

Pelatihan “*Learning and Motivation*” untuk Guru Sekolah Kristen anggota ACSI

Jane Savitri, Heliany Kiswantomo*, Destalya Anggrainy,
Janice Grace Lusiani Larasati Simanjuntak, Alicia Yosi Reviana

Universitas Kristen Maranatha, Indonesia

helianyk@gmail.com*

Abstrak

Guru adalah figur di sekolah yang berperan penting dalam ketercapaian tujuan pendidikan. Kemampuan guru untuk memfasilitasi proses belajar siswa dan memotivasi siswa untuk mengikuti aktivitas pembelajaran di kelas merupakan salah satu kompetensi dasar yang perlu dikembangkan oleh guru. Peningkatan pengetahuan dan kemampuan guru untuk mengaplikasikan teknik-teknik *learning* dan melakukan pendekatan motivasional yang tepat terhadap siswa inilah yang menjadi tujuan dalam pelatihan tentang “*learning and motivation*”. Pelatihan dilakukan secara *hybrid*, sedangkan metode pelatihan yang diberikan meliputi *direct instruction*, *small-group discussion*, *inquiry teaching*, dan *experiential learning*. Berdasarkan hasil evaluasi level reaksi, seluruh peserta memberikan reaksi yang positif terhadap sesi-sesi pelatihan yang diberikan. Sedangkan berdasarkan evaluasi hasil belajar peserta, pelatihan ini menunjukkan adanya peningkatan pemahaman dan sikap guru mengenai materi *learning*, namun mereka belum menunjukkan adanya perubahan dalam pemahaman konseptual atas teori *motivation*; kondisi ini didiskusikan lebih lanjut. Secara umum dapat disimpulkan bahwa pelatihan ini memberikan dampak yang baik bagi peningkatan pemahaman guru atas materi pelatihan, sehingga diharapkan bahwa guru lebih mampu memotivasi dan menolong siswa dalam belajar.

Kata Kunci: pelatihan, *learning*, *motivation*, guru

PENDAHULUAN

Dalam sistem pendidikan, guru merupakan komponen penting yang senantiasa harus mengembangkan kompetensinya. Salah satu kompetensi guru yang perlu dikembangkan adalah kompetensi profesional. Pengembangan keprofesian berkelanjutan merupakan kebijakan pemerintah untuk mengembangkan mutu pendidikan, salah satunya dalam bentuk pelatihan untuk guru (Windrawanto, 2015). Guru merupakan suatu profesi/ pekerjaan yang termasuk dalam kategori *helping and human service*, yang terdiri atas 14 kompetensi (Spencer dalam Trijayanti dkk., 2022). Dalam konteks interaksi guru dan murid, beberapa kompetensi yang diperlukan antara lain: *impact and influence* (kemampuan untuk memengaruhi siswa untuk mengikuti aktivitas kelas yang mengarah pada pencapaian tujuan pembelajaran), *developing others* (kemampuan untuk menggunakan berbagai cara/ pendekatan dan *feedback* yang tepat), *interpersonal understanding* (kemampuan untuk memahami siswa), dan *customer service orientation* (kemampuan untuk menolong dan melayani siswa untuk memenuhi kebutuhannya, dapat memotivasi dan menolong siswa belajar). Guru dengan latar belakang lulusan bidang studi pendidikan, juga perlu memiliki pengetahuan tentang psikologi untuk memahami siswa dan memfasilitasi siswa untuk dapat belajar dengan baik dan

mengembangkan potensinya. Apabila guru-guru tidak memahami karakteristik siswa dengan usia dan tahap perkembangan yang berbeda, serta tidak memahami tentang proses belajar dan cara memotivasi siswa, maka mereka berpotensi memperlakukan siswa secara keliru, bahkan dapat menghambat motivasi dan proses belajar siswa.

Pengembangan kompetensi guru menjadi tanggung jawab sekolah dan lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan yang memiliki kepedulian terhadap proses belajar mengajar di sekolah. Salah satu lembaga yang memiliki komitmen untuk mengembangkan kompetensi guru adalah ACSI Indonesia (Association of Christian School International di Indonesia). ACSI adalah organisasi nirlaba yang bergerak di bidang pendidikan dan memiliki komitmen untuk memberdayakan pendidik Kristen di Indonesia (www.acsi.id), dan berupaya untuk membekali para guru di sekolah Kristen untuk mendapatkan pemahaman dan keterampilan yang memadai. Salah satu materi pengembangan yang diberikan oleh ACSI adalah mengenai *learning and motivation*. ACSI memandang pentingnya memberikan materi tersebut kepada guru-guru, karena di dalam proses pendidikan, tidaklah lepas dari proses belajar siswa. Guru perlu memahami bagaimana siswa belajar dan menyimpan materi di dalam *memory*-nya, serta cara mengajar yang efektif untuk siswa (Woolfolk, 2016). Selain itu guru juga perlu memahami bagaimana memotivasi siswa untuk belajar. Tanpa motivasi, siswa akan enggan belajar dan dapat berdampak pada rendahnya prestasi belajar di sekolah (Slavin, 2018). Pemahaman tentang motivasi belajar siswa dan proses belajar serta *memory* siswa, akan sangat membantu guru dalam menyampaikan materi pembelajaran kepada siswa. Dalam kegiatan ini, materi mengenai *learning* yang diberikan antara lain mencakup teori-teori belajar (pendekatan behavioristik, pendekatan kognitif dan social kognitif), proses *memory* dan metode mengingat, jenis-jenis pengetahuan dan penerapannya di kelas. Sedangkan materi *motivation* mencakup pengertian motivasi, hubungan antara motivasi dan belajar, pengaruh emosi dalam belajar, peran *belief* dalam memotivasi siswa, dan strategi meningkatkan motivasi belajar siswa.

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan dalam bentuk kerjasama antara ACSI Indonesia dan Fakultas Psikologi Universitas Kristen Maranatha. Secara berkala, ACSI menyelenggarakan *Christian Educator Certification* (CEC), dan untuk saat ini memasuki CEC Cycle XIX. Mitra abdimas ini adalah guru-guru yang mengajar siswa pada level TK hingga SMA. Sebagian besar berasal dari 1 sekolah, yaitu Sekolah Gloria Surabaya, sedangkan sebagian lainnya berasal dari sekolah yang beragam di Indonesia. Terkait kerjasama ini, Fakultas Psikologi UK Maranatha menyediakan dosen untuk menjadi narasumber pada *Christian Educator Certification Cycle XIX*. Sedangkan pihak ACSI mengkoordinir peserta, menyediakan tempat/ sarana dan prasarana untuk menunjang pelaksanaan kegiatan. Kegiatan ini diselenggarakan secara *hybrid* pada tanggal 23-24 Mei 2024, berlokasi di salah satu sekolah Kristen di Surabaya, untuk mengakomodir beberapa peserta yang berada di luar kota dan tidak memungkinkan untuk datang ke Surabaya. Tujuan kegiatan ini adalah setelah mengikuti kegiatan ini guru dapat memahami proses belajar dan mengingat, serta cara memotivasi siswa dalam belajar.

METODE

Pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan dengan metode psikoedukasi dengan bentuk kegiatan pelatihan. Menurut Supratiknya (2011), metode psikoedukasi bertujuan untuk menyampaikan informasi atau pengetahuan, melatih keterampilan peserta, melalui metode eksplorasi, diskusi, bermain peran, dan ceramah. Selain itu dalam pelaksanaan pelatihan/ psikoedukasi, metode yang digunakan juga meliputi *direct instruction*, *small-group discussion*, *inquiry teaching* (Orlich et al., 2010), dan praktik secara langsung/ *experiential learning* (Supratiknya, 2011). Beberapa artikel telah membuktikan bahwa metode pelatihan efektif untuk meningkatkan kompetensi guru, antara lain Sabon (2018) dan Andryani dkk (2024). Pelatihan dengan materi *learning and motivation* dilakukan dalam dua sesi. Sesi pertama adalah materi *learning*, kemudian

dilanjutkan dengan sesi kedua, materi *motivation*. Tim fasilitator dalam pelatihan ini adalah dua dosen dari Fakultas Psikologi Universitas Kristen Maranatha, dengan kompetensi di bidang psikologi pendidikan, dan kerap memberikan psikoedukasi di bidang pendidikan. Kuesioner *pre test* dan *post test* disusun untuk mengukur sejauh mana pemahaman dan niat peserta untuk menerapkan pemahaman materi mengalami peningkatan. Untuk materi *learning*, indikator kuesioner mencakup pengertian belajar, pemahaman berbagai teori belajar, pemahaman reinforcement sebagai penguat perilaku, proses mengingat. Sedangkan untuk materi motivasi, indikator kuesioner mencakup pengertian motivasi, penerapan motivasi dalam kelas, peran *value* bagi motivasi, niat peserta menerapkan teori di dalam kelas. Selain itu, kepada peserta juga diberikan kuesioner untuk mengevaluasi proses selama pelatihan mencakup manfaat materi, narasumber dan pelaksanaan pelatihan. Kuesioner disusun dalam bentuk pilihan berganda dengan lima pilihan jawaban.

Melalui pelatihan ini, peserta diharapkan dapat menemukan *insight* dan pengetahuan baru. ACSI berkoordinasi dan mengumpulkan guru-guru dari sekolah-sekolah Kristen yang ada di Indonesia, yang belum pernah mengikuti kegiatan ini. Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini dilakukan secara *hybrid*, dengan memanfaatkan platform *zoom* untuk peserta dari luar Surabaya yang tidak bisa hadir langsung. Peserta yang hadir dalam kegiatan ini adalah 37 orang guru, yang terdiri dari 16 peserta mengikuti secara daring, dan 21 peserta mengikuti secara luring. Sebelum penyampaian materi, peserta mengisi terlebih dahulu kuesioner *pre-test*, dan setelah penyampaian materi, peserta mengisi kuesioner *post-test*. Materi *learning* diberikan dalam waktu 120 menit, *sedangkan motivation* diberikan dalam waktu 60 menit. Untuk menganalisis data, dilakukan pengujian statistika dengan metode uji beda *Mann U-Whitney*, untuk menguji perbedaan *pre test* dan *post test*, serta statistika deskriptif dalam bentuk distribusi frekuensi (persentase) untuk memberikan gambaran demografi peserta dan hasil evaluasi tentang pelaksanaan pelatihan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil kegiatan pengabdian kepada masyarakat akan ditampilkan dalam bagian ini. Pertama-tama adalah tabel data demografi peserta, yang ditampilkan pada tabel 1.

Tabel 1. Demografi Peserta

| Demografi | Kategori | N | % |
|---------------------|---------------------|-----------|------------|
| Usia | 20 - 40 tahun | 33 | 89.2 |
| | 41 - 60 tahun | 4 | 10.8 |
| Jenis kelamin | Laki-laki | 13 | 35.1 |
| | Perempuan | 24 | 64.9 |
| Pendidikan terakhir | S1 | 33 | 89.2 |
| | S2 | 4 | 10.8 |
| Status guru | TK | 1 | 2.7 |
| | SD | 16 | 43.2 |
| | SMP | 8 | 21.6 |
| | SMA | 12 | 32.4 |
| Lama menjadi guru | Kurang dari 5 tahun | 11 | 29.7 |
| | 5 - 10 tahun | 20 | 54.1 |
| | 11 - 15 tahun | 5 | 13.5 |
| | 16 - 20 tahun | 1 | 2.7 |
| TOTAL | | 37 | 100 |

Data pada tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas peserta berusia 20-40 tahun, berjenis kelamin perempuan, memiliki pendidikan terakhir S1, berstatus guru SD, dan sudah menjadi guru selama 5-10 tahun.

Berikut akan dipaparkan pada tabel 2, hasil uji signifikansi perbedaan *pre test* dan *post test* untuk materi *Learning and Motivation* :

Tabel 2. Hasil uji signifikansi *pre-post Learning and Motivation*

| | Learning and Motivation |
|--------------------|--------------------------------|
| MannWhitneyU | 399.000 |
| WilcoxonW | 1102.000 |
| Z | - 2.889 |
| Asymp.sig(2tailed) | 0.004 |

Hasil pada tabel 2 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan skor *learning and motivation* antara sebelum dan setelah pelatihan (p value= 0.004).

Berikutnya pada tabel 3 akan disajikan gambaran statistik deskriptif *pre test* dan *post test* untuk materi *learning and motivation* :

Tabel 3. Gambaran *Pre-post Mean Learning and Motivation*

| | Kelompok | Mean | Standar Deviation | Std. Error Mean |
|-------------|-----------------|-------------|--------------------------|------------------------|
| Total benar | Pretest | 2.03 | 0.763 | 0.125 |
| | Post test | 2.53 | 0.615 | 0.105 |

Bila dilihat dari mean, tampak bahwa skor *mean post test* lebih tinggi daripada *pre test*, yang berarti terdapat peningkatan skor *learning and motivation* setelah mengikuti pelatihan.

Selanjutnya akan dipaparkan hasil per sesi :

1. Sesi 1

Materi : *Learning*

Waktu : 120 menit

Metode : *direct instruction, inquiry teaching, practice*

Selanjutnya akan ditampilkan hasil uji signifikansi perbedaan *pre-test* dan *post-test* untuk materi *learning* pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil uji signifikansi *pre-post Learning*

| | Learning |
|--------------------|-----------------|
| MannWhitneyU | 355.000 |
| WilcoxonW | 1058.000 |
| Z | - 3.501 |
| Asymp.sig(2tailed) | 0.000 |

Hasil pada tabel 4 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan pada hasil sebelum dan sesudah pelatihan (p value = 0.000).

Selanjutnya akan dipaparkan gambaran statistik deskriptif *pre test* dan post test untuk materi learning pada tabel 5.

Tabel 5. Gambaran Mean *pre-post Learning*

| | Kelompok | Mean | Standar Deviation | Std. Error Mean |
|-------------|-----------|------|-------------------|-----------------|
| Total benar | Pretest | 1.14 | 0.673 | 0.111 |
| | Post test | 1.68 | 0.535 | 0.092 |

Bila dilihat dari mean maka tampak bahwa skor mean post test lebih tinggi daripada *pre test*, artinya terdapat peningkatan skor *learning* setelah pelatihan.

Foto kegiatan pelatihan sesi *Learning* :





2. Sesi 2

Materi : *Motivation*

Waktu : 60 menit

Metode : *direct instruction (ceramah)*

Pada tabel 6 akan disajikan hasil uji signifikansi perbedaan *pre-test* dan *post-test* untuk materi khusus *motivation*, sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil uji signifikansi *pre-post Motivation*

| | Motivation |
|--------------------|-------------------|
| MannWhitneyU | 604.500 |
| WilcoxonW | 1199.500 |
| Z | - 0.489 |
| Asymp.sig(2tailed) | 0.625 |

Nampak pada tabel 6, tidak terdapat perbedaan signifikan pada hasil sebelum dan setelah pelatihan (p value > 0.05).

Berikutnya pada tabel 7 akan disajikan gambaran statistik deskriptif *pre test* dan *post test* untuk materi *motivation* :

Tabel 7. Gambaran Mean *pre-post Motivation*

| | Kelompok | Mean | Standar Deviation | Std. Error Mean |
|-------------|-----------------|-------------|--------------------------|------------------------|
| Total benar | Pretest | 0.89 | 0.315 | 0.052 |
| | Post test | 0.85 | 0.359 | 0.062 |

Bila dilihat dari mean maka tampak bahwa skor mean *pre* dan *post test* tidak berbeda jauh, artinya setelah pelatihan tidak terdapat perubahan skor *motivation*.

Foto kegiatan sesi *Motivation* :



Setelah kedua sesi selesai dilakukan, maka berikutnya adalah proses evaluasi. Proses evaluasi dilakukan dengan memberikan kuesioner berbentuk g-form yang harus diisi oleh peserta, mencakup evaluasi pada level reaksi dan level belajar. Berikut hasil evaluasi, akan dipaparkan pada tabel 8 dan 9.

Berdasarkan tabel 8 tampak bahwa sebagian besar peserta sangat setuju bahwa materi yang disampaikan bermanfaat dan dapat diaplikasikan, juga nara sumber dapat menyampaikan materi dengan jelas dan dapat menjawab pertanyaan dengan baik. Berikutnya adalah paparan tentang evaluasi level belajar tentang pelatihan, yang disajikan pada tabel 9.

Tabel 9 menunjukkan bahwa sebagian besar peserta setuju dan sangat setuju bahwa mereka memahami berbagai teori belajar, bagaimana mengaplikasikan teori motivasi di kelas dan berusaha memfasilitasi siswa belajar dengan semangat.

Tabel 8. Evaluasi level reaksi tentang pelatihan

| Evaluasi | Tidak Setuju | Kurang Setuju | Setuju | Sangat Setuju | Jumlah |
|--|---------------------|----------------------|---------------|----------------------|---------------|
| Materi yang disampaikan bermanfaat bagi saya | 0 | 0 | 23.5% | 76.5% | 100% |
| Materi dapat diaplikasikan dalam pekerjaan saya | 0 | 0 | 17.6% | 82.4% | 100% |
| Narasumber menyampaikan materi dengan jelas | 0 | 0 | 17.6% | 82.4% | 100% |
| Narasumber dapat menjawab pertanyaan dengan baik | 0 | 0 | 20.6% | 79.4% | 100% |

Tabel 9. Evaluasi level belajar tentang pelatihan

| Evaluasi | Tidak Setuju | Kurang Setuju | Setuju | Sangat Setuju | Jumlah |
|---|---------------------|----------------------|---------------|----------------------|---------------|
| Saya memahami berbagai teori belajar <i>behavioral, cognitive</i> dan <i>social cognitive</i> | 0 | 0 | 52.9% | 47.1% | 100% |
| Saya mengerti bagaimana mengaplikasikan teori motivasi di dalam kelas | 0 | 0 | 44.1% | 55.9% | 100% |
| Saya akan berusaha untuk memfasilitasi siswa belajar dengan semangat | 0 | 0 | 32.4% | 67.6% | 100% |

Berdasarkan paparan hasil diketahui bahwa secara keseluruhan, pelatihan ini menunjukkan adanya peningkatan pemahaman mengenai materi *learning and motivation* (tabel 2 dan 3), khususnya pada materi *learning* (tabel 4 dan 5). Hasil ini sejalan dengan pernyataan Silberman & Biech (2015) yang mengatakan bahwa pelatihan merupakan suatu metode yang bertujuan meningkatkan performa seseorang, khususnya saat ia mempunyai pengetahuan atau ketrampilan yang kurang dari yang diharapkan, saat diminta mengerjakan tugas tertentu. Dalam pelatihan, agar terjadi proses belajar yang optimal, peserta perlu mengalami melihat, mendengar, bertanya, berdiskusi dengan sesama peserta, mempraktikkan, bahkan berbagi pemahamannya kepada orang lain. Pendekatan aktif dalam pelatihan memerlukan berbagai metode, agar proses-proses tersebut dapat terdukung. Salah satu metode yang sering dipergunakan dalam pelatihan adalah *experiential learning*. Dalam *experiential learning*, peserta pada awalnya dibimbing oleh pelatih, kemudian peserta harus berusaha untuk mempraktikkannya. Pada sesi 1 (materi *learning*), narasumber menggunakan metode *direct*

instruction/ceramah yang dikombinasikan dengan *inquiry teaching*, serta praktik ketika menjelaskan bagian *memory*. Variasi metode ini melibatkan proses melihat, mendengar, bertanya, mempraktikkan dan berbagi, sehingga memberi kesempatan pada peserta untuk lebih menghayati materi yang disampaikan. Narasumber memberikan arahan dan contoh terlebih dahulu, setelah itu peserta mengolah dan mempraktikkannya sendiri, kemudian membagikan pengalamannya kepada peserta lain. Pemberian materi *learning* dengan menggunakan metode bervariasi, dapat menjelaskan terjadinya peningkatan pemahaman peserta mengenai materi tersebut, seperti telah dipaparkan pada tabel 4 dan 5.

Selain membandingkan data sebelum dan setelah pelatihan, perlu dilakukan evaluasi terhadap pelatihan ini. Evaluasi dalam pelatihan merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur seberapa baik penyelenggaraan suatu kegiatan pelatihan (Tamsuri, 2022). Evaluasi pada level reaksi dan level belajar juga dilakukan dalam kegiatan ini. Evaluasi pada level reaksi ditujukan untuk mengukur respon emosional atau sikap peserta mengenai kegiatan pelatihan yang sudah dilakukan, seperti dalam hal kepuasan terhadap materi, persepsi tentang trainer, serta manfaat yang didapat selama pelatihan (Kirkpatrick dalam Silberman & Biech, 2015). Hasil evaluasi pada level reaksi mengenai pelaksanaan pelatihan ditampilkan pada tabel 8, yang menunjukkan bahwa sebagian besar peserta sangat setuju, bahwa narasumber menyampaikan materi dengan jelas dan dapat menjawab pertanyaan dengan baik, materi yang diberikan bermanfaat, dan dapat diaplikasikan dalam pekerjaan mereka. Menurut Kirkpatrick (dalam Silberman & Biech, 2015) jika peserta menghayati secara positif suatu aktivitas pelatihan, peserta makin termotivasi untuk belajar. Jika peserta makin termotivasi belajar, maka pelatihan yang diselenggarakan akan efektif. Hasil evaluasi reaksi ini turut menjelaskan terdapatnya peningkatan pemahaman peserta mengenai materi *learning and motivation*, terutama materi *learning*.

Evaluasi pada level belajar ditujukan untuk mengukur sejauh mana peserta mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru setelah pelatihan, memahami materi dan sejauhmana tujuan intervensi telah tercapai (Kirkpatrick dalam Silberman & Biech, 2015). Hasil evaluasi pada level belajar (tabel 9) menunjukkan bahwa sebagian besar peserta setuju bahwa setelah pelatihan mereka memahami berbagai teori belajar dan mengerti cara mengaplikasikan teori motivasi di dalam kelas. Sebagian besar juga sangat setuju untuk berusaha memfasilitasi siswa belajar dengan semangat. Berdasarkan hasil evaluasi ini terlihat peserta mendapatkan pengetahuan baru setelah pelatihan dan memahami materi yang disampaikan. Tujuan kegiatan ini juga dapat dikatakan tercapai. Hasil evaluasi pada level belajar dapat melengkapi penjelasan terdapatnya peningkatan pemahaman peserta mengenai materi *learning and motivation*, terutama materi *learning*.

Khusus pada materi *motivation*, hasilnya menunjukkan tidak terdapat perbedaan signifikan antara pemahaman sebelum dan setelah pelatihan (tabel 6 dan 7). Berdasarkan penjelasan mengenai metode yang digunakan saat menyampaikan materi ini, ternyata metode yang digunakan hanya *direct instruction* (ceramah), mengingat keterbatasan waktu yang dimiliki (60 menit). Artinya metode yang digunakan kurang bervariasi. Padahal menurut Silberman & Biech (2015), pelatihan perlu menggunakan beberapa metode, agar efektif dan tujuan *experiential learning* dapat tercapai. Jika hanya menggunakan satu metode, maka kemungkinan kurang tercapainya pengalaman belajar yang menyeluruh. Hal ini menjelaskan tidak terdapatnya peningkatan pemahaman materi motivasi setelah pelatihan. Pemahaman peserta sebelum dan setelah pelatihan cenderung sama saja. Keterbatasan metode dalam sesi *Motivation* sekaligus menjadi limitasi dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bagian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kegiatan pengabdian masyarakat berupa pelatihan *learning and motivation* kepada guru, ternyata berhasil meningkatkan

pemahaman guru mengenai materi yang disampaikan. Dapat dikatakan bahwa tujuan kegiatan ini telah tercapai. Peningkatan pemahaman guru mengenai materi *learning and motivation* ini akan berimplikasi pada praktik guru saat berhadapan langsung dengan siswa di kelas. Guru yang memahami proses siswa belajar dan memahami cara memotivasi siswa, akan lebih kompeten dalam mengajar. Keterbatasan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah kurangnya variasi metode pada sesi kedua, yang berdampak pada kurang efektifnya proses belajar yang terjadi, sehingga hasilnya pun kurang efektif untuk meningkatkan pemahaman materi peserta tentang motivasi.

Kesimpulan menggambarkan jawaban dari permasalahan dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Kesimpulan bukan berisi perulangan dari hasil dan pembahasan, tetapi lebih kepada ringkasan hasil temuan seperti yang diharapkan di tujuan. Pada kesimpulan juga harus menyajikan implikasi dari kegiatan pengabdian ini, apa implikasinya pada masyarakat sasaran. Pada bagian ini juga bisa ditambahkan saran atau keterbatasan kegiatan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih disampaikan kepada LPPM Universitas Kristen Maranatha sebagai sumber dana Pengabdian Masyarakat ini, dan juga kepada ACSI Indonesia selaku mitra pengabdian.

DAFTAR PUSTAKA

- Andryani, R., Iryannah, I., Firdaus, I., & Ilham Maliki, B. (2024). Efektivitas pelatihan dan pengembangan guru dalam mencapai tujuan pendidikan yang unggul. *Journal on Education*, 06(03).
<https://doi.org/10.31004/joe.v6i3.5148>
- Orlich, D. C., Harder, R. J., Callahan, R. C., Trevisan, M. S., & Brown, A. H. (2010). *Teaching Strategies: A Guide to Effective Instruction* (9th ed.). Wadsworth Cengage Learning. www.cengage.com/login
- Sabon, S. S. (2018). Efektivitas pelatihan guru melalui pendidikan dan latihan profesi guru. *Jurnal Penelitian Kebijakan Pendidikan*, 11(3), 159–182.
- Silberman, M. L., & Biech, E. (2015). *Active Training: A Handbook of Techniques, Designs, Case Examples, and Tips*. Wiley. https://books.google.co.id/books?id=6_J2BgAAQBAJ
- Slavin, R. E. (2018). *Educational Psychology: Theory and Practice* (12th ed.). Pearson Education.
- Supratiknya, A. (2011). *Psikodukasi, Merancang Program dan Modul*. Universitas Sanata Dharma.
- Tamsuri, A. (2022). Literatur review penggunaan metode Kirkpatrick untuk evaluasi pelatihan di Indonesia. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), 2723–2734.
- Trijayanti, U., Gunawan, G., & Savitri, J. (n.d.). Penyusunan model kompetensi guru di yayasan “X” Kabupaten Bandung Barat. In R. T. Manurung & G. Gunawan (Eds.), *Diseminasi Penelitian Spiritualitas dan Kesejahteraan Psikologis*. Zahir Publishing.
<https://books.google.co.id/books?id=9tOXEAAAQBAJ>
- Windrawanto, Y. (2015). Pelatihan dalam rangka pengembangan keprofesian berkelanjutan guru: Suatu tinjauan literatur. *Satya Widya*, 31(2), 90–101.
- Woolfolk, A. (2016). *Educational Psychology* (13th ed.). Pearson Education Limited.