukan dengan pemahaman yang sama dalam motivasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Kemudian tahapan kedua, pemantapan perilaku baru, ini dilakukan dengan mensimulasikan sikap, pikiran, dan perasaan dalam meningkatkan motivasi kinerja, seperti kolaborasi yang komprehensif dan sehat dalam memberikan layanan kepada siswa. Tahapan ketiga, pemantapan terhadap perilaku baru, ini melatih sikap, pikiran, dan perasaan berkolaborasi secara komprehensif dan sehat secara berulang ketika menghadapi kondisi motivasi kinerja. Berikut dokumentasi kegiatan *involve* (melibatkan);



Gambar 4. Tahap *Involve* (Melibatkan)

Pada tahap *collaborate* (kerjasama) dan *empower* (memperdayakan), yang pertama pada tahap *collaborate* (kerjasama) pendidik dan tenaga kependidikan memberikan nilai diri untuk sikap, pikiran, dan perasaan dalam menghadapi kondisi motivasi kinerja. Sedangkan, pada langkah *empower* (memperdayakan) pendidik dan tenaga kependidikan melakukan refleksi atas kondisi motivasi kinerja. Berikut dokumentasi kegiatan *collaborate* (kerjasama) dan *empower* (memperdayakan);



Gambar 5. Tahap *Collaborate* (Kerjasama) dan *Empower* (Memperdayakan)

Adapun luaran yang dihasilkan dalam kegiatan pengabdian ini berupa artikel. Artikel ini yang memuat informasi terkait seluruh rangkaian kegiatan pengabdian melalui strategi *participatory action research*. Artikel ini juga disampaikan secara daring dan dipublikasikan dalam kegiatan seminar nasional dalam jaringan: konseling kearifan nusantara #5.



KESIMPULAN DAN SARAN

Motivasi kinerja menjadi kondisi yang mengganggu dalam melakukan aktivitas dan pelayanan pada siswa. Kondisi tersebut tentunya merugikan diri sendiri, orang lain, serta lingkungan. Terjadinya motivasi kinerja disebabkan oleh kondusifitas kerja, infrastruktur, dan fasilitas. Sehingga, pelatihan menjadi cara dalam menghadapi tantangan persoalan yang terjadi di sekolah sehingga kondisi motivasi kinerja tetap optimal. Untuk itu, melalui kegiatan pengabdian pada masyarakat ini pendidik dan tenaga kependidikan diharapkan telah memiliki pemahaman, sikap, pikiran, dan perasaan guna meningkatkan motivasi kinerja mereka. Selanjutnya, sebagai saran yang dapat ditindaklanjuti dari kegiatan pelatihan ini dengan mengimplementasikan dalam kehidupan di sekolah sehari-hari. Hal ini tentu saja berguna dalam meningkatkannya motivasi kinerja menjadi optimal, bekerja sehat, dan pelayanan yang prima.

DAFTAR RUJUKAN

1. Elektronik Jurnal (e-Jurnal)

Tambunan, H., Sinaga, B., & Widada, W. (2021). Analysis of teacher performance to build student interest and motivation towards mathematics achievement. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 10(1), 42-47. <https://doi.org/10.11591/ijere.v10i1.20711>

Vaughn, L. M., & Jacquez, F. (2020). Participatory Research Methods – Choice Points in the Research Process *Journal of Participatory Research Methods*, 1(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.35844/001c.13244>

2. Jurnal Cetak

Ahmad, N., Shamsuddin, A., & Seman, N. A. A. (2019). Industry 4.0 Implications on Human Capital: A Review. *Journal for Studies in Management and Planning*, 4(13), 221-235.

Amtu, O., Makulua, K., Matital, J., & Pattiruhu, C. M. (2020). Improving Student Learning Outcomes through School Culture, Work Motivation and Teacher Performance. *International Journal of Instruction*, 13(4), 885-902.

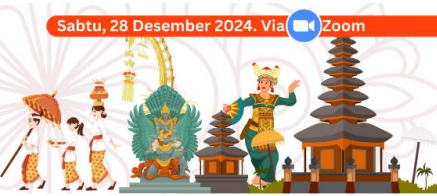
Chakraborty, D., & Biswas, W. (2019). Evaluating the impact of human resource planning programs in addressing the strategic goal of the firm. *Journal of Advances in Management Research*, 16(5), 659-682.

Dickhauser, O., Janke, S., Daumiller, M., & Dresel, M. (2020). Motivational school climate and teachers' achievement goal orientations: A hierarchical approach. *British Journal of Educational Psychology*, 91(1), 391-408.

Fabelico, F. L., & Afalla, B. T. (2020). Perseverance and passion in the teaching profession: teachers' grit, Self-efficacy, burnout, and performance. *Journal of Critical Reviews*, 7(11), 108-119.

Hameed, A., & Khwaja, M. G. (2023). Employee stress management and well-being while working from home during the pandemic: the role of

- 1 Bimbingan dan Konseling Multikultural
- 2 Best Practice Kearifan Lokal untuk Penanganan Isu Kesehatan Mental
- 3 Integrasi Kearifan Lokal dengan Layanan BK
- 4 Kebudayaan, Sejarah, Wisata, Permainan, Pembelajaran Berbasis Kearifan Lokal
- 5 Penanganan Permasalahan Generasi Z (Pribadi-sosial, Akademik & Karir)
- 6 Asasmen, Manajemen, Layanan BK
- 7 Peningkatan Nasionalisme dan Kebhinekaan Generasi Z
- 8 Character Building Berbasis Kearifan Lokal
- 9 Media dan Inovasi Bermuatan Kearifan Lokal



involvement HRM practices, self-efficacy and hope. *International Journal of Management and Decision Making*, 22(2), 196-218.

Hughes, J. N., Wu, W., & West, S. G. (2011). Teacher performance goal practices and elementary students' behavioral engagement: A developmental perspective. *Journal of School Psychology* 49(1-23).

Jihaduddin, Sartika, N. S., Subroto, D. E., Mauladaniyati, R., Rosdianwinata, E., Rifa'i, R., Sujana, A., Abidin, Z., Priadi, M. D., Setiawati, E., Yanti, D., & Purwanto, A. (2020). Effect of Pedagogic, Professional Competency, and Work Motivation Toward Indonesian Primary School Teachers Performance. *Sys Rev Pharm*, 11(9), 617-626.

Kelly-Ann Allen, DeLeon L. Gray, Roy F. Baumeister, & Mark R. Leary. (2022). The Need to Belong: a Deep Dive into the Origins, Implications, and Future of a Foundational Construct. *Educational Psychology Review*, 34, 1133-1156.

Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2019). Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20).

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111.

Phytanza, D. T. P., & Burhaein, E. (2020). The Effects of Tenure, Teacher Certification, and Work Motivation on Special Needs Teacher Performance. *Universal Journal of Educational Research*, 8(9).

Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., & Adam. (2020). The effect of job satisfaction, organizational culture, and leadership on employee performance. *Ann Trop Med & Public Health*, 23.

Suratmana, B., Wulandari, S. S., Nugraha, J., & Narmaditya, B. S. (2020). Does Teacher Certification Promote Work Motivation and Teacher Performance? A Lesson from Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(10).

Suriagiri, S., Akrim, A., & Norhapizah, N. (2022). The influence of school principal supervision, motivation, and work satisfaction on teachers' performance. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 17(7), 2523-2537.