

ACHIEVEMENT MOTIVATION TRAINING

UNTUK MENINGKATKAN MOTIVASI BERPRESTASI PADA GURU SEKOLAH ANAK BERKEBUTUHAN KHUSUS YANG MENGALAMI BURNOUT

Mulya Virgonita

Fakultas Psikologi, Universitas Semarang,

Fitria Linayaningsih

Fakultas Psikologi, Universitas Semarang,

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh *Achievement Motivation Training* terhadap motivasi berprestasi pada guru sekolah dasar anak berkesulitan belajar di Semarang yang mengalami Burnout. Subyek penelitian berjumlah 10 orang. Profesi sebagai guru untuk anak berkesulitan belajar dan berkebutuhan khusus sangat rentan mengalami *burnout*. Tuntutan pekerjaan yang tinggi, harapan orang tua yang tidak realistis terhadap hasil kerja guru seringkali mengakibatkan stress yang berpengaruh terhadap kinerjanya. Diperlukan motivasi berprestasi yang tinggi untuk mengatasi hal ini. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode eksperimen, dengan disain penelitian *pre-test post-test without control group* dimana subyek penelitian diberi perlakuan berupa *Achievement Motivation Training* untuk dilihat pengaruhnya terhadap motivasi berprestasi dan diukur saat sebelum perlakuan dan sesudah perlakuan. Hasil penelitian yang dianalisis dengan program SPSS versi 20 menunjukkan bahwa terdapat sumbangan *Achievement Motivation Training* sebesar 34,3% terhadap peningkatan motivasi berprestasi pada guru, yang bermakna terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi berprestasi pada guru sekolah dasar untuk Anak Berkebutuhan Khusus.

Kata Kunci: *achievement motivation training, motivasi berprestasi, burnout, guru*

ABSTRACT

This study aims to determine empirically the influence of Achievement Motivation Training on achievement motivation in elementary school teachers in learning disabilities in Semarang experiencing Burnout. The research subjects were 10 people. The profession as a teacher for children with learning disabilities and special needs is very vulnerable to burnout. High job demands, unrealistic expectations of parents on the work of teachers often lead to stress that affect the performance. It takes a high achievement motivation to overcome this. In this research the method used is the experimental method, with pre-test design of post-test without control group where the subjects of the study were treated in the form of Achievement Motivation Training to see the effect on achievement motivation and measured before treatment and after treatment. The result of the research analyzed by SPSS version 20 shows that there is contribution of Achievement Motivation Training 34,3% to the achievement motivation to teacher, meaning that there are other factors that influence achievement motivation for elementary school teacher for children with special needs.

Keywords: *achievement motivation training, achievement motivation, burnout, teacher*

Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan bagian penting dari proses pembangunan nasional yang ikut menentukan pertumbuhan ekonomi suatu negara. Pendidikan juga merupakan investasi dalam pengembangan sumber daya manusia, dimana peningkatan kecakapan dan kemampuan diyakini sebagai faktor utama dan kebutuhan dasar masyarakat yang ingin maju.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia akan menjadi batu sandungan, sebab era globalisasi merupakan era persaingan mutu, oleh karena itu penataan sumber daya manusia perlu dilakukan. Penataan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan yang bersifat formal, non formal dan informal. Lebih khusus dalam penelitian ini menyoroti peran pendidikan formal. Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Contoh pendidikan formal adalah pendidikan yang diselenggarakan di sekolah-sekolah formal, seperti Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA). Menurut Surya dkk (2010) sekolah memegang peranan penting dalam perkembangan intelektual dan psikologis anak didik, selain itu sekolah juga membentuk kepribadian, menyalurkan bakat, minat sehingga dapat menjadi ahli dan berguna baik bagi dirinya maupun masyarakat.

Sekolah merupakan tempat proses belajar mengajar yang terdapat tenaga pengajar yang disebut dengan guru, guru merupakan seorang

yang berperan penting dalam perkembangan generasi muda suatu bangsa dalam bidang pendidikan. Guru di bagi bermacam-macam salah satunya guru yang mendidik dan menangani anak berkebutuhan khusus. Anak-anak yang memiliki kebutuhan khusus merupakan anak-anak yang sangat istimewa yang di berikan oleh Tuhan YME. Terdapat banyak jenis anak-anak yang memiliki kebutuhan khusus yang di antaranya anak dengan gangguan pengelihatian (TunaNetra), anak dengan gangguan pendengaran (Tuna Rungu), anak retardasi mental (Tuna Grahita), anak dengan kelainan fisik (Tuna Daksa), anak dengan hambatan berbicara dan bahasa, anak kesulitan belajar, anak dengan gangguan Spektrum Autis, dan Down Syndrome. Melihat dari jenis-jenis anak berkebutuhan khusus tersebut atau bisa di dikatakan anak-anak yang memiliki kebutuhan khusus yang berbeda-beda tentu mendapatkan pembekalan atau penanganan yang khusus, oleh sebab itu peran di bidang pendidikan yaitu guru yang menangani anak ABK sangatlah di perlukan. Ormrod (2014) mengatakan para siswa yang memiliki cukup banyak perbedaan dengan rekan-rekannya sehingga memerlukan materi dan praktik pengajaran yang dibuat secara khusus.

Dalam sebuah proses pembelajaran, guru memberikan materi kepada anak siswa berkebutuhan khusus tidaklah mudah, banyak sekali kendala yang dialami guru saat memberikan materi untuk siswa berkebutuhan khusus. Salah satu kendala dalam proses pembelajaran adalah anak didik sulit untuk memahami apa yang di berikan, maka dari itu seorang guru harus lebih banyak memperagakan apa yang diajarkan, hal ini berbeda dengan

mengajar pada anak normal. Kendala lain yang dihadapi guru yaitu keterbatasan yang dimiliki ABK menjadi kesulitan tersendiri untuk menyerap dan mengingat pelajaran yang di sampaikan, seperti contohnya pada anak tunagrahita sering kali lupa dengan pelajaran yang telah diajarkan di hari sebelumnya. Hal ini dapat menimbulkan stres bila guru tidak memiliki pengetahuan dan pemahaman yang baik tentang siswa berkebutuhan khusus. Stres yang berkepanjangan dapat menimbulkan kelelahan baik fisik maupun emosional. Kelelahan emosional yang menumpuk akan mengakibatkan kondisi depersonalisasi, dimana guru mulai menjaga jarak untuk berinteraksi dengan para siswa, datang terlambat, meninggalkan tugas di kelas dan membiarkan para siswa mengikuti KBM tanpa pendampingan dari guru. Kelelahan emosional dan depersonalisasi dapat menimbulkan perasaan ketidakberartian dalam peranannya sebagai seorang guru. Kondisi ini disebut dengan Burnout.

Burnout adalah suatu reaksi khusus dan intens yang ditunjukkan melalui kelelahan emosional, berkembangnya respon negatif dan dingin, kehilangan rasa percaya diri serta rendahnya hasrat pencapaian (Simamora, 2006). Jackson dkk (2011) menambahkan bahwa burnout merupakan jenis stres yang umum dialami oleh pegawai yang bekerja di layanan kesehatan, pendidikan, kepolisian, pusat responsi layanan untuk pelanggan dan industri penerbangan. Burnout dapat mengikis kepuasan kerja, kreativitas dan produktivitas seseorang serta dampaknya sering memperburuk tingkat stres seseorang, sehingga mengakibatkan kemerosotan efektivitas yang lebih dalam, sehingga berpengaruh terhadap prestasinya.

Motivasi berprestasi sangat diperlukan dalam setiap lini pekerjaan. Motivasi berprestasi akan mendorong individu untuk mengerjakan tugas-tugas sebaik mungkin, dalam kaitannya dengan profesi seorang pendidik, dukungan motivasi berprestasi akan mendorong guru untuk mengerjakan tugasnya secara profesional meskipun harus berhadapan dengan berbagai rintangan. Beberapa studi secara luas mengkaitkan antara motivasi berprestasi dengan kinerja yang lebih baik. Terkait dengan studi di laboratorium motivasi berprestasi dihubungkan dengan waktu reaksi yang lebih efisien, belajar secara implisit, verbal, dan memory dan tugas-tugas terkait dengan perhatian (Halisch & Heckhausen, dalam McClelland, 1987). Studi di tempat kerja menunjukkan motivasi berprestasi yang tinggi berhubungan dengan keberhasilan ekonomik, dan kemampuan manajerial (McClelland dan Boyatzis, dalam McClelland, 1987). Motivasi berprestasi terkait dengan pencapaian yang sulit untuk menguasai, memanipulasi atau mengorganisasi sasaran fisik, manusia atau ide-ide untuk mengerjakan secara cepat dan independen, untuk menyaingi atau melebihi orang lain, dan untuk meningkatkan hal-hal yang berkaitan dengan target (Pinder, dalam McClelland 1987). Motivasi berprestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Individu yang memiliki motivasi atau kebutuhan ini, meningkatkan kinerja, sehingga dengan demikian terlihat kemampuan prestasinya, sehingga saat individu kehilangan dorongan untuk berprestasi sebagai akibat dari kelelahan emosionalnya maka prestasi kerjanya menurun. Bila hal ini terjadi pada guru, maka akan berdampak langsung pada pengelolaan

kelas dan pendidikan pada anak-anak, sehingga dalam kondisi ini maka peningkatan motivasi berprestasi pada guru yang mengalami burnout menjadi relevan. Peningkatan motivasi berprestasi merupakan suatu ketrampilan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan. Pelatihan yang dapat digunakan yaitu Achievement Motivation Training (AMT). Pelatihan ini merupakan pelatihan yang berorientasi untuk meningkatkan motivasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan individu berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.

Pelatihan sendiri menurut Mangkuprawira (2002) adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Menurut Dessler (2006) pelatihan merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang tersebut perumusan masalah yang diajukan adalah apakah pelatihan AMT efektif untuk meningkatkan motivasi berprestasi pada guru sekolah Anak Berkebutuhan Khusus?

Tujuan Penelitian Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh pelatihan AMT untuk meningkatkan motivasi berprestasi pada guru sekolah Anak Berkebutuhan Khusus

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah pelatihan AMT

dapat meningkatkan motivasi berprestasi guru sekolah anak berkebutuhan khusus.

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan ada dua, yaitu:

Variabel Tergantung : Motivasi Berprestasi

Variabel Bebas : Pelatihan AMT

Subjek Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Populasi dalam penelitian Guru Sekolah Anak Berkebutuhan Khusus

Metode Pengumpulan Data

1. Alat Pengumpulan Data

Adapun skala yang digunakan pada penelitian ini adalah Skala Motivasi Berprestasi.

2. Uji Validitas dan Relibilitas Alat Ukur

a. Validitas Validitas

Teknik yang digunakan dalam mencari koefisien korelasi pada penelitian ini adalah teknik korelasi *Product Moment* dari *Pearson* Hadi (2009: 264) dan dikorelasikan dengan menggunakan teknik korelasi *Part Whole*. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *SPSS (Statistical Packages for Social Science) for windows versi 16.00*. Rumus Korelasi *Product Moment*

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r_{xy} : Indeks korelasi/koefisien korelasi antara skor aitem dengan skor total
 $\sum XY$: Jumlah perkalian antara skor aitem dengan skor total
 $\sum X$: Jumlah skor masing-masing aitem
 $\sum Y$: Jumlah skor total
 N : Jumlah subje

Rumus *Part Whole*:

$$r_{pq} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{(SD_y^2 + SD_x^2) - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)}}$$

Keterangan:

- r_{pq} : koefisien korelasi aitem dan total setelah dikoreksi
 r_{xy} : koefisien korelasi item dan total sebelum dikoreksi
 SD_x : standar deviasi skor total
 SD_y : standar deviasi skor item

b. Reliabilitas

Sanders, McKormick (1992: 19) mengemukakan bahwa suatu penelitian dianggap reliabel dan dapat dipercaya ketika tidak ada error penelitian. Selain itu menurut Azwar (2008: 6) mengemukakan mengenai reliabilitas alat ukur menentukan sejauhmana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Teknik yang digunakan untuk menentukan reliabilitas skala dalam penelitian ini adalah teknik analisis varians dari *Alpha Cronbach*. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *SPSS (Statistical Packages for Social Science)* 16.00.

Rumus *Alpha Cronbach*..:

$$= \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_x^2}{\sum S_t^2} \right]$$

Keterangan:

- r = koefisien reliabilitas alpha
 k = jumlah butir item
 $\sum S_x^2$ = varians butir item
 $\sum S_t^2$ = varians skor total

Metode Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian eksperimen yang bertujuan menguji pengaruh Achievement Motivation Training terhadap Motivasi Berprestasi. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan hasil pre-test dan post test dengan menggunakan rumus uji komparatif (uji t berpasangan). Tujuan dilakukan pengujian ini adalah untuk membandingkan dua nilai (pre-test dan post-test) dengan mengajukan pertanyaan apakah ada perbedaan antara kedua nilai tersebut secara signifikan. Menurut Arikunto (2009) langkah-langkah analisis data eksperimen model pre-test post-test design adalah sebagai berikut:

Menguji hipotesis dengan mencari rerata nilai pre-test dan rerata nilai post-test startegi coping stress guru kelompok eksperimen. Hipotesis yang diuji adalah:

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2$$

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$$

Keterangan :

- H_0 : rerata nilai pre-test sama dengan nilai post test
 H_1 : rerata nilai pre-test tidak sama dengan nilai post test

Uji normalitas distribusi skor pre-test dan post test. Pengujian normalitas menggunakan program bantuan software SPSS 22. Kriteria pengujian normalitas adalah dengan membandingkan signifikansi, jika nilai sig 0,05 maka data tersebut dikatakan normal dan sebaliknya (Fathonah, 2010)

Menghitung perbedaan rerata dengan menggunakan rumus uji-t berpasangan untuk

menguji efektivitas pelatihan berpikir positif dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{Y_1 - Y_2}{S \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

Keterangan :

- t : t hitung
- Y1 : nilai rata-rata sampel 1
- Y2 : nilai rata-rata sampel 2
- n1 : banyaknya sampel 1
- n2 : banyaknya sampel 2

Perhitungan uji-t berpasangan dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 21. Kriteria pengujian adalah : Ho diterima jika nilai Sig (0.05) artinya hubungan tidak signifikan, dan H1 diterima jika nilai Sig < (0.05) artinya hubungan signifikan (Fathonah, 2010).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji normalitas sebaran

Hasil perhitungan uji normalitas sebaran data pre-test skala Motivasi Berprestasi diperoleh K-S Z sebesar 0,200 ($p > 0,05$) berarti data pre-test skala Motivasi Berprestasi berdistribusi normal. Analisis pada distribusi data post-test skala berpikir positif diperoleh K-S Z sebesar 0,200 dengan ($p > 0,05$) berarti data post-test skala Motivasi Berprestasi berdistribusi normal.

Uji homogenitas varians

Berdasarkan uji homogenitas varians data pre-test diperoleh $F = 2,054$ ($p = 0,366$) yang bermakna lebih besar dari $p = 0,05$ maka dapat disimpulkan data homogen. Uji

homogenitas varian data post-test diperoleh $F = 0,780$ dengan ($p = 0,665$) yang bermakna lebih besar dari $p = 0,05$ maka dapat disimpulkan data homogen.

Analisis uji perbedaan

Berdasarkan data yang telah diperoleh, maka dilakukan analisis uji hipotesis dengan menggunakan program SPSS for windows release 22.0.

Metode perhitungan yang dilakukan di dalam rumus Simple paired t-tes, nilai-nilai yang di dapat adalah: nilai mean rank dan sum of ranks dari kelompok negatif ranks, positive ranks dan ties. Negatif ranks artinya sampel dengan nilai kelompok kedua (post-test) lebih rendah dari nilai kelompok pertama (pre-test). Positive ranks adalah sampel dengan nilai kelompok kedua (post-test) lebih tinggi dari nilai kelompok pertama (pre-test). Sedangkan ties adalah nilai kelompok kedua (posttest) sama besarnya dengan nilai kelompok pertama (pretest). Simbol N menunjukkan jumlahnya, Mean Rank adalah peringkat rata-ratanya dan sum of ranks adalah jumlah dari peringkatnya.

Tabel deskriptive statistics menunjukkan nilai mean, standart deviasi, minimum dan maksimum dari masing-masing kelompok data (pre-test dan post-test). Tampak bahwa Mean atau rata-rata nilai posttest 97,10 di mana lebih besar dari pada nilai pretest yaitu 75,80. Berdasarkan hasil dari perhitungan Simple Paired T-Test, maka nilai Z yang didapat sebesar -8,843 dengan p value (Asymp. Sig 2 tailed) sebesar 0,000 kurang dari batas kritis penelitian 0,05 sehingga keputusan hipotesis adalah menerima H1 atau yang berarti terdapat perbedaan bermakna antara kelompok pre-test dan post-test.

Hasil menunjukkan terdapat sumbangan pelatihan berpikir positif terhadap strategi koping stres sebesar $R^2 = 0.5862$ atau sebesar 0.343 (34,3 %). Hal ini bermakna bahwa peningkatan motivasi berprestasi pada guru sekolah dasar anak berkesulitan belajar sebesar 34,3 % dipengaruhi oleh Achievement Motivation Training, sementara 65,7 % disebabkan oleh faktor lain.

Hasil ini menunjukkan bahwa Achievement Motivation Training dapat memberikan sumbangan terhadap peningkatan motivasi berprestasi pada guru sekolah dasar Anak Berkebutuhan Khusus meskipun tidak terlalu besar. Faktor lain yang diperkirakan berpengaruh terhadap peningkatan motivasi berprestasi antara lain : kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan yang ingin dicapai. Kebutuhan untuk mendapatkan pengakuan, penghargaan, untuk sukses karena usaha sendiri, dihormati teman, bersaing, kerja keras dan lebih unggul. Kelelahan dan kebosanan kerja serta kepuasan kerja. Selain itu kuat lemahnya dasar yang memotivasi juga dipandang sebagai faktor internal yang mempengaruhi motivasi berprestasi. Faktor eksternal antara lain: lingkungan kerja, kompensasi, penghargaan/ prestise, status dan tanggung jawab serta peraturan. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah pelatihan yang hanya diberikan sekali sehingga tidak menimbulkan daya ubah yang cukup kuat pada peningkatan motivasi berprestasi yang dilakukan. Tidak dilakukannya follow-up untuk mengukur perubahan setelah pelatihan, sehingga peneliti tidak mengetahui efektifitas perubahan motivasi berprestasi melalui Achievement Motivation Training setelah pelatihan.

Pembahasan

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa Achievement Motivation Training memiliki pengaruh terhadap peningkatan motivasi berprestasi pada guru sekolah dasar Anak Berkebutuhan Khusus sebesar 34,3 %, yang bermakna 65,7% motivasi berprestasi dipengaruhi faktor-faktor lain selain Achievement Motivation Training yang diberikan.

Menurut Simorangkir (2003) Kematangan pribadi dan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap motivasi berprestasi seseorang. Individu dengan kematangan pribadi memiliki rasa tanggung jawab terhadap kehidupannya maupun orang yang disayanginya, hal ini dapat mendorong untuk bekerja keras dan berupaya agar sukses. Tingkat pendidikan memberikan pengaruh cukup besar terhadap motivasi berprestasi seseorang. Individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi memiliki wawasan lebih luas, memiliki jaringan pertemanan yang lebih banyak, memiliki kemampuan mengakses informasi-informasi yang lebih beragam disbanding individu dengan tingkat pendidikan yang rendah. Tingkat pendidikan juga meningkatkan harapan untuk lebih sukses dalam kehidupan dan membantu individu menyelesaikan berbagai masalah dalam kehidupan, sebab diberi kemampuan untuk melakukan analisa sintesa suatu masalah. Harapan untuk lebih sukses dalam kehidupan akan mendorong seseorang untuk berprestasi.

Kebutuhan untuk mendapatkan pengakuan, penghargaan, untuk sukses karena usaha sendiri, dihormati teman, bersaing, kerja keras dan lebih unggul merupakan faktor penentu tinggi rendahnya motivasi berprestasi (McClelland,

1987). Seseorang yang didorong oleh kebutuhan-kebutuhan ini berupaya untuk memenuhi kebutuhannya. Individu terdorong untuk mencari strategi agar memenangkan persaingan, sehingga mendapatkan penghargaan dan pengakuan bahwa dirinya lebih unggul dibanding orang lain.

Kelelahan dan kebosanan kerja serta kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap motivasi berprestasi seseorang (Simorangkir, 2003). Kelelahan kerja atau Burnout dapat menurunkan motivasi berprestasi seseorang. Kelelahan emosional mengakibatkan berkembangnya respon negatif dan dingin, kehilangan rasa percaya diri serta rendahnya hasrat pencapaian (Simamora, 2006). Burnout dapat mengikis kepuasan kerja, kreativitas dan produktivitas seseorang serta dampaknya sering memperburuk tingkat stres seseorang, sehingga mengakibatkan kemerosotan efektivitas yang lebih dalam, sehingga berpengaruh terhadap prestasinya.

Lingkungan kerja juga berpengaruh cukup besar terhadap motivasi berprestasi. Tempat kerja yang menyenangkan dan memiliki suasana kompetisi yang sehat mendorong seseorang untuk bekerja sebaik mungkin dan berprestasi. Kompensasi dan penghargaan dari pimpinan juga dapat mendorong individu untuk bekerja sebaik mungkin. Tanpa kompensasi yang memadai atau penghargaan dari atasan akan membuat individu tidak bersemangat sehingga menurunkan motivasinya untuk bekerja sebaik mungkin.

Individu yang mengalami burnout cenderung menjadi apatis Selain itu kuat lemahnya dasar yang memotivasi juga dipandang sebagai factor internal yang mempengaruhi motivasi berprestasi. Faktor eksternal antara lain :

lingkungan kerja, kompensasi, penghargaan/prestise, status dan tanggung jawab serta peraturan.

Pengaruh Achievement Motivation Training terhadap motivasi berprestasi tidak terlalu besar sebab hasil pengukuran pretest menunjukkan motivasi berprestasi responden telah cukup tinggi. Pada dasarnya guru anak berkebutuhan khusus sebagai responden dalam penelitian ini menunjukkan kecintaan yang cukup besar pada pekerjaannya sehingga berpengaruh pada motivasi berprestasinya. Kecintaan terhadap profesi dibuktikan rata-rata guru telah mengajar lebih dari 10 tahun. Konflik antar guru maupun kelelahan mengajar Anak Berkebutuhan Khusus yang sering mengakibatkan Burnout, dialami hanya pada beberapa guru. Hal ini ditunjukkan pada guru yang masih baru. Hal ini dimungkinkan merupakan proses adaptasi. Beberapa guru juga menyatakan ingin berpindah dari sekolah dan berniat mencari sekolah yang bukan untuk anak ABK.

PENUTUP

Simpulan

Hasil pada penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh Achievement Motivation Training terhadap peningkatan motivasi berprestasi. Dalam Achievement Motivation Training beberapa ketrampilan diajarkan, seperti pengetahuan motivasi berprestasi, memahami diri sendiri, menetapkan tujuan dan pengetahuan peran support grup bagi keberhasilan individu mencapai keberhasilan, sehingga pemberian pelatihan dapat meningkatkan ketrampilan-ketrampilan yang terkait dengan peningkatan motivasi berprestasi Hasil penelitian menunjukkan peran

Achievement Motivation Training terhadap peningkatan motivasi berprestasi.

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah pelatihan yang hanya diberikan sekali sehingga tidak menimbulkan daya ubah yang cukup kuat pada peningkatan motivasi berprestasi yang dilakukan. Tidak dilakukannya follow-up untuk mengukur perubahan setelah pelatihan, sehingga peneliti tidak mengetahui efektifitas perubahan motivasi berprestasi melalui Achievement Motivation Training setelah pelatihan.

Saran

- 1) Bagi pihak sekolah: Achievement Motivation Training telah terbukti berpengaruh terhadap peningkatan motivasi berprestasi pada guru. Dengan demikian perlu secara berkala guru-guru mendapat pelatihan serupa agar dapat meningkatkan motivasi berprestasi
- 2) Bagi peneliti lain : peneliti perlu mengembangkan metode pelatihan yang lebih baik dan bervariasi. Untuk hasil yang lebih teliti peneliti lain perlu untuk mengendalikan beberapa faktor yang ditengarai berpengaruh terhadap peningkatan motivasi berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, Syaifuddin. 2004. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Jackson, Susan E., Randall S. Schuler, Steve Werner. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia* Jakarta: Salemba Empat.
- Latham, G.P and Pinder, C.C. (2005). *Work Motivation Theory & Research at the Dawn of The Twenty-First Century*. *Annual Review Psychology*. 2005. 56: 485 – 516
- McClelland, D. C. (1987). *Human Motivation*. New York: Cambridge University Press
- Omrod, JE. (2014). *Educational Psychology*. Pearson Allyn Bacon Prentice Hall
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke-3*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Sihombing, U, 2004. *Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan. Penilaian Pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja*. <http://www.dupdiknas.go.id>
- Spence, J.T. & Helmreich, R.L. (1983). *Achievement-Related Motives and Behavior*. In J.T. Spence (Ed). *Achievement & Achievement Motives: Psychological & Sociological approach*. New York: W.H. Freeman
- Sugiyono, 2009. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Surya, Mohamad, Abdul Hasim dan Rus Bambang Suwarno. (2010). *Landasan Pendidikan: Menjadi Guru Yang Baik*. Bogor: Ghalia Indonesia.