

Peran Motivasi dan Penilaian SOTH terhadap Kinerja BKB Kartini di Kelurahan Bandungrejosari, Sukun Kota Malang

Made Iska Aprilita Wardani
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indocakti

Pudji Lestari
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indocakti

Dewi Retnowati
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indocakti

Kristin Juwita
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Dewantara

Alamat : Jl. Raden Panji Suroso No.91 A, Purwodadi, Kec. Blimbing, Kota Malang, Jawa Timur
65125

Korespondensi penulis: made.iska5485@gmail.com

Abstract

Motivation and assessment are ways to determine the results of program work both individually and in general for the organization as a whole. The research method is Paired Sample Test, namely comparing the roles before and after the roles of Motivation and SOTH Assessment. Meanwhile, qualitatively, skills are assessed, namely consisting of coordination and teamwork abilities; discipline and solutions to problems. Assessment data from January to March 2024. The time limit was chosen due to ongoing program adjustments. The research results show that SOTH motivation and assessment have an average impact of 26% and make motivation and assessment more attention to all members of the organization. Based on the Paired Sample Test, it can be concluded that from the Paired Sample Test calculations it is proven that there is a significant difference in the average role of Motivation and Assessment before and after the delivery of the material begins (Pre Test) for the participants (students) at a confidence level of 95%. And proves that motivation and assessment are useful for program efficiency and effectiveness, controlling and monitoring performance, and are able to encourage participants (students), managers and presenters to contribute to even better performance.

Key words: *motivation and assessment, SOTH, performance*

Abstrak

Motivasi dan penilaian merupakan cara menentukan hasil kerja program baik perorangan maupun general organisasi secara keseluruhan. Metode penelitian dengan *Paired Sample Test*, yakni membandingkan peranan sebelum dan sesudah peran Motivasi dan Penilaian SOTH. Sedangkan secara kualitatif dinilai dari skill yaitu terdiri dari kemampuan koordinasi dan kerjasama tim; kedisiplinan dan adanya solusi permasalahan. Data penilaian mulai Januari hingga Maret tahun 2024. Batasan waktu dipilih karena penyesuaian program berjalan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan penilaian SOTH memberikan dampak rata-rata sebesar 26% dan menjadikan motivasi dan penilaian lebih diperhatikan oleh seluruh anggota organisasi. Berdasarkan *Paired Sample Test* dapat disimpulkan bahwa Dari perhitungan *Paired Sample Test* terbukti terdapat perbedaan rata-rata peranan Motivasi dan Penilaian yang signifikan sebelum dan sesudah penyampaian materi dimulai (*Pre Test*) untuk para peserta (siswa) pada taraf kepercayaan 95%. Dan membuktikan bahwa motivasi dan penilaian bermanfaat untuk efisiensi dan efektivitas program, pengendalian dan pengawasan kinerja, serta mampu mendorong peserta (siswa), pengelola dan pemateri menyumbang kinerja yang lebih baik lagi.

Kata kunci: motivasi dan penilaian, SOTH, kinerja

LATAR BELAKANG

Banyaknya keluarga di Indonesia yang menghadapi tantangan pernikahan diantaranya pernikahan yang tidak disiapkan secara matang, pernikahan usia dini, kompetensi orang tua terbatas, pendidikan masyarakat rendah, keterbatasan kondisi ekonomi dan angka perceraian yang tinggi memunculkan resiko praktek pengasuhan anak yang baik. Keterbatasan-keterbatasan orang tua dalam pengasuhan yang timbul menjadikan resiko tumbuh kembang anak juga mengalami gangguan.

Sumber Daya Manusia yang unggul, mempunyai kualitas dan mempunyai daya saing dimulai dari keluarga dengan pembentukan karakter usia dini dalam keluarga. Dan hal tersebut dibantu optimalisasinya dalam pembentukan, peningkatan pemahaman dan penerapan peran orang tua dalam Sekolah Orang Tua Hebat pada kelompok Bina Keluarga Balita (BKB) Kartini.

Tim Manajemen Sekolah Orang Tua Hebat (SOTH) melaksanakan program penilaian sebagai sistem untuk menilai, mengevaluasi hasil siswa maupun tim kerja serta analisis materi yang sudah diberikan. Sistem penilaian ini memiliki fungsi terhadap pengawasan dan keberhasilan siswa maupun tim manajemen SOTH. Manfaat sistem penilaian adalah perbaikan berkelanjutan dalam pelaksanaan SOTH, evaluasi diri siswa dari segi kemampuan dan karakter, evaluasi kerja Tim SOTH, serta pemateri diharapkan mampu termotivasi dalam menghasilkan prestasi yang lebih baik lagi.

Obyek penelitian ini adalah hasil evaluasi penilaian siswa, tim SOTH dan pemateri yang terdiri dari faktor kuantitatif (materi sesuai program, kedisiplinan) dan faktor kualitatif (skill, karakter dan ketelitian) sebagai pelengkap data.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah penilaian dalam program SOTH belum dilaksanakan kurang maksimal sehingga kurang menghasilkan perubahan kinerja secara signifikan, dan justru dianggap sebuah pemborosan waktu, tenaga dan materi.

Fokus masalah yaitu sistem penilaian belum disepakati dan terdapat perbedaan persepsi tentang program dan prosedur penilaian siswa dan tim SOTH yang mengakibatkan terhambatnya penilaian secara general.

Tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah mengetahui dan memahami sistem motivasi dan penilaian program SOTH dan perubahannya. Penilaian dapat dilaksanakan dengan mengkaji sistem komunikasi dan informasi secara normatif maupun praktis serta menganalisa efektivitas dan efisiensi dalam sistem penilaian tersebut. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat

sebagai bahan pertimbangan, menambah informasi dan wawasan yang berhubungan dengan sistem penilaian kinerja pada SOTH BKB Kartini kelurahan Bandungrejosari.

KAJIAN TEORITIS

Pentingnya motivasi berprestasi memberikan semangat untuk banyak berkarya dan mengejar cita-cita. Bagi sekolah dapat memahami akan pentingnya motivasi berprestasi dikalangan dan sebagai bahan pertimbangan meningkatkan motivasi berprestasi, dengan cara memadukan bahan ajar agar siswa lebih tertarik untuk belajar dan meningkatkan (Rosalinda, 2017).

Setiap organisasi diharapkan meningkatkan motivasi dengan beberapa cara antara lain: 1) adanya *capacity building* yang meningkatkan kebersamaan dan kekompakan, 2) pencapaian prestasi diberikan penghargaan sehingga merasa termotivasi dan meraih prestasi yang lebih baik. Hal tersebut dapat diupayakan melalui cara antara lain: 1) memberi fasilitas yang memadai seperti laptop; 2) memaksimalkan peran aplikasi kepegawaian yang mempunyai layanan yang bersifat umum, kolaboratif, dan komunikatif diantaranya menu rapat/meeting, informasi pegawai dan kehadiran, izin luar negeri, flexible working space, dan juga cuti (Abdillah, 2022).

Terkait motivasi dalam organisasi dapat memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, seperti keinginan untuk memenuhi kebutuhan, keinginan meningkatkan percaya diri, keinginan kondisi lingkungan yang baik dan pengakuan. Dengan demikian peserta (siswa) bisa mendapatkan motivasi kerja yang baik dan membuat semangat mencari ilmu karena keinginan mereka sudah tercukupi. Selanjutnya terkait pengembangan pengetahuan ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan pengetahuan, seperti perlakuan yang adil dalam berkarir, informasi tentang promosi yang transparan dan keinginan untuk dipromosikan juga harus terpenuhi, karena hal itu akan mendorong mereka untuk berkembang dan yang akan berdampak positif juga terhadap pengetahuan peserta (Nurwidhiyanto, 2022).

Organisasi modern pasti menilai peserta untuk memotivasi. Adapun upaya mencapai tujuan adalah dengan menentukan kinerja SDM yang menentukan keputusan untuk memajukan serta mengontrol SDM agar tetap berkualitas. Dengan adanya penilaian, organisasi mampu mengetahui kualitas, kuantitas, dan sikap peserta. Penilaian juga digunakan untuk mengevaluasi peserta dimasa yang akan datang (Bianco et al., 2022).

Penilaian program dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dicapai setiap peserta. Masing-masing organisasi memiliki kriteria penilaian program. Kriteria inilah yang menyulitkan pihak manajemen memberi bobot setiap kriteria, oleh karena itu dibutuhkan sebuah sistem informasi (Huda, 2022). Penilaian kinerja (*performance appraisal*) sebagai upaya menilai prestasi dengan tujuan meningkatkan kinerja peserta maupun organisasi (Tafonao, 2023).

Organisasi yang belum mempunyai penilaian terhadap program kerja tidak akan mengetahui dengan jelas tingkat keberhasilan atau kegagalan kinerja sesuai dengan tujuan organisasi. Apabila peserta tidak mengerti dengan tugas atau tanggung jawab masing-masing, maka akan berdampak buruk bagi organisasi sehingga kinerja menjadi tidak maksimal maupun penurunan kinerja (Nelson & Monica, 2023).

Penilaian program bisa dilakukan dengan cara mengevaluasi kinerja peserta dalam mengemban tugas dan tanggung jawab atas kinerjanya. Penilaian meliputi kualitas dan jenjang pengetahuan peserta (Miftahuddin et al., 2019).

Kinerja adalah hasil kerja keseluruhan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh peserta dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Dan penilaian kinerja adalah perilaku prestasi kerja dan penetapan kebijaksanaan. Evaluasi meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi peserta. Dengan berfokus untuk mengetahui seberapa produktif dan efektif peserta (Huda, 2022).

Penilaian kinerja berfungsi mengevaluasi kualitas kinerja dengan standar yang telah berlaku demi kemajuan organisasi. Tujuan lain sebagai acuan kerja agar kinerja meningkat dan termotivasi untuk lebih baik (Nelson & Monica, 2023).

Penilaian adalah proses yang dilakukan organisasi secara sistematis berdasarkan tugasnya. Pemimpin organisasi menilai peserta, kepala bagian berhak pula memberikan penilaian terhadap semua karyawan sesuai data yang ada (Syam & Nasional, 2020).

Beberapa kendala proses penilaian kinerja program menurut (Bianco et al., 2022) masih menggunakan dokumen tertulis dalam, hal ini mempengaruhi lamanya proses penilaian, data tidak dapat tersimpan dengan baik, dan terdapat tumpukan kertas penilaian kinerja. Permasalahan tersebut dapat mempengaruhi pengelola SDM dalam meningkatkan kualitas SDMnya.

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang mendukung hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Suatu proses penilaian kinerja tidak akan berpengaruh signifikan tanpa adanya pemberian motivasi kerja. Tanpa adanya motivasi kerja, proses penilaian kinerja sebagai rutinitas dan formalitas. Adanya motivasi kerja seperti semangat kerja, arahan yang jelas mengenai penyelesaian tugas, serta ketekunan dan usaha dalam meningkatkan kinerja, maka akan termotivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja (Rochmah, 2016).
2. Penilaian kinerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja berdampak pada kinerja periode selanjutnya karena yang dikerjakannya dinilai dan diberikan umpan balik sehingga menjadi terpacu untuk bekerja lebih baik lagi (Rani et al., 2015).
3. Dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, 1) dibutuhkan pemimpin yang melakukan penilaian objektif terhadap setiap pekerjaan, 2) dalam meningkatkan motivasi perlu disiplin waktu pada jam kerja, 3) melakukan penilaian kinerja secara objektif sehingga mampu memotivasi dan memaksimalkan kinerja (Tafonao, 2023).
4. Penilaian kinerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil pengukuran penilaian kinerja terhadap kinerja pegawai adalah positif 0,195 (Abdillah, 2022).
5. Penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang diartikan bahwa penilaian memberi dampak positif terhadap tingkat kinerja peserta. Dengan adanya penilaian kinerja, peserta akan merasa dihargai dan ada pengakuan terhadap kontribusi. Hal tersebut mendorong peserta untuk bekerja lebih baik dan kinerja meningkat. Penilaian kinerja karyawan berdampak pada kinerja karyawan periode selanjutnya karena ada umpan balik oleh atasannya, sehingga karyawan tersebut menjadi terpacu untuk bekerja lebih baik lagi (Pratama & Sukarno, 2021).
6. Sistem penilaian kinerja mempengaruhi kinerja karyawannya, dengan umpan balik yang positif menunjukkan bahwa peserta akan merasa dihargai atas hasil kerja dan mengetahui hal apa saja yang mapu ditingkatkan dari diri mereka sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka (Nugraha et al., 2021).
7. Hasil penelitian kinerja yang diterima karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan pada selanjutnya karena karyawan merasa apa yang dikerjakannya dinilai dan diberikan umpan balik oleh perusahaan, sehingga karyawan menjadi giat untuk bekerja lebih baik lagi (Ifitakhul Baroroh et al., 2023).

Penilaian ialah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian kemampuan berbagai kekurangan penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistik,

berkaitan langsung dengan tugas serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif. Penilaian tersebut menjadi motivasi kuat bagi peserta untuk lebih berprestasi lagi dimasa mendatang sehingga kesempatan meneliti. Karier lebih terbuka bersifat negatif, karyawan yang bersangkutan mengetahui kelemahan dan dengan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut (Ndruru, 2022).

METODE PENELITIAN

Metode penilaian kinerja terdiri dari orientasi masa lalu (*past evaluation methods*) yang dilakukan di masa lalu, dan feed back mampu diperoleh karyawan dari hasil penugasan mengarah ke perubahan prestasi yang lebih baik. Selain itu berorientasi masa depan (Mathis dan Jackson, 2006).

Penelitian ini dengan menggunakan *Paierd Sample T-test* terhadap frekuensi nilai pre test dan post test dimana pengujian ini dilakukan terhadap dua sampel yang berpasangan. Sampel yang berpasangan dapat diartikan sebagai subyek yang sama namun mengalami dua treatment atau perlakuan berbeda. Data paired sample T-test adalah data rasio atau interval (Triton, 2006).

Penilaian kinerja dapat berbentuk evaluasi sistem kinerja organisasi tertentu. Riset evaluasi menilai objek evaluasi berdasarkan tolak ukur tertentu. Objek evaluasi adalah sistem evaluasi kinerja di organisasi. Standar evaluasinya disusun dari teori ilmu evaluasi kinerja. Dengan demikian, riset evaluasi ini membandingkan antara apa yang seharusnya (*das sein*) dengan apa yang ada atau terjadi (*das solen*). Standar evaluasi d juga berupa dimensi pekerjaan berdasarkan *job analysis* (Wirawan, 2009).

Data primer yang digunakan oleh peneliti adalah hasil dari wawancara dengan informan serta observasi lapangan. Data sekunder merupakan data pre test dan post test peserta yang diberikan kepada peneliti. Peneliti menggunakan beberapa cara dalam pengumpulan data, yaitu wawancara dan observasi lapang. Peneliti melakukan observasi langsung di lapang agar peneliti dapat melihat langsung data dan keadaan yang terjadi dalam organisasi.

Sistem penilaian program masih manual, menggunakan aplikasi *Microsoft Excell*, penilaian program dilakukan pada peserta (siswa), tim dan pemateri SOTH. Proses penilaian membutuhkan ketelitian dalam analisa data serta kemampuan tim yang membutuhkan komunikasi dan informasi yang lebih baik. Permasalahan utama adalah karena sistem penilaian

program SOTH baru terbentuk sehingga membutuhkan proses dalam pengambilan keputusan penilaian. Proses penilaian program dimulai sejak pembentukan SOTH BKB Kartini.

Penelitian ini dilakukan dengan cara mengamati dan menganalisis hasil penilaian program SOTH selama sekitar 3 bulan dari bulan Januari hingga Maret tahun 2024 pada peserta (siswa), tim SOTH dan para pemateri. Batas waktu tersebut dipilih karena menyesuaikan pembentukan program SOTH di BKB Kartini yang menjadwalkan program tersebut.

Informan dalam penelitian ini terdiri dari (1) Kepala Sekolah dan Tim SOTH; (2) Peserta (siswa) dan ; (3) Pemateri. Adapun pembatasan jumlah informan atau sampel sebagai sumber data/informasi atau subjek penelitian sebanyak 25 orang peserta, 7 orang pemateri dan 2 anggota Tim SOTH.

Adapun Hipotesis yang dibuat dalam penelitian ini adalah

H₀ : Peranan Motivasi dan Penilaian tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H₁ : Peranan Motivasi dan Penilaian berpengaruh terhadap Kinerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi SOTH dalam kelompok BKB membutuhkan kekuatan komitmen Tim Pengelola dan Pelaksana, adanya akses dan kualitas pelayanan serta penguatan kemitraan dengan organisasi yang mendukung terutama perguruan tinggi dalam melakukan pengabdian masyarakat maupun penelitian. Dalam hal ini kami berusaha untuk menjadi mitra kerja yang berkomitmen untuk sama-sama membangun, melayani dan bersinergi dalam program SOTH BKB Kartini.

Metode penilaian program SOTH yang dilaksanakan disesuaikan dengan standart yang diperhitungkan secara numerik (kuantitatif) dan pengamatan secara langsung (kualitatif) yang dilakukan. Sistem *reward* dan *punishment* berupa penilaian, hadiah (*door prize*) dan wisuda gratis yang mampu memunculkan motivasi dan dukungan kepada para peserta (siswa) agar selalu disiplin dan mendapatkan hasil sesuai tujuan dalam kegiatan SOTH.

Penilaian program yang diterapkan oleh pengelola dan pelaksana SOTH adalah penilaian yang dilakukan oleh para peserta (siswa) memeriksa hasil test masing-masing yang dibimbing oleh kepala sekolah / pengelola per materi dievaluasi/dinilai. Dalam hal ini juga untuk melatih karakter kejujuran dari peserta.

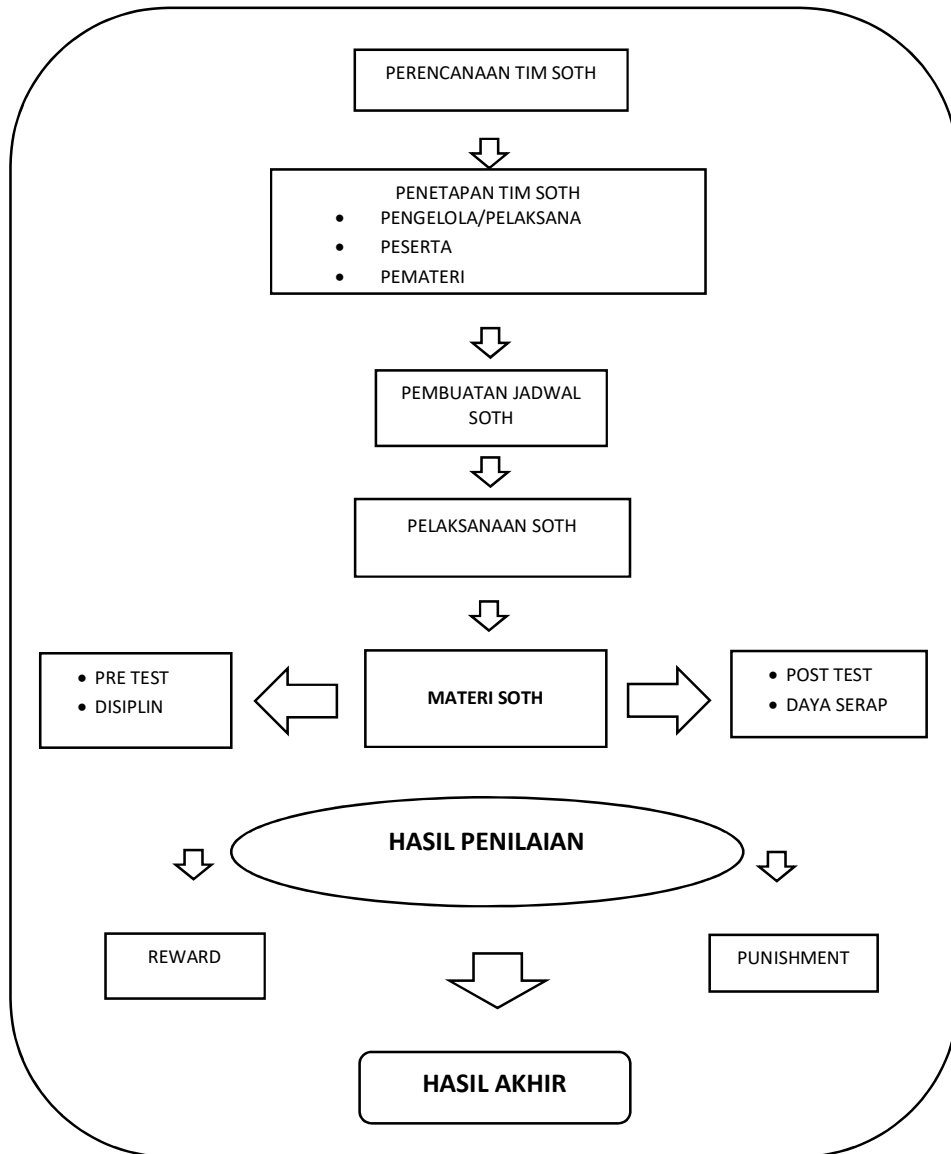
Alasan melibatkan pengelola/ pelaksana, peserta (siswa) dan pemateri dalam penilaian program adalah support untuk tujuan SOTH, yaitu:

- 1) Terbentuknya model Sekolah Orang Tua Hebat pada kelompok BKB dalam rangka pembinaan tumbuh kembang dan pembentukan karakter anak sejak usia dini.
- 2) Terselenggaranya kegiatan SOTH BKB bekerjasama dengan Perguruan Tinggi
- 3) Meningkatnya peran Perguruan Tinggi dalam pengabdian kepada masyarakat.
- 4) Meningkatnya peran kelompok BKB menjadi Sekolah pengasuhan bagi keluarga yang memiliki anak usia dini.

Adapun sistem komunikasi dan informasi yang mendukung program SOTH dibangun oleh beberapa faktor, diantaranya:

- a. Kemampuan fisik dan intelegensia SDM yang mendukung
- b. Kemampuan berbahasa SDM yang baik
- c. Kerjasama dan koordinasi SDM antar personal, antar departemen yang baik
- d. Sarana komunikasi dan informasi yang tersedia dengan baik
- e. Dukungan manajemen.

Adapun implementasi sistem informasi penilaian kinerja pada SOTH BKB Kartini membuat kinerja dan produktivitas tim pengelola dan peserta semakin meningkat dan menjadi motivasi untuk memberi usaha terbaik dalam mendapatkan *reward* yang berupa hadiah *doorprize* serta menghindari *punishment* yang berupa peringatan.



Gambar 1. Tahapan Penilaian Program SOTH

Tabel 1. Hasil Nilai Rekap Pre Test dan Post Test

| NO | RATA - RATA NILAI | | SELISIH | % PERUBAHAN |
|------------------------|-------------------|-----------------|---------------|----------------|
| | PRE | POST | | |
| 1 | 56.15 | 70.77 | 14.62 | 26.03% |
| 2 | 56.92 | 70.00 | 13.08 | 22.97% |
| 3 | 60.77 | 74.62 | 13.85 | 22.78% |
| 4 | 59.23 | 73.85 | 14.62 | 24.68% |
| 5 | 50.77 | 63.08 | 12.31 | 24.24% |
| 6 | 53.08 | 67.69 | 14.62 | 27.54% |
| 7 | 50.00 | 65.38 | 15.38 | 30.77% |
| 8 | 58.46 | 73.85 | 15.38 | 26.32% |
| 9 | 57.69 | 70.77 | 13.08 | 22.67% |
| 10 | 51.54 | 66.15 | 14.62 | 28.36% |
| 11 | 56.15 | 66.15 | 10.00 | 17.81% |
| 12 | 58.46 | 72.31 | 13.85 | 23.68% |
| 13 | 53.08 | 71.54 | 18.46 | 34.78% |
| 14 | 60.77 | 80.00 | 19.23 | 31.65% |
| 15 | 58.46 | 73.85 | 15.38 | 26.32% |
| 16 | 57.69 | 71.54 | 13.85 | 24.00% |
| 17 | 56.15 | 70.00 | 13.85 | 24.66% |
| 18 | 54.62 | 70.00 | 15.38 | 28.17% |
| 19 | 58.46 | 72.31 | 13.85 | 23.68% |
| 20 | 63.08 | 75.38 | 12.31 | 19.51% |
| 21 | 51.54 | 70.77 | 19.23 | 37.31% |
| 22 | 53.85 | 67.69 | 13.85 | 25.71% |
| 23 | 60.00 | 76.15 | 16.15 | 26.92% |
| 24 | 56.92 | 70.00 | 13.08 | 22.97% |
| 25 | 55.38 | 70.00 | 14.62 | 26.39% |
| Total | 1,409.23 | 1,773.85 | 364.62 | 649.92% |
| Mean /rata-rata | 56.37 | 70.95 | 14.58 | 26.00% |

Sumber : Data Diolah

Hal yang dapat dilihat pada tabel Rekap Nilai Pre Test dan Post Test, dimana rata-rata perbaikan dan pengembangan adalah masih diangka 26 %. Angka ini muncul dengan perhitungan data riil tes awal (pre test) dan akhir (post test), yang menjadi *support system* dalam penilaian program.

Paired sample test

Paired Samples Statistics

| | | Mean | N | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|--------|---------------------|---------|----|----------------|-----------------|
| Pair 1 | Frekuensi Pre Test | 56.3688 | 25 | 3.40002 | .68000 |
| | Frekuensi Post Test | 70.9540 | 25 | 3.74482 | .74896 |

Paired Samples Correlations

| | | N | Correlation | Sig. |
|--------|--|----|-------------|------|
| Pair 1 | Frekuensi Pre Test & Frekuensi Post Test | 25 | .833 | .000 |

Paired Samples Test

| | | Paired Differences | | | | | t | df | Sig. (2-tailed) |
|--------|--|--------------------|----------------|-----------------|---|-----------|---------|----|-----------------|
| | | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean | 95% Confidence Interval of the Difference | | | | |
| | | | | | Lower | Upper | | | |
| Pair 1 | Frekuensi Pre Test - Frekuensi Post Test | -1.45852 E1 | 2.08818 | .41764 | -15.44716 | -13.72324 | -34.923 | 24 | .000 |

Dari data Tabel *Paired Sample Statistics* di dapatkan hasil peranan Motivasi dan Penilaian sebelum penyampaian materi dimulai (*Pre Test*) rata-rata peserta (siswa) sebesar 56,3688; dengan standart deviasinya sebesar 3,40002; dan rata-rata standart eror 0,68000. Sedangkan hasil peranan Motivasi dan Penilaian sesudah penyampaian materi selesai (*Post Test*) rata-rata peserta (siswa) sebesar 70,9540; dengan standart deviasi sebesar 3,74482; dan rata-rata standart eror sebesar 0,74896. Jika dibandingkan dengan sebelum materi dimulai (*Pre Test*) maka terjadi kenaikan rata-rata peran motivasi dan penilaian sesudah materi sebesar 14,5852.

Sedangkan dari tabel *Output Paired Samples Correlation* di dapatkan hasil Korelasi antara peranan Motivasi dan Penilaian sebelum penyampaian materi dimulai (*Pre Test*) dan sesudah penyampain materi selesai (*Post Test*) adalah $r = 0,833$, dengan nilai p atau tampak pada kolom sig. 0,000. Yang berarti korelasi antara peranan Motivasi dan Penilaian sebelum

penyampaian materi dimulai (*Pre Test*) dan sesudah penyampaian materi selesai (*Post Test*) sangat kuat karena r mendekati 1 dan signifikan pada taraf kepercayaan 95% karena $p < 0,05$.

Jika dilihat dari tabel *Output Paired Samples Test*, perbedaan signifikan rata-rata antara peranan Motivasi dan Penilaian sebelum penyampaian materi dimulai (*Pre Test*) dan sesudah penyampaian materi selesai (*Post Test*), maka dapat dilakukan penyusunan hipotesis yang dirumuskan untuk menguji perbedaan mean atau rata-rata hitung, yaitu:

H_0 = Kedua rata-rata populasi peranan Motivasi dan Penilaian sama

H_1 = Kedua rata-rata populasi peranan Motivasi dan Penilaian tidak sama

Pengambilan keputusan I : Apabila $p > 0,05$, maka H_0 diterima dan kedua rata-rata populasi sama, tetapi apabila $p < 0,05$, maka H_0 ditolak atau kedua rata-rata populasi tidak sama / tidak identik.

Keputusan I : Tampak pada tabel *Paired sample test* bahwa nilai t hitung adalah $t = -34,923$ dengan $p = 0,000$ Oleh karena $p < 0,05$, maka H_0 ditolak atau kedua populasi tidak sama.

Pengambilan keputusan II : Pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan :

- Jika $\pm t_{hitung} < \pm t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Jika $\pm t_{hitung} > \pm t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Keputusan II: Tampak bahwa $t_{hitung} = -34,923$ dan t_{tabel} pada tabel distribusi nilai t yaitu pada taraf kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$ dan karena uji t bersifat dua sisi, maka nilai α yang dirujuk adalah $\alpha/2 = 5\% = 0,025$) dan derajat bebas ($df = n - 1$; $25 - 1 = 24$, sehingga $t_{tabel} = t(0,025; 24) = 2,064$. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau diluar daerah penerimaan H_0 , maka diputuskan H_0 ditolak. Dari perhitungan *Paired Sample Test* terbukti terdapat perbedaan rata-rata peranan Motivasi dan Penilaian yang signifikan sebelum dan sesudah penyampaian materi dimulai (*Pre Test*) untuk para peserta (siswa) pada taraf kepercayaan 95%.

Efektivitas yang dicapai dengan penilaian kinerja pada organisasi antara lain:

1. Tujuan kinerja lebih jelas, pelaksanaan program dan sasaran lebih terarah tujuan organisasi tercapai..
2. Strategi pencapaian tujuan jelas dan menjadi poin pencapaian sasaran organisasi.
3. Rumusan kebijaksanaan dan analisa penilaian menjadi penghubung tujuan dan usaha operasional.

4. Menjadi support sistem perencanaan organisasi.
5. Menjadi pedoman bertindak dan bekerja.
6. Sarana prasarana disediakan oleh organisasi.
7. Kegiatan operasional efektif dan efisien mendekati tujuan usaha.
8. Proses pengawasan dan penilaian bersifat mendidik.

Dengan melihat hasil data penilaian program mampu memberikan sumbangsih perubahan dan kemajuan sebesar 26% untuk SOTH ini. Begitu juga secara kualitatif lebih diperhatikan oleh pengelola SOTH dan pemateri. Dari kedisiplinan dan karakter digunakan sebagai data, faktor tersebut berkolaborasi menjadikan penilaian program lebih lengkap dan matang, serta dapat dijadikan saran perbaikan penilaian kinerja lainnya.

Hal tersebut membuktikan bahwa motivasi dan penilaian program sangat penting manfaatnya untuk keberlangsungan SOTH. Selain berfungsi mengendalikan dan mengawasi kinerja peserta, penilaian program juga dapat memotivasi peserta untuk menjalani SOTH dengan baik. Hal ini didukung dengan beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi dan penilaian menghasilkan pengaruh positif dan perubahan yang lebih baik terhadap anggota organisasinya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian memberikan beberapa temuan berkaitan dengan peran motivasi dan penilaian terhadap kinerja. Adapun yang dapat disimpulkan dalam penelitian ini adalah peran motivasi dan penilaian mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi dalam hal ini BKB Kartini dan memberikan sumbangsih efisiensi dan efektivitas secara langsung dan tidak langsung terhadap organisasi BKB Kartini itu sendiri maupun secara general di kelurahan Bandungrejosari, Sukun Malang. Motivasi dan penilaian yang tepat mampu memberikan sumbangsih terhadap pengendalian dan pengawasan kinerja peserta (siswa), pengelola dan pemateri untuk lebih baik lagi. Dan yang terpenting sangat penting bagi organisasi secara langsung atau tidak.

Saran dalam penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk pengambilan keputusan guna meningkatkan dan menjaga kinerja peserta (siswa), pengelola dan pemateri BKB Kartini Kelurahan Bandungrejosari, Sukun.Malang.

DAFTAR REFERENSI

- Abdillah, N. S. A. S. R. Y. P. (2022). *PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DIREKTORAT SISTEM INFORMASI DAN TEKNOLOGI PERBENDAHARAAN*. 13(1), 168–187.
- Ayun, Q. (2011). *Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) pada Karyawan di Perusahaan*. 74–88.
- Bianco, R. A., Nurcahyawati, V., Soebijono, T., Informatika, T., & Dinamika, U. (2022). *Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Key Performance Indicator*. 16, 1–9.
- Huda, H. I. S. dan T. K. (2022). *IMPLEMENTASI METODE 360 DERAJAT PADA SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA PEGAWAI PADA CV . ALFA PRINTING*. 2(1), 17–24.
- Iftitakhul Baroroh, Ayu Sufi Oktaviya, Fitriya Eka Nur Rahmadani, & Ayu Lucy Larassaty. (2023). Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengembangan Karir Karyawan. *Journal of Student Research*, 1(2), 461–478. <https://doi.org/10.55606/jsr.v1i2.1082>
- Kurnia; Muhammad Idris; Asri. (2020). *PENGARUH SISTEM PENILAIAN KINERJA PEGAWAI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR PEMERINTAHAN KECAMATAN BARRU KABUPATEN BARRU*. 17(September), 420–426.
- Miftahuddin, Rahman, A., & Setiawan, A. I. (2019). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 3(April), 1–16. <https://doi.org/10.15575/Fakultas>
- Ndruru, A. (2022). *PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER DI KANTOR CAMAT O’O’U KABUPATEN NIAS SELATAN*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5, 53–63.
- Nelson, A., & Monica, T. (2023). *PENERAPAN DAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA PT PUNDI CRANE INDONESIA*. 2(1), 50–53.
- Nugraha, S., Reniati, & Diki. (2021). Pengaruh Penilaian Kinerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Direktorat Jenderal Pajak Area Kota Pangkalpinang). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 26(2), 167–182. <https://doi.org/10.35760/eb.2021.v26i2.3295>
- Nurwidhiyanto, S. ; S. A. (2022). *Jurnal Akuntansi dan Pajak*. 23, 1–8.
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 20–32. <https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.460>
- Rani, I. H., Mayasari, M., Bisnis, J. M., & Batam, P. N. (2015). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi*. 3(2),

164–170.

- Rochmah, D. K. (2016). *PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Dinas Pariwisata Kota Batu) Disusun. 1.*
- Rosalinda, I. (2017). *EFEKTIVITAS FILM BERTEMA MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN MOTIVASI BERPRESTASI. 6.*
- Saputra, & Pramana. (2014). *Penerapan penilaian kinerja dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan studi kasus pada pt indocement tunggal prakarsa tbk.*
- Syam, S., & Nasional, P. I. (2020). *PENGARUH EFEKTIFITAS DAN EFISIENSI KERJA TERHADAP. 4, 128–152.*
- Tafonao, Y. (2023). *HUBUNGAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT GOMO KABUPATEN NIAS SELATAN. 6(2), 118–129.*
- Wirawan.2009.Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Salemba Empat Jakarta, h.5.
- Y. Adhawiyah, N. Kumaladewi, and M. Caturutami, 2017 “Rancang Bangun Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Psychological Appraisal (StudiKasus :Kantor Wilayah Kementerian Agama DKI Jakarta),” *J. Sist. Inf.*, vol. 10, no. 2, pp. 119–126.