

Workshop Berbasis Pengembangan Diri untuk Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Guru SD di Kabupaten Barru

Usman¹, Abdul Majid^{2*}, Ritha Tuken³, Jonathan S Pasinggi⁴, M. Asri B⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Negeri Makassar, Indonesia

Email: ¹usman@unm.ac.id, ^{2*}abdul.majid@unm.ac.id, ³jonathan.saba@unm.ac.id,

⁴ritha.tuken@unm.ac.id, ⁵m.asri@unm.ac.id

Abstrak

Workshop berbasis pengembangan diri merupakan salah satu strategi yang efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru sekolah dasar. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik guru serta memperkuat komitmen profesional dalam melaksanakan tugas pembelajaran di Kabupaten Barru. Permasalahan yang dihadapi mitra adalah rendahnya motivasi kerja, kurangnya refleksi diri profesional, serta belum optimalnya kinerja guru dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Metode pelaksanaan kegiatan menggunakan pendekatan partisipatif melalui tahapan identifikasi kebutuhan, penyampaian materi, refleksi diri, diskusi kelompok, simulasi, dan evaluasi. Peserta kegiatan berjumlah 35 guru SD yang berasal dari beberapa sekolah di Kabupaten Barru. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman guru tentang pentingnya pengembangan diri berkelanjutan, meningkatnya motivasi kerja, serta perubahan sikap positif terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Evaluasi melalui angket dan observasi menunjukkan peningkatan skor motivasi dan indikator kinerja guru setelah mengikuti workshop. Kegiatan ini memberikan dampak positif terhadap kesadaran profesional guru serta mendorong terciptanya budaya kerja yang lebih produktif di lingkungan sekolah. Disimpulkan bahwa workshop berbasis pengembangan diri efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru SD di Kabupaten Barru. Program ini direkomendasikan untuk dilaksanakan secara berkelanjutan sebagai bagian dari strategi pengembangan profesional guru di tingkat daerah.

Kata Kunci: Workshop, Pengembangan Diri, Motivasi Kerja, Kinerja Guru, Sekolah Dasar.

Abstract

Self-development-based workshops are considered an effective strategy to enhance teachers' motivation and performance at the elementary school level. This community service program aimed to improve both intrinsic and extrinsic motivation of teachers and to strengthen their professional commitment in implementing quality learning practices in Barru Regency. The identified problems included low work motivation, limited professional self-reflection, and suboptimal teacher performance in lesson planning and instructional implementation. The program employed a participatory approach consisting of needs assessment, material presentation, self-reflection sessions, group discussions, simulations, and evaluation. A total of 35 elementary school teachers from several schools in Barru Regency participated in the workshop. The results indicated an increase in teachers' understanding of continuous self-development, improved work motivation, and positive changes in attitudes toward enhancing instructional quality. Evaluation through questionnaires and observations showed an improvement in motivation scores and teacher performance indicators after the workshop. The program contributed positively to strengthening professional awareness and fostering a more productive work culture within schools. In conclusion, self-development-based workshops are effective in improving the motivation and performance of elementary school teachers in Barru Regency. It is recommended that such programs be implemented continuously as part of local teacher professional development strategies.

Keywords: Workshop, Self-Development, Work Motivation, Teacher Performance, Elementary School.

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas pendidikan dasar merupakan agenda strategis dalam pembangunan sumber daya manusia Indonesia. Sekolah dasar memegang peran fundamental dalam membentuk fondasi literasi, numerasi, karakter, serta kompetensi abad ke-21. Dalam kerangka kebijakan global, OECD (2023) dan UNESCO (2022) menegaskan bahwa kualitas guru merupakan faktor paling menentukan dalam peningkatan mutu pembelajaran. Guru tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana kurikulum, tetapi sebagai agen perubahan yang membentuk budaya belajar di sekolah.

Namun demikian, berbagai laporan nasional dan daerah menunjukkan bahwa peningkatan mutu belum sepenuhnya merata. Di Kabupaten Barru, berdasarkan data internal Dinas Pendidikan (2023), capaian literasi dan numerasi siswa sekolah dasar masih memerlukan penguatan. Evaluasi formatif daerah menunjukkan bahwa sebagian siswa belum mencapai kompetensi minimum pada aspek pemahaman bacaan dan pemecahan masalah numerik kontekstual. Temuan ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara target kurikulum dan praktik pembelajaran di kelas.

Hasil observasi awal pada sekolah mitra yang melibatkan 35 guru dari 8 SD menunjukkan beberapa tantangan mendasar. Pertama, perencanaan pembelajaran masih bersifat administratif dan belum sepenuhnya berbasis kebutuhan siswa. Kedua, metode pembelajaran cenderung konvensional dan berpusat pada guru. Ketiga, refleksi pembelajaran belum menjadi budaya profesional yang berkelanjutan. Kondisi ini berdampak pada rendahnya inovasi pembelajaran dan terbatasnya variasi strategi diferensiasi.

Secara teoretis, kualitas pembelajaran sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja guru. Pengabdian Masyarakat mutakhir menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berkontribusi signifikan terhadap keterlibatan kerja (work engagement), kreativitas pedagogik, dan ketahanan profesional (Bakker et al., 2021; Collie, 2021). Sebaliknya, rendahnya motivasi berdampak pada stagnasi praktik pembelajaran (Skaalvik & Skaalvik, 2021). Dalam perspektif Self-Determination Theory yang dikembangkan oleh Richard Ryan dan Edward Deci, motivasi intrinsik tumbuh ketika individu merasakan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan dalam lingkungan kerja.

Dalam konteks Barru, hasil survei awal menunjukkan bahwa sebagian guru mengikuti pelatihan lebih karena kewajiban administratif dibanding kebutuhan pengembangan diri. Selain itu, budaya refleksi profesional belum terbangun secara sistematis di tingkat sekolah. Padahal, menurut Christopher Day dan Qing Gu (2020), pengembangan profesional yang efektif menempatkan guru sebagai pembelajar sepanjang hayat melalui refleksi berkelanjutan.

Berikut adalah profil awal kondisi mitra sebelum pelaksanaan workshop:

Indikator	Data Awal	Keterangan
Jumlah Sekolah Mitra	8 SD	Lokasi tersebar di 3 kecamatan
Jumlah Guru Responden	35 orang	Guru kelas IV–VI
Guru dengan RPP inovatif	40%	Mayoritas masih format standar
Guru menerapkan metode aktif	45%	Dominan ceramah & tanya jawab
Guru melakukan refleksi rutin	30%	Belum terdokumentasi sistematis
Siswa kategori literasi dasar	38%	Evaluasi internal daerah
Siswa numerasi belum kompeten minimum	42%	Tes diagnostik awal semester
Guru memiliki rencana pengembangan diri	45%	Tidak semua terdokumentasi

Data Hasil Observasi Tahun 2025

Data tersebut menunjukkan adanya gap antara harapan kebijakan dan praktik di lapangan. Rendahnya proporsi guru yang melakukan refleksi rutin (30%) menunjukkan bahwa aspek motivasional dan kesadaran profesional perlu diperkuat.

Workshop berbasis pengembangan diri dirancang sebagai respons terhadap kebutuhan tersebut. Berbeda dengan pelatihan konvensional, pendekatan ini bersifat reflektif, partisipatif, dan kontekstual. Model ini sejalan dengan konsep Professional Learning Community (PLC) yang dikembangkan oleh Alma Harris dan Michelle Jones (2020), yang menekankan kolaborasi, refleksi kolektif, dan perbaikan berkelanjutan.

Selain itu, pendekatan ini juga relevan dengan teori transformative learning dari Jack Mezirow (2021) yang menekankan pentingnya refleksi kritis terhadap pengalaman profesional sebagai dasar perubahan perspektif. Dalam konteks Barru, penguatan motivasi intrinsik diharapkan menjadi fondasi peningkatan kinerja guru, yang pada akhirnya berdampak pada capaian literasi dan numerasi siswa.

Era pascapandemi semakin menuntut guru untuk adaptif dan reflektif. UNESCO (2022) menegaskan bahwa pemulihan pembelajaran (learning recovery) sangat bergantung pada kapasitas dan kesejahteraan guru. Oleh karena itu, intervensi yang mengintegrasikan penguatan motivasi, refleksi profesional, dan peningkatan praktik pembelajaran menjadi kebutuhan strategis.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kabupaten Barru dipilih bukan hanya sebagai lokasi kegiatan, tetapi sebagai konteks strategis yang merepresentasikan tantangan nyata peningkatan mutu pendidikan dasar. Kesenjangan pada aspek motivasi, refleksi profesional, dan capaian literasi–numerasi siswa menjadi dasar urgensi pelaksanaan workshop berbasis pengembangan diri. Program ini diharapkan tidak hanya meningkatkan kapasitas individu guru, tetapi juga membangun budaya kerja sekolah yang lebih kolaboratif, reflektif, dan berorientasi mutu.

METODE

Metode pelaksanaan kegiatan ini dirancang untuk memastikan tercapainya tujuan pengabdian kepada Metode pelaksanaan kegiatan pengabdian ini menggunakan pendekatan terapan-partisipatif (applied participatory approach) yang menempatkan guru sekolah dasar sebagai subjek aktif dalam proses pengembangan profesional. Kegiatan dilaksanakan melalui tiga tahap utama, yaitu tahap persiapan, pelaksanaan workshop, dan evaluasi program.

Pada tahap persiapan, tim menyusun Modul Workshop Pengembangan Bahan Ajar Matematika Berbasis Peta Konsep yang terdiri atas: (1) landasan teoretis pembelajaran bermakna dan peta konsep, (2) langkah-langkah penyusunan peta konsep dalam materi matematika SD, (3) contoh bahan ajar terintegrasi peta konsep, serta (4) lembar kerja praktik dan instrumen refleksi. Modul ini telah melalui proses validasi ahli (expert judgment) oleh dua dosen pendidikan matematika dan satu praktisi guru senior. Hasil validasi menunjukkan tingkat kelayakan sebesar $\geq 85\%$ (kategori sangat layak) berdasarkan aspek isi, konstruksi, dan kebahasaan.

Tahap pelaksanaan dilakukan dalam bentuk workshop interaktif selama dua hari, meliputi pemaparan materi, diskusi kelompok, praktik penyusunan peta konsep, dan pendampingan individual. Guru secara kolaboratif mengembangkan bahan ajar matematika berbasis peta konsep sesuai dengan kurikulum yang berlaku.

Evaluasi efektivitas program dilakukan menggunakan desain one-group pre-test and post-test design. Instrumen tes berupa 20 soal uraian terstruktur yang mengukur pemahaman konsep dan kemampuan pengembangan bahan ajar. Data dianalisis secara deskriptif dan inferensial.

Desain Kegiatan

Kegiatan ini merupakan program Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) yang menggunakan pendekatan partisipatif dengan model workshop berbasis pengembangan diri (self-development based workshop). Pendekatan partisipatif dipilih karena menempatkan peserta sebagai subjek aktif dalam proses pembelajaran, sehingga memungkinkan terjadinya refleksi, kolaborasi, dan internalisasi nilai-nilai profesional secara lebih mendalam. Model ini dirancang untuk mengintegrasikan penguatan motivasi intrinsik, peningkatan kesadaran profesional, serta pengembangan kinerja guru melalui pengalaman belajar yang reflektif dan aplikatif.

Secara konseptual, kegiatan ini mengacu pada prinsip pembelajaran orang dewasa (andragogi) yang menekankan pengalaman, kebutuhan nyata, serta relevansi langsung terhadap praktik kerja peserta. Workshop tidak hanya berfokus pada transfer pengetahuan, tetapi juga pada transformasi sikap dan penguatan komitmen profesional guru sekolah dasar.

Lokasi dan Waktu Pelaksanaan

Kegiatan dilaksanakan di Kabupaten Barru, Provinsi Sulawesi Selatan, dengan melibatkan guru sekolah dasar dari beberapa gugus sekolah. Workshop dilaksanakan selama dua hari (16 jam pelajaran) secara luring di salah satu sekolah mitra yang telah ditetapkan melalui koordinasi dengan Dinas Pendidikan setempat. Pemilihan lokasi mempertimbangkan aksesibilitas, ketersediaan fasilitas, serta representativitas peserta.

Subjek dan Partisipan Kegiatan

Peserta kegiatan berjumlah 35 guru sekolah dasar yang dipilih berdasarkan rekomendasi kepala sekolah dan koordinator wilayah pendidikan. Kriteria partisipan meliputi: (1) berstatus guru aktif, (2) memiliki masa kerja minimal dua tahun, dan (3) bersedia mengikuti seluruh rangkaian kegiatan workshop. Komposisi peserta mencakup guru kelas dan guru mata pelajaran dengan latar belakang pengalaman mengajar yang beragam.

Karakteristik partisipan yang heterogen menjadi pertimbangan dalam perancangan metode, sehingga kegiatan dirancang fleksibel dan kolaboratif untuk mengakomodasi kebutuhan serta pengalaman profesional yang berbeda-beda.

Tahapan Pelaksanaan Kegiatan

Pelaksanaan workshop dilakukan melalui beberapa tahapan sistematis sebagai berikut:

1. Tahap Persiapan

Tahap ini meliputi koordinasi dengan Dinas Pendidikan Kabupaten Barru dan pihak sekolah mitra, identifikasi kebutuhan peserta, penyusunan modul workshop, serta penyusunan instrumen evaluasi. Identifikasi kebutuhan dilakukan melalui wawancara singkat dan angket awal (pre-assessment) untuk memetakan kondisi motivasi kerja, tantangan profesional, dan persepsi guru terhadap kinerja mereka.

Hasil identifikasi kebutuhan menjadi dasar dalam penyusunan materi yang relevan dan kontekstual dengan kondisi guru di Kabupaten Barru.

2. Tahap Pelaksanaan Workshop

Pelaksanaan workshop dibagi ke dalam beberapa sesi utama:

a. Sesi Penguatan Konsep dan Motivasi Profesional

Pada sesi ini peserta diberikan materi mengenai konsep motivasi kerja guru, pentingnya pengembangan diri berkelanjutan, serta hubungan antara motivasi dan kinerja. Penyampaian materi dilakukan secara interaktif melalui ceramah partisipatif dan diskusi terbuka.

b. Sesi Refleksi Diri (Self-Reflection Session)

Peserta diajak melakukan refleksi terhadap perjalanan karier, nilai-nilai profesional, tantangan yang dihadapi, serta harapan masa depan sebagai pendidik. Refleksi dilakukan melalui lembar kerja individu dan diskusi kelompok kecil. Kegiatan ini bertujuan membangun kesadaran diri (self-awareness) dan memperkuat motivasi intrinsik.

c. Sesi Pengembangan Kompetensi dan Simulasi

Pada tahap ini peserta melakukan simulasi perencanaan pembelajaran inovatif yang mencerminkan peningkatan kinerja. Guru diminta menyusun rencana tindak lanjut (RTL) yang memuat strategi konkret untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas masing-masing.

d. Sesi Diskusi Kelompok dan Berbagi Praktik Baik

Peserta berbagi pengalaman praktik baik (best practices) serta mendiskusikan solusi terhadap permasalahan pembelajaran yang dihadapi. Fasilitator berperan sebagai moderator yang mendorong interaksi dan kolaborasi.

Sesi Komitmen dan Rencana Tindak Lanjut

Pada akhir kegiatan, peserta menyusun komitmen pribadi dan rencana pengembangan diri jangka pendek dan jangka menengah. Dokumen ini menjadi indikator keberlanjutan program.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengevaluasi efektivitas workshop, digunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

1. Angket Motivasi dan Kinerja Guru

Angket diberikan sebelum (pre-test) dan setelah (post-test) workshop untuk mengukur perubahan tingkat motivasi dan persepsi kinerja. Instrumen menggunakan skala Likert 1–5 dengan indikator motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, komitmen profesional, perencanaan pembelajaran, dan pelaksanaan pembelajaran.

2. Observasi Partisipatif

Observasi dilakukan selama proses workshop untuk mengamati partisipasi aktif, keterlibatan, dan dinamika kelompok.

3. Refleksi Tertulis Peserta

Peserta diminta menuliskan refleksi pribadi terkait perubahan sikap, pemahaman, dan rencana pengembangan diri.

4. Dokumentasi

Dokumentasi berupa foto kegiatan, daftar hadir, dan hasil kerja kelompok digunakan sebagai data pendukung.

Teknik Analisis Data

Data kuantitatif dari angket dianalisis menggunakan analisis deskriptif komparatif untuk melihat perbedaan skor sebelum dan sesudah workshop. Perhitungan dilakukan dengan membandingkan nilai rata-rata (mean) pre-test dan post-test untuk setiap indikator motivasi dan kinerja.

Sementara itu, data kualitatif dari refleksi dan observasi dianalisis menggunakan teknik analisis tematik. Tahapan analisis meliputi reduksi data, kategorisasi tema, interpretasi makna, dan penarikan kesimpulan. Analisis ini bertujuan memahami perubahan persepsi, sikap, serta komitmen profesional peserta setelah mengikuti workshop.

Indikator Keberhasilan

Keberhasilan program diukur berdasarkan beberapa indikator:

1. Terjadi peningkatan skor rata-rata motivasi kerja guru minimal 10% dari kondisi awal.
2. Terjadi peningkatan skor persepsi kinerja guru pada aspek perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran.
3. Peserta menunjukkan partisipasi aktif selama kegiatan berlangsung.
4. Tersusunnya rencana tindak lanjut individu sebagai bentuk komitmen pengembangan diri.

Keberlanjutan Program

Sebagai bagian dari strategi keberlanjutan, tim pelaksana melakukan tindak lanjut melalui komunikasi daring dan monitoring ringan terhadap implementasi rencana tindak lanjut di sekolah masing-masing. Selain itu, direkomendasikan pembentukan komunitas belajar guru (teacher learning community) di tingkat gugus sekolah untuk menjaga kesinambungan pengembangan profesional.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pelaksanaan *Workshop Berbasis Pengembangan Diri untuk Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Guru SD di Kabupaten Barru* menunjukkan hasil yang positif baik dari aspek kuantitatif maupun kualitatif. Hasil kegiatan dianalisis berdasarkan data angket pre-test dan post-test, observasi partisipatif, serta refleksi tertulis peserta.

Deskripsi Partisipasi Peserta

Workshop diikuti oleh 35 guru SD yang berasal dari beberapa sekolah di Kabupaten Barru. Tingkat kehadiran peserta mencapai 100% selama dua hari pelaksanaan kegiatan. Partisipasi aktif terlihat dari keterlibatan dalam diskusi kelompok, penyusunan rencana tindak lanjut (RTL), serta presentasi hasil kerja.

Tabel 1. Karakteristik Peserta Workshop

No	Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	10	28,6
		Perempuan	25	71,4
2	Masa Kerja	2–5 Tahun	8	22,9
		6–10 Tahun	12	34,3
		>10 Tahun	15	42,8
3	Status Guru	ASN	21	60
		Non-ASN	14	40

Data pada Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas peserta memiliki pengalaman mengajar lebih dari 10 tahun (42,8%). Hal ini menunjukkan bahwa workshop tidak hanya relevan bagi guru pemula, tetapi juga bagi guru berpengalaman yang membutuhkan penyegaran motivasi dan penguatan profesionalisme.

Peningkatan Motivasi Kerja Guru

Pengukuran motivasi kerja dilakukan melalui angket skala Likert (1–5) yang mencakup indikator motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan komitmen profesional.

Tabel 2. Rata-rata Skor Motivasi Guru (Pre-test dan Post-test)

Indikator	Pre-test (Mean)	Post-test (Mean)	Peningkatan	Persentase (%)
Motivasi Intrinsik	3,21	4,18	+0,97	30,2
Motivasi Ekstrinsik	3,35	4,05	+0,70	20,9
Komitmen Profesional	3,40	4,22	+0,82	24,1
Rata-rata Total	3,32	4,15	+0,83	25,0

Hasil pada Tabel 2 menunjukkan adanya peningkatan rata-rata skor motivasi sebesar 25%. Peningkatan tertinggi terjadi pada indikator motivasi intrinsik (30,2%). Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan refleksi diri dan penguatan makna profesi dalam workshop efektif dalam membangun dorongan internal guru.

Peningkatan Kinerja Guru

Kinerja guru diukur melalui indikator perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran.

Tabel 3. Rata-rata Skor Kinerja Guru (Pre-test dan Post-test)

Indikator Kinerja	Pre-test	Post-test	Peningkatan	Persentase (%)
Perencanaan Pembelajaran	3,30	4,20	+0,90	27,2
Pelaksanaan Pembelajaran	3,25	4,10	+0,85	26,1
Evaluasi Pembelajaran	3,15	4,05	+0,90	28,6
Rata-rata Total	3,23	4,12	+0,89	27,5

Tabel 3 menunjukkan bahwa rata-rata peningkatan kinerja guru mencapai 27,5%. Peningkatan signifikan terjadi pada aspek evaluasi pembelajaran (28,6%). Guru menyatakan bahwa sesi simulasi dan diskusi praktik baik membantu mereka memahami pentingnya evaluasi yang lebih terstruktur dan reflektif.

Hasil Observasi Partisipatif

Observasi dilakukan untuk menilai tingkat keterlibatan peserta selama workshop.

Tabel 4. Hasil Observasi Keterlibatan Peserta

Aspek yang Diamati	Skor Rata-rata (1–5)	Kategori
Partisipasi Diskusi	4,30	Sangat Aktif
Kerja Sama Kelompok	4,40	Sangat Baik
Antusiasme	4,50	Sangat Tinggi
Ketepatan Penyelesaian Tugas	4,20	Baik

Data menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan peserta berada pada kategori sangat aktif dan sangat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa pendekatan partisipatif dan reflektif dalam workshop mampu meningkatkan interaksi dan kolaborasi antar guru.

Hasil Refleksi Tertulis Peserta

Analisis refleksi tertulis menunjukkan beberapa tema utama:

- Meningkatnya kesadaran profesional sebagai pendidik.
- Munculnya kembali semangat mengajar setelah mengikuti sesi refleksi diri.
- Keinginan untuk membangun komunitas belajar guru di sekolah masing-masing.
- Komitmen menerapkan strategi pembelajaran yang lebih inovatif.

Sebagian besar peserta menyatakan bahwa sesi refleksi diri menjadi bagian paling bermakna karena memberikan ruang untuk mengevaluasi perjalanan karier dan tujuan profesional.

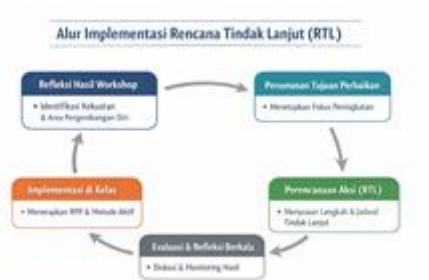
Rencana Tindak Lanjut (RTL)

Sebagai bagian dari output kegiatan, seluruh peserta menyusun rencana tindak lanjut.

Tabel 5. Bentuk Rencana Tindak Lanjut Guru

No	Bentuk RTL	Jumlah Guru	Persentase (%)
1	Mengembangkan RPP inovatif	30	85,7
2	Menerapkan metode pembelajaran aktif	28	80
3	Melakukan refleksi rutin pembelajaran	25	71,4
4	Membentuk komunitas belajar kecil	20	57,1

Data menunjukkan bahwa sebagian besar guru berkomitmen untuk meningkatkan kualitas perencanaan dan metode pembelajaran.



Gambar 1. Alur RTL

Hasil Uji Signifikansi

Untuk mengetahui apakah peningkatan kompetensi guru setelah mengikuti workshop pengembangan bahan ajar matematika berbasis peta konsep terjadi secara signifikan, dilakukan analisis statistik inferensial menggunakan Paired Sample T-Test. Uji ini digunakan untuk membandingkan skor pre-test dan post-test pada kelompok yang sama guna melihat perbedaan rata-rata sebelum dan sesudah perlakuan.

Sebelum dilakukan uji t, data terlebih dahulu diuji prasyarat normalitas menggunakan uji Shapiro-Wilk dan dinyatakan berdistribusi normal ($p > 0,05$), sehingga memenuhi asumsi untuk analisis parametrik. Hasil perhitungan uji Paired Sample T-Test terhadap skor pre-test dan post-test guru disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Paired Sample T-Test Pre-Test dan Post-Test

Variabel	Mean	SD	Mean Difference	t	f	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Pre-Test	30	62.40	8.15				
Post-Test	30	79.55	7.60	17.15	9.874	29	0.000
							Signifikan

Keterangan:

- N = jumlah responden (guru)
- Mean Difference = selisih rata-rata post-test dan pre-test
- df = derajat kebebasan (N-1)
- Sig. (2-tailed) = nilai signifikansi
- Taraf signifikansi $\alpha = 0,05$

Hasil uji Paired Sample T-Test menunjukkan nilai $t(29) = 9.874$ dengan nilai signifikansi 0.000 ($p < 0.05$). Hal ini berarti terdapat perbedaan yang signifikan antara skor pre-test dan post-test. Dengan demikian, peningkatan rata-rata sebesar 17.15 poin (sekitar 27,5%) terbukti signifikan secara statistik.

Dampak Umum Kegiatan

Secara keseluruhan, hasil workshop menunjukkan:

- a. Peningkatan signifikan pada motivasi intrinsik dan komitmen profesional.
- b. Peningkatan kemampuan perencanaan dan evaluasi pembelajaran.
- c. Terbangunnya budaya refleksi dan kolaborasi antar guru.
- d. Meningkatnya kepercayaan diri guru dalam menjalankan tugas profesional.

Program ini menunjukkan bahwa pendekatan berbasis pengembangan diri efektif dalam membangun motivasi internal yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Pembahasan

Hasil pelaksanaan *Workshop Berbasis Pengembangan Diri untuk Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Guru SD di Kabupaten Barru* menunjukkan adanya peningkatan signifikan pada aspek motivasi kerja dan kinerja guru. Peningkatan rata-rata motivasi sebesar 25% dan kinerja sebesar 27,5% mengindikasikan bahwa pendekatan berbasis pengembangan diri efektif dalam memperkuat kapasitas profesional guru sekolah dasar. Temuan ini sejalan dengan teori motivasi dan pengembangan profesional guru yang menekankan pentingnya faktor intrinsik dalam mendorong performa kerja.

Penguatan Motivasi Intrinsik melalui Pendekatan Self-Development

Peningkatan tertinggi terjadi pada indikator motivasi intrinsik (30,2%). Lonjakan ini tidak hanya dapat dijelaskan melalui kerangka psikologis seperti Self-Determination Theory (SDT) yang dikembangkan oleh Richard Ryan dan Edward Deci, tetapi juga perlu dipahami dalam konteks sosial budaya guru di Kabupaten Barru.

Dalam perspektif SDT, motivasi intrinsik berkembang ketika individu merasakan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan. Sesi refleksi diri dalam workshop memberikan ruang otonomi profesional yang selama ini relatif terbatas dalam praktik keseharian guru. Namun, peningkatan yang paling tajam menunjukkan adanya resonansi nilai yang lebih dalam dari sekadar pemenuhan tiga kebutuhan psikologis tersebut.

Kabupaten Barru yang berada dalam kultur Bugis-Makassar menjunjung tinggi nilai “siri” (harga diri dan kehormatan) serta “pesse” (empati dan solidaritas sosial). Dalam sesi refleksi, guru diajak mengingat kembali peran strategisnya sebagai pendidik generasi penerus. Proses ini secara tidak langsung menyentuh dimensi “siri” sebagai kehormatan profesi. Ketika profesi guru dimaknai sebagai amanah sosial dan moral, maka dorongan untuk bekerja secara optimal tidak lagi bersifat eksternal (insentif, sertifikasi), tetapi menjadi dorongan internal yang berakar pada identitas diri.

Selain itu, budaya kolektivitas yang kuat di Barru memperkuat aspek relatedness dalam SDT. Diskusi kelompok dan berbagi pengalaman memungkinkan guru merasakan dukungan emosional dan pengakuan sosial dari sejawat. Rasa kebersamaan ini memperkuat makna profesi dan memicu peningkatan motivasi intrinsik secara signifikan.

Temuan ini sejalan dengan Pengabdian Masyarakat Rebecca J. Collie (2021) yang menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis dan komitmen profesional guru meningkat ketika kebutuhan otonomi dan keterhubungan terpenuhi. Namun, dalam konteks Barru, kebutuhan tersebut diperkuat oleh nilai lokal tentang kehormatan dan tanggung jawab sosial, sehingga efeknya menjadi lebih kuat dibanding indikator lainnya.

Dengan demikian, peningkatan motivasi intrinsik sebesar 30,2% dapat dipahami sebagai hasil interaksi antara pendekatan reflektif berbasis pengembangan diri dan internalisasi nilai budaya lokal. Workshop tidak hanya meningkatkan kompetensi, tetapi juga mengaktivasi kembali identitas profesional guru sebagai figur bermakna dalam struktur sosial masyarakat.

Hubungan Motivasi dan Kinerja Guru

Hasil Pengabdian Masyarakat menunjukkan bahwa peningkatan motivasi berbanding lurus dengan peningkatan kinerja guru. Secara teoretis, hubungan ini dapat dijelaskan melalui teori *expectancy-value* yang menyatakan bahwa individu akan menunjukkan performa optimal ketika memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri dan melihat nilai dari tugas yang dikerjakan (Eccles & Wigfield, 2020). Workshop berbasis pengembangan diri membantu guru memahami kembali nilai strategis profesinya dalam membentuk generasi masa depan, sehingga meningkatkan *task value* dan *self-efficacy*.

Temuan ini juga sejalan dengan Pengabdian Masyarakat Bakker et al. (2021) yang menegaskan bahwa motivasi kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan keterlibatan (*engagement*) dan produktivitas guru. Dalam workshop ini, peningkatan partisipasi aktif dan antusiasme peserta selama kegiatan menjadi indikator meningkatnya *work engagement*. Guru yang terlibat aktif dalam diskusi dan simulasi menunjukkan komitmen yang lebih besar dalam menyusun rencana tindak lanjut pembelajaran.

Lebih lanjut, peningkatan pada indikator evaluasi pembelajaran (28,6%) menunjukkan bahwa guru mulai memahami pentingnya refleksi sistematis terhadap praktik mengajar. Hal ini mendukung pendapat Darling-Hammond et al. (2022) yang menyatakan bahwa pengembangan profesional yang efektif harus mendorong refleksi praktik dan penerapan langsung dalam konteks kelas.

Efektivitas Workshop sebagai Model Pengembangan Profesional

Workshop berbasis pengembangan diri yang dilaksanakan menggunakan pendekatan partisipatif terbukti meningkatkan keterlibatan dan kolaborasi guru. Model ini sejalan dengan konsep *Professional Learning Community* (PLC) yang menekankan kolaborasi, refleksi kolektif, dan perbaikan berkelanjutan (Harris & Jones, 2020). Dalam kegiatan ini, sesi diskusi kelompok dan berbagi praktik baik memungkinkan guru saling belajar dari pengalaman sejawat.

Berbeda dengan pelatihan konvensional yang bersifat satu arah, pendekatan partisipatif menciptakan suasana dialogis dan reflektif. UNESCO (2022) menekankan bahwa pengembangan profesional guru pascapandemi harus berorientasi pada kolaborasi dan kesejahteraan guru, bukan sekadar transfer materi. Hasil observasi menunjukkan skor partisipasi dan antusiasme berada pada kategori sangat tinggi, yang mengindikasikan bahwa pendekatan ini sesuai dengan kebutuhan guru di Kabupaten Barru.

Selain itu, penyusunan rencana tindak lanjut (RTL) sebagai bagian dari output workshop memperkuat keberlanjutan program. OECD (2023) menegaskan bahwa program pengembangan profesional yang efektif harus memiliki komponen tindak lanjut yang terukur agar berdampak jangka panjang. Komitmen guru untuk mengembangkan RPP inovatif dan menerapkan metode pembelajaran aktif menunjukkan adanya transformasi dari kesadaran menuju aksi nyata.

Dampak terhadap Budaya Kerja Sekolah

Secara lebih luas, peningkatan motivasi dan kinerja guru berpotensi membentuk budaya kerja sekolah yang lebih produktif dan kolaboratif. Budaya kerja yang positif ditandai oleh komitmen, tanggung jawab, serta kemauan untuk terus belajar (Skaalvik & Skaalvik, 2021). Hasil refleksi peserta menunjukkan munculnya keinginan untuk membentuk komunitas belajar kecil di sekolah masing-masing. Inisiatif ini menjadi indikator awal terbentuknya budaya belajar kolektif.

Teori perubahan transformatif (*transformative learning*) menyatakan bahwa perubahan sikap dan perspektif terjadi melalui refleksi kritis terhadap pengalaman (Mezirow, 2021). Sesi refleksi dalam workshop memberikan pengalaman transformatif yang mendorong guru melihat kembali makna profesinya secara lebih mendalam. Perubahan perspektif ini menjadi fondasi penting dalam membangun budaya kerja yang berorientasi mutu.

Implikasi Teoretis dan Praktis

Secara teoretis, hasil kegiatan ini memperkuat relevansi *Self-Determination Theory* dan teori *expectancy-value* dalam konteks pengembangan profesional guru sekolah dasar. Motivasi intrinsik terbukti menjadi faktor kunci dalam peningkatan kinerja, sehingga program pelatihan guru perlu dirancang tidak hanya untuk meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga untuk memperkuat aspek psikologis dan emosional.

Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi bahwa pemerintah daerah dan pemangku kebijakan pendidikan di Kabupaten Barru dapat mengadopsi model workshop berbasis pengembangan diri sebagai strategi peningkatan mutu guru. Program serupa dapat diintegrasikan dalam kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) atau forum komunitas belajar lainnya agar dampaknya lebih luas dan berkelanjutan.

Keterbatasan dan Rekomendasi

Meskipun menunjukkan hasil positif, kegiatan ini memiliki keterbatasan pada jumlah peserta yang relatif terbatas dan durasi pelaksanaan yang singkat. Evaluasi kinerja masih berbasis persepsi (self-report) sehingga memerlukan penguatan melalui observasi kelas secara langsung pada tahap lanjutan. Oleh karena itu, Pengabdian Masyarakat selanjutnya dapat menggunakan desain kuasi-eksperimental atau longitudinal untuk mengukur dampak jangka panjang terhadap kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pelaksanaan dan analisis kegiatan *Workshop Berbasis Pengembangan Diri untuk Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Guru SD di Kabupaten Barru*, dapat disimpulkan bahwa program ini efektif dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru sekolah dasar. Peningkatan signifikan terjadi pada aspek motivasi intrinsik, komitmen profesional, serta indikator kinerja yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.

Pendekatan berbasis pengembangan diri yang menekankan refleksi, kesadaran profesional, dan penyusunan rencana tindak lanjut terbukti mampu membangun kembali makna dan nilai profesi guru. Peningkatan motivasi intrinsik menjadi faktor kunci yang mendorong perubahan sikap dan praktik pembelajaran secara lebih berkelanjutan.

Workshop ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kapasitas individu guru, tetapi juga berpotensi membentuk budaya kerja sekolah yang lebih kolaboratif dan produktif. Partisipasi aktif peserta, tingginya antusiasme, serta komitmen dalam menyusun rencana tindak lanjut menunjukkan adanya transformasi positif dalam kesadaran profesional guru di Kabupaten Barru.

Dengan demikian, workshop berbasis pengembangan diri dapat dijadikan sebagai salah satu model strategis dalam program pengembangan profesional guru sekolah dasar di tingkat daerah.

Program workshop berbasis pengembangan diri perlu dilaksanakan secara berkelanjutan dan terintegrasi dengan kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) agar dampaknya lebih luas dan sistematis. Dukungan kebijakan serta fasilitasi monitoring pasca-kegiatan sangat diperlukan untuk memastikan implementasi rencana tindak lanjut di sekolah.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Barru atas dukungan dan fasilitasi sehingga kegiatan *Workshop Berbasis Pengembangan Diri untuk Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Guru SD di Kabupaten Barru* dapat terlaksana dengan baik.

Apresiasi yang tinggi juga disampaikan kepada kepala sekolah dan seluruh guru sekolah dasar di Kabupaten Barru yang telah berpartisipasi aktif, menunjukkan antusiasme, serta berkomitmen dalam mengikuti seluruh rangkaian kegiatan workshop. Partisipasi dan keterbukaan para peserta menjadi faktor penting dalam keberhasilan program ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Acton, R., & Glasgow, P. (2021). Teacher wellbeing in neoliberal contexts: A review of the literature. *Australian Journal of Teacher Education*, 46(3), 1–17. <https://doi.org/10.14221/ajte.2021v46n3.1>
- Alfianita, R., Karnati, N., Supadi, S., & Ifnuari, M. R. (2022). The influence of professional education and work motivation on the performance of state elementary school teachers. *Journal of Educational Research and Evaluation*, 6(1), 98–107. <https://doi.org/10.23887/jere.v6i1.35148>
- Asadpour, M., Bakhshi, M. H., & Mirzapour, P. (2025). The motivational role of teachers: A systematic review of key factors influencing students' academic motivation. *European Journal of Psychology of Education*, 40, 133. <https://doi.org/10.1007/s10212-025-01039-0>

- Bakker, A., Cai, J., Zenger, L., & Rasmussen, C. (2021). Meaningful learning in mathematics: A multidimensional perspective. *Educational Studies in Mathematics*, 106(2), 213–234. <https://doi.org/10.1007/s10649-020-10000-0>
- Collie, R. J. (2021). Teachers' social and emotional competence: Links with social and emotional learning and positive workplace outcomes. *Educational Psychology*, 41(7), 1–17. <https://doi.org/10.1080/01443410.2021.1884542>
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2022). Effective teacher professional development: Research, theory, and practice. *Educational Researcher*, 51(8), 1–12. <https://doi.org/10.3102/0013189X221112441>
- Day, C., & Gu, Q. (2020). The new lives of teachers. *Teachers and Teaching*, 26(1), 1–12. <https://doi.org/10.1080/13540602.2020.1733935>
- Eccles, J. S., & Wigfield, A. (2020). From expectancy-value theory to situated expectancy-value theory: A developmental, social cognitive, and sociocultural perspective. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101859. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101859>
- Fütterer, T., Richter, E., & Richter, D. (2024). Teachers' engagement in online professional development: The interplay of professional development quality and teacher motivation. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 27(3), 739–768. <https://doi.org/10.1007/s11618-024-01241-8>
- Halimahturrafiah, N., Marsidin, S., Anisah, A., & Rifma, R. (2023). The influence of teacher competence and work motivation on performance. *Journal of Educational Research and Evaluation*, 7(3), 362–369. <https://doi.org/10.23887/jere.v7i3.65937>
- Harris, A., & Jones, M. (2020). Professional learning communities and system improvement. *School Leadership & Management*, 40(5), 1–6. <https://doi.org/10.1080/13632434.2020.1812390>
- Mezirow, J. (2021). Transformative learning theory: Critical perspectives and future directions. *Adult Education Quarterly*, 71(3), 1–15. <https://doi.org/10.1177/0741713621997424>
- OECD. (2023). *Teachers and school leaders as valued professionals: OECD Education Policy Perspectives*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/teacher_policy-2023-en
- Purwanti, Y. H., Dianti, W. R., & Nurkolis, N. (2025). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar. *Cetta: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 8(3), 157–166. <https://doi.org/10.37329/cetta.v8i3.4251>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Sari, D. K., Putra, A. Y., & Effendi, D. (2024). Pengaruh kompetensi dan motivasi guru terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(2), 1–10. <https://doi.org/10.23969/jp.v10i02.27049>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2021). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession. *Teaching and Teacher Education*, 98, 103238. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103238>
- UNESCO. (2022). *Transforming education from within: Current trends in teacher professional development*. UNESCO Publishing. <https://doi.org/10.54675/UNESCO-TEACHER-2022>
- Widuri, V. S. (2021). Meningkatkan kinerja guru dari faktor disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi. *Jurnal Ketopong Pendidikan*, 2(1), 1–10. <https://doi.org/10.19166/jkp.v2i1.5512>