

MOTIVASI BERPRESTASI GURU MADRASAH ALIYAH AL KHAIRIYAH PROVINSI BANTENPERSPEKTIF DEMOGRAFIS

H. M. A. Djazimi

Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan IAIN SMH Banten

Asbtraks

Penelitian ini bertujuan, menganalisis tingkat motivasi berprestasi guru dan membandingkan motivasi berprestasi guru perspektif demografis. Metode penelitian menggunakan kuantitatif komparasional. Sampel penelitian berjumlah 100 orang dari populasi 210 orang. Instrumen penelitian dikembangkan sendiri peneliti dengan dimensi (1) berusaha unggul, (2) menyelesaikan pekerjaan dengan baik, (3) rasional dalam meraih keberhasilan, (4) menerima tanggung jawab pribadi untuk sukses, (5) Menyukai situasi kerja dengan tanggung jawab pribadi. Analisis data dekriptif menggunakan rata-rata, standar deviasi dan persentase. Analisis inferens menggunakan uji-t dan uji ANOVA. Hasil penelitian menunjukkan keseluruhan motivasi berprestasi guru tinggi. Terdapat perbedaan motivasi berprestasi guru perspektif demografis berdasarkan jenis kelamin, umur, dan lama pengabdian. Perlu upaya-upaya konkrit untuk meningkatkan dan mengurangi perbedaan motivasi berprestasi berdasarkan jenis kelamin, umur dan lama bekerja antara lain dengan berkompetisi dalam bekerja. Senang bekerja, suka tantangan dalam pekerjaan.

Abstract

The purpose of this study, to analyze the level of achievement motivation of teachers and teacher achievement motivation comparing demographic perspective. Komparasional using quantitative research methods. These samples included 100 people from a population of 210 people. Researchers developed a research instrument with dimensions (1) seeks superior, (2) menyelesaikan a good job, (3) rational in success, (4) accepts self-responsibility. (5) Love the work situation with personal responsibility. Descriptive data analysis using the average, standard deviation and percentage. Inferens analysis using t-test and ANOVA. Results showed overall high achievement motivation of teachers. There are differences in achievement motivation demographic perspectives of teachers by gender, age, and long devotion. Need concrete efforts to increase and reduce the difference in achievement motivation based on gender, age and longer working among others with competing in the works, happy in works.

PENDAHULUAN

Guru harus memiliki motivasi berprestasi. Kebutuhan akan berprestasi merupakan motivasi kebutuhan manusia yang sangat menonjol dalam aktivitas kegiatan organisasi. Kebutuhan berprestasi merupakan motif manusia yang dapat dipisahkan dengan kebutuhan lain. Motif berprestasi dapat diisolasi dan diukur dalam setiap kelompok/organisasi (Tubs dan Moss, 2000).

Motivasi berprestasi guru masih kurang memuaskan. Hal ini ditandai dengan karakteristik: (1) kurang memiliki tanggung jawab pribadi dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau kegiatan; (2) memiliki program kerja tetapi tidak didasarkan pada rencana dan tujuan yang realistis, serta lemah melaksanakannya; (3) bersikap apatis dan tidak percaya diri; (4) ragu-ragu dalam mengambil keputusan; (5) tindakannya kurang terarah pada tujuan (Mangkunegara, 2000:104).

Penelitian Nurfaizin (2007) menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa memiliki kecerdasan emosi dan motivasi berprestasi menengah (sedang). Dan korelasi duavariabel $r_{xy} = 0,847$ yang berarti terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan emosi dan motivasi berprestasi.

Penelitian ini memiliki tujuan: 1) Mendeskripsikan motivasi berprestasi guru; 2) Membandingkan motivasi berprestasi guru berdasarkan demografis. Sehingga rumusan masalahnya adalah 1) Seberapa besar tingkat motivasi berprestasi guru; 2) apakah terdapat perbedaan motivasi berprestasi guru berdasarkan demografis.

KERANGKA TEORI

Achievement motivation adalah kebutuhan untuk berhasil, untuk melakukan lebih baik dari lainnya dan untuk menguasai tugas menantang. Hal tersebut adalah untuk mengatasi terutama dalam persaingan

dengan lainnya (Huffman, Vernoy and Vernoy, 1997). Motivasi berprestasi menurut Newstrom dan Davis (1997) adalah dorongan yang bagi banyak orang harus dikejar dan mencapai tujuan. Perorangan dengan dorongan ini berharap mencapai sasaran dan mendahului menaiki tangga sukses. Penyelesaian tersebut penting terutama bagi kepuasannya sendiri.

Teori motivasi berprestasi dikemukakan oleh McClelland (1980) yang mengatakan bahwa ada tiga tipe dasar kebutuhan motivasi yaitu kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*), kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*).

- a) Kebutuhan untuk berkuasa. Manusia yang mempunyai keinginan berkuasa tinggi mempunyai perhatian yang besar untuk menamkan pengaruh dan mengendalikan. Umumnya mereka selalu mencari posisi untuk memimpin, penuh daya, pintar bicara, keras kepala, suka memerintah serta gembira jika mengajar atau berpidato.
- b) Kebutuhan untuk berprestasi. Manusia yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi, umumnya senang dicintai dan cenderung tidak menyukai kesendirian karena diasingkan oleh lingkungan sosial. Sebagai individu mereka senang membina hubungan sosial, menikmati rasa keakraban dan saling pengertian, selalu siap menghibur dan menolong orang yang kesulitan serta menyenangkan persahabatan.
- c) Kebutuhan untuk berprestasi. Manusia yang mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi mempunyai keinginan tinggi untuk sukses sama besarnya dengan ketakutannya untuk gagal. Mereka menyukai tantangan berani menghadapi kesulitan, berani mengambil resiko, sanggup mengambil alih tanggung jawab dalam tugas, menyukai keunikan, tangkas, cenderung gelisah, senang bekerja keras, tidak takut menghadapi kegagalan apabila itu terjadi, serta cenderung menonjolkan diri.

Motivasi Berprestasi (*Achievement motivation*) menurut Chaplin adalah 1) Kecenderungan memperjuangkan kesuksesan atau memperoleh hasil yang sangat didambakan, 2) Keterlibatan ego dalam suatu tugas, 3) Pengharapan untuk sukses dalam melaksanakan suatu tugas yang diungkapkan oleh reaksi-reaksi (Chaplin, 2005). McClelland (1980) menunjukkan sifat keinginan berprestasi ini dapat diberdayakan dan dikembangkan yaitu dengan metode: (1) Berusaha keras mendapatkan umpan balik sehingga keberhasilan dapat dicatat sebagai penguatan akan hasrat untuk mencapai lebih, (2) Mengambil orang yang punya kinerja baik dan menggunakan sebagai model, (3) Modifikasi citra diri dengan membayangkan sebagai seorang yang memerlukan keberhasilan dan menerima tantangan, (4) Kontrol mimpi dengan berpikir dan berbicara pada diri sendiri dalam bentuk positif.

Perspektif Demografis

Kata perspektif berasal dari bahasa Inggris "perspective" menurut ilmu kognitif adalah estimasi dalam politik atas konteks atau referensi dalam memiliki ideologi yang dianggap legitimasi berdasarkan kodifikasi, pengalaman, evaluasi dalam pembentukan kepercayaan yang koheren, perbandingan paradigma, pandangan komprehensif dan kenyataan (<http://id.wikipedia.org/wiki/perspective>, diakses 15 Januari 2011).

Demografi menurut Hauser dan Duncan (1959) merupakan ilmu yang mempelajari jumlah, persebaran territorial, komposisi penduduk, serta perubahannya dan sebab-sebab perubahan tersebut. Dalam demografi dikenal dengan komposisi penduduk atau susunan penduduk. Komposisi penduduk didasarkan pada umur dan jenis kelamin, aspek sosial (tingkat pendidikan, perkawinan) dan berdasarkan aspek ekonomis (pekerjaan dan tingkat pendapatan) (Rismawati, 2012; Indriyuli, 2011).

Dengan demikian perspektif demografis dalam penelitian ini adalah pandangan terhadap kenyataan kecerdasan emosional guru dengan melihat aspek perbedaan dan persamaan kecerdasan emosional guru dari aspek jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan lama pengabdian dalam bekerja.

METODOLOGI

Penelitian dilakukan pada Madrasah Aliyah Al-Khairiyah Provinsi Banten yang tersebar di Kabupaten Serang, Kota Serang, Kota Cilong, Kabupaten Serang. Penelitian dilakukan selama 7 (tujuh) bulan dari bulan Mei sampai dengan Nopember 2015.

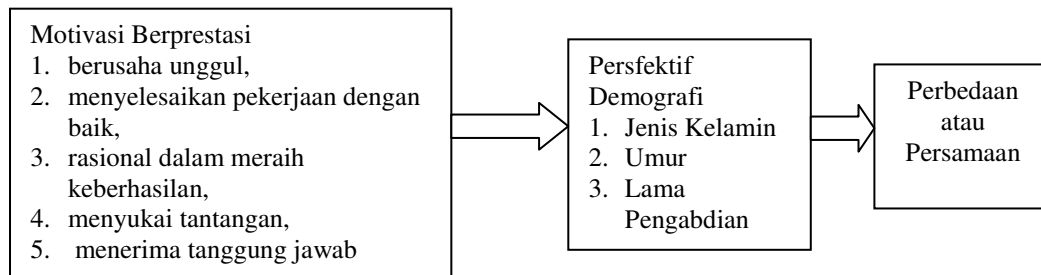
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena: "kajian kuantitatif sesuai digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang berkaitan dengan sesuatu fenomena tanpa mempersoalkan mengapa variabel itu ada atau terjadi" (Konting, 1990). Pendapat lain menyatakan: "Metode kuantitatif paling sesuai digunakan untuk melihat hubungan antara variabel" (Kerlinger, 1993). Metode ini digunakan karena fokus utama penelitian

ini ialah untuk meneliti komparasi kecerdasan emosional guru berdasarkan jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan lama pengabdian.

Populasi penelitian seluruh guru Madrasah Aliyah al-Khairiyah Provinsi Banten berjumlah 210 orang. Sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 100 orang. Penetapan besaran sampel didasarkan pada pandangan (Arikunto, 2007) jika jumlah sampelnya besar, dapat diambil sebagai sampel dengan 20-25 % atau lebih atau dengan mengukur sedikit-tidaknya: (1) kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana, (2) Sempit luasnya wilayah pengamatan setiap obyek, karena menyangkut sedikitnya data, (3) Besar kecilnya resiko yang ditanggung peneliti.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Angket merupakan satu cara mendapatkan jawaban kepada pertanyaan-pertanyaan penelitian (Kerlinger, 1993). Dan angket dapat meliputi bidang yang luas dan dapat dibuat dengan mudah tanpa kehadiran peneliti (Rubin & Babbie, 2001).

Analisis data deskriptif digunakan bagi menguraikan dan menjawab rumusan masalah rata-rata, standar deviasi dan persentase. Analisis inferens perbandingan motivasi berprestasi guru berdasarkan jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan lama pengabdian digunakan adalah uji-*t*, dan uji ANOVA satu jalan. Dengan Kerangka konseptual seperti gambar 1. telah dikembangkan oleh peneliti dengan menggunakan variabel kecerdasan emosional, motivasi berprestasi dan perspektif demografi.



Gambar 1: Kerangka Konseptual Penelitian

Gambar 1 menunjukkan Aspek motivasi berprestasi meliputi: (1) berusaha unggul, (2) menyelesaikan pekerjaan dengan baik, (3) rasional dalam meraih keberhasilan, (4) menerima tanggung jawab pribadi untuk sukses, (5) Menyukai situasi kerja dengan tanggung jawab pribadi, umpan balik, dan resiko tingkat menengah. Dimensi-dimensi motivasi berprestasi didasarkan pada pandangan Mc.Clelland (1988) meliputi: memiliki tanggung jawab pribadi, memiliki program kerja, hasil kerja memuaskan, berkeinginan menjadi terkemuka. Dimensi-dimensi tersebut didasarkan pandangan (Hodgetts, 1998) bahwa, kebutuhan akan prestasi mempunyai karakter-karakter sebagai berikut: (1) Menyukai situasi di mana mereka dapat menerima tanggung jawab pribadi untuk dapat mencari solusi atas masalah, (2) Cenderung menjadi penerima resiko sedang (moderate risk takers), (3) Menyukai umpan balik konkrit atas kinerja sehingga mengetahui seberapa baik mereka melakukan sesuatu.

Dimensi motivasi berprestasi pada gambar 1 juga didasarkan pandangan Huffman, Vernoy dan Judith Vernoy, 1997) bahwa orang yang memiliki motivasi berprestasi: (1) Cenderung menyukai tugas dengan tingkat kesulitan sedang. Mereka menghindari tugas yang terlalu mudah karena tidak memberi tantangan atau kepuasan. Mereka juga mengelak yang terlalu sukar, karena kemungkinan tingkat keberhasilannya rendah, (2) Lebih tertarik pada karir dan tugas yang menyangkut kompetisi dan kesempatan untuk mengatasi, (3) Lebih menyukai tugas yang memiliki hasil yang jelas. Mereka mencari umpan balik atas kinerjanya. Mereka lebih suka menerima kritik dari penilai yang kompeten dari pada yang bersahabat tetapi tidak kompeten, (4) Lebih senang bertanggung jawab secara pribadi. Jika langsung bertanggung jawab, mereka merasa puas kalau tugasnya merasa dilakukan dengan baik, (5) Lebih senang tetap berada pada pekerjaan jika menjadi sulit, (6) Mereka berprestasi lebih baik dari yang lainnya (Huffman, Vernoy dan Vernoy, 1997).

Kerangka konseptual di atas juga didasarkan pada pandangan (Rismawari, 2012; Indriyuli, 2011) bahwa perspektif demografis dalam melihat komposisi didasarkan pada umur dan jenis kelamin, aspek sosial (tingkat pendidikan, perkawinan) dan berdasarkan aspek ekonomis (pekerjaan dan tingkat pendapatan).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagi menjawab rumusan masalah penelitian kedua yaitu seberapa besar tingkat motivasi berprestasi guru Al Khairiyah, ditunjukkan dalam tabel 1 di bawah ini. Secara keseluruhan motivasi berprestasi guru diperlihatkan oleh responden dengan nilai tertinggi untuk kelompok menyelesaikan pekerjaan dengan baik (rata-rata = 3.99, standar deviasi = 0,89), diikuti kelompok berusaha unggul tinggi (rata-rata = 3.98, standar deviasi = 0,87), kelompok rasional dalam meraih keberhasilan tinggi (rata-rata = 3.88, standar deviasi = 0.86), kelompok menyukai tanggung jawab, umpan balik dan resiko tinggi (rata-rata = 3.74, standar deviasi = 0.93), kelompok menyukai tantangan tinggi (rata-rata = 3.70, standar deviasi = 0.89) dan kelompok menerima tanggung jawab pribadi untuk sukses sedang (rata-rata = 3.53, standar deviasi = 0.90). Dan motivasi berprestasi guru secara keseluruhan tinggi yaitu (rata-rata = 3.81, standar deviasi = 0.96).

Tabel 1 Statistik Deskriptif Motivasi Berprestasi Guru

	Dimensi	Rata-Rata	Standar Deviasi
1	Berusaha unggul	3,98	0,87
2	Menyelesaikan pekerjaan dengan baik	3,99	0,89
3	Rasional dalam meraih keberhasilan	3,88	0,86
4	Menyukai tantangan	3,70	0,89
5	Menerima tanggung jawab pribadi untuk sukses	3,53	0,90
6	Menyukai tanggung jawab, umpan balik dan resiko	3,74	0,93
Motivasi Berprestasi Keseluruhan		3,86	0,91

Simpulan dari dapatan penelitian di atas bahwa motivasi berprestasi yang tertinggi adalah dimensi menyelesaikan pekerjaan dengan baik, diikuti dimensi berusaha unggul, kelompok rasional dalam meraih keberhasilan, dimensi menyukai tanggung jawab, umpan balik dan resiko dimensi menyukai tantangan dan dimensi menerima tanggung jawab pribadi untuk sukses. Dan motivasi berprestasi guru secara keseluruhan sederhana tinggi. Secara keseluruhannya nilai motivasi kerja guru Madrasah Aliyah Al-Khairiyah adalah tinggi yaitu (rata-rata = 3.86, standar deviasi = 0,91).

Hasil penelitian menunjukkan tingkat motivasi berprestasi guru Al-Khairiyah secara keseluruhan adalah tinggi. Motivasi berprestasi yang tinggi dimulai dari dimensi menyelesaikan pekerjaan dengan baik, diikuti dimensi berusaha unggul, dimensi rasional dalam meraih keberhasilan, menyukai tanggung jawab, dimensi umpan balik dan resiko kelompok menyukai tantangan dan dimensi menerima tanggung jawab pribadi untuk sukses.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nita Luthfia (Hubungan kontrol diri dengan motivasi berprestasi pada siswa SMAN 1 Sutojayan, Skripsi UIN Malang, 2007) mendapati motivasi berprestasi siswa terdiri 6 siswa (5,66%) pada kategori sangat tinggi, 25 siswa (23,58%) pada kategori tinggi, 37 orang (34,91%) pada kategori sedang, 32 siswa (30,19%) pada kategori rendah dan 6 siswa (5,66%) pada kategori sangat rendah.

Perbedaan Motivasi Berprestasi Guru Perbedaan Berdasarkan Jenis Kelamin

Bagi mengetahui perbedaan motivasi berprestasi guru berdasarkan jenis kelamin, data diperoleh dari angket motivasi berprestasi yang dijawab oleh 56 responden penelitian kelompok laki-laki dan 44 orang responden kelompok wanita. Hasil penelitian perbedaan motivasi berprestasi guru berdasarkan jenis kelamin terurai pada Tabel 2 yaitu:

Tabel 2 Uji-*t* Motivasi Berprestasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber	N	Skor Min	Standar Deviasi	Nilai t	Signifikansi
Laki-laki	56	3.6720	.26049	-4.566	.000
Wanita	44	3.9827	.41634		

*Signifikan pada aras $p < 0.05$

Informasi Tabel 2 hasil uji-*t* menunjukkan ($t = -4.566$; $Sig = .000$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan motivasi berprestasi guru berdasarkan jenis kelamin pada taraf signifikansi $p < 0.05$. Rata-rata motivasi kerja guru laki-laki 3,67 dan rata-rata motivasi kerja guru perempuan 3,98. Dengan demikian motivasi kerja guru perempuan lebih tinggi dibandingkan motivasi kerja guru laki-laki.

Perbedaan Berdasarkan Umur

Informasi perbedaan motivasi berprestasi berdasarkan umur diperoleh dari jawaban angket peserta penelitian sebanyak 8 orang dari kelompok guru umur 25 tahun ke atas, sebanyak 18 orang dari kelompok guru umur 30 tahun ke atas, sebanyak 12 orang dari kelompok guru umur 35 tahun ke atas, sebanyak 20 orang dari kelompok guru umur 40 tahun ke atas, seramai 16 orang dari kelompok guru umur 45 tahun ke atas, sebanyak 14 orang dari kelompok guru umur 50 tahun ke atas, dan sebanyak 12 orang dari kelompok guru umur 55 tahun ke atas. Kemudian data dianalisis menggunakan ANOVA satu jalan. Uji perbedaan motivasi berprestasi guru berdasarkan umur dianalisis menggunakan ANOVA satu jalan. Hasil penelitian dalam Tabel 4.16 skor rata-rata motivasi berprestasi berdasarkan umur secara relatifnya menunjukkan skor rata-rata yang paling tinggi diperoleh kelompok umur 40 tahun ke atas sangat tinggi dengan (rata-rata = 4.2430), diikuti kelompok umur 35 tahun ke atas (rata-rata = 4.1450), berbanding kelompok umur 45 tahun tinggi ke atas (rata-rata = 3.8087), diikuti kelompok umur 30 tahun tinggi ke atas (rata-rata = 3.7150), kelompok umur 25 tahun ke atas tinggi (rata-rata = 3.5838), kelompok umur 50 tahun ke atas tinggi (rata-rata = 3.5229), dan kelompok umur 55 tahun ke atas tinggi (rata-rata = 3.3725).

Tabel 3 Skor Min Motivasi Berprestasi Guru Berdasarkan Umur			
Kumpulan Umur	N	Rata-rata	Standar Deviasi
25 tahun ke atas	8	3.5838	.05397
30 tahun ke atas	18	3.7150	.28945
35 tahun ke atas	12	4.1450	.31026
40 tahun ke atas	20	4.2430	.26234
45 tahun ke atas	16	3.8087	.17735
50 tahun ke atas	14	3.5229	.08579
55 tahun ke atas	12	3.3725	.07818
Total	100	3.8087	.37017

Tabel 4 dapat ANOVA satu jalan bagi perbedaan motivasi berprestasi guru berdasarkan umur (F ; 31.794:6) = 9.119; $Sig. .000$). Hal ini menunjukkan bahwa wujud perbedaan secara signifikan skor rata-rata motivasi berprestasi guru berdasarkan umur signifikan $p < 0.05$.

Tabel 4 Dapatan ANOVA Satu Jalan Bagi Perbedaan Motivasi Berprestasi Guru Berdasarkan Umur

Sumber	<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
Antar Kumpulan	9.119	6	1.520	31.794	.000
Dalam kumpulan	4.446	93	.048		
Jumlah	13.565	99			

* signifikan pada aras $p < 0.05$ ** signifikan pada aras $p < 0.01$

Berdasarkan penelitian kuantitatif di atas Tabel 3 menunjukkan wujud perbedaan motivasi berprestasi guru berdasarkan umur. Yaitu antara kelompok umur 25 ke atas dengan kelompok guru berumur 30 tahun ke atas, kelompok guru berumur 35 tahun ke atas, kelompok guru 40 tahun ke atas, kelompok guru 45 tahun ke atas dan kelompok guru 55 tahun ke atas.

Perbedaan Berdasarkan Lama Bekerja

Informasi perbedaan motivasi berprestasi berdasarkan lama bekerja diperoleh dari jawaban angket peserta penelitian sebanyak 12 orang dari kelompok guru lama bekerja 1 - 5 tahun, sebanyak 30 orang dari kelompok guru lama bekerja 6 - 10 tahun, sebanyak 40 orang dari kelompok guru lama bekerja 11 - 15 tahun, sebanyak 14 orang dari kelompok guru lama bekerja 16 - 20 tahun, dan sebanyak 4 orang dari kelompok guru lama bekerja 21 ke atas. Kemudian data dianalisis menggunakan ANOVA satu hala. Uji perbedaan motivasi berprestasi guru berdasarkan lama bekerja dianalisis menggunakan ANOVA satu jalan. Hasil penelitian dalam Tabel 4.4.2 skor rata-rata motivasi berprestasi berdasarkan lama bekerja secara relatifnya menunjukkan skor rata-rata yang paling tinggi diperoleh kelompok guru lama bekerja 11- 15 tahun dengan (rata-rata = 4.0100), diikuti kelompok guru lama bekerja 6- 10 tahun dengan (rata-rata = 3.7730), kelompok guru lama bekerja 16- 20 tahun dengan (rata-rata = 3.6864), kelompok guru lama bekerja 1- 5 tahun dengan (rata-rata = 3.5225), kelompok guru lama bekerja 21 tahun ke atas dengan (rata-rata = 3.3500).

Tabel 5 Skor Min Motivasi Berprestasi Guru Berdasarkan Lama Bekerja

Kumpulan Umur	N	Rata-rata	Standar Deviasi
1 – 5 tahun	12	3.5225	.10964
6 – 10 tahun	30	3.7730	.29811
11 – 15 tahun	40	4.0100	.40798
16 – 20 tahun	14	3.6864	.22493
21 tahun ke atas	4	3.3500	.06733
Total	100	3.8087	.37017

Tabel 6 dapatan ANOVA satu jalan bagi perbedaan motivasi berprestasi guru berdasarkan lama bekerja juga menunjukkan bahwa wujud perbedaan secara signifikan skor rata-rata motivasi berprestasi guru berdasarkan umur ($F; 8.884:4 = 3.693$; Sig. .000).

Tabel6 Dapatan ANOVA Satu Jalan Bagi Perbedaan Motivasi Berprestasi Guru Berdasarkan Lama Bekerja

Sumber	<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
Antar Kelompok	3.693	4	.923	8.884	.000
Dalam Kelompok	9.872	95	.104		
Jumlah	13.565	99			

* signifikan pada aras $p < 0.05$

** signifikan pada aras $p < 0.01$

Selanjutnya Tabel 5 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan skor motivasi berprestasi guru secara signifikan berlaku antara kelompok guru lama bekerja 1 – 5 tahun dengan kelompok guru lama bekerja 6 – 10 tahun, dan dengan kelompok guru lama bekerja 11 – 15 tahun, kelompok guru lama bekerja 16 – 20 tahun dan kelompok guru lama bekerja 21 tahun ke atas.

Simpulan uraian di atas adalah terdapat perbedaan motivasi berprestasi guru berdasarkan jenis kelamin. motivasi kerja guru perempuan lebih tinggi dibandingkan motivasi kerja guru laki-laki. Motivasi berprestasi guru berdasarkan umur menunjukkan bahwa terdapat perbedaan skor motivasi berprestasi guru secara signifikan berlaku antara kelompok guru berumur 25 ke atas dengan kelompok guru berumur 30 tahun ke atas, kelompok guru berumur 35 tahun ke atas, kelompok guru 40 tahun ke atas, kelompok guru 45 tahun ke atas dan kelompok guru 55 tahun ke atas.

Motivasi berprestasi guru berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa terdapat perbedaan skor motivasi berprestasi guru secara signifikan berlaku antara kelompok guru lama bekerja 1 – 5 tahun dengan kelompok guru lama bekerja 6 – 10 tahun, dan dengan kelompok guru lama bekerja 11 – 15 tahun.

Adanya perbedaan motivasi berprestasi dalam penelitian ini sejalan dengan pandangan Locke (Kumalasari, 2006) yang menyatakan bahwa pengalaman atau kematangan, wawasan diri dan usia individu berpengaruh terhadap motivasi berprestasi individu. Adanya perbedaan motivasi berprestasi berdasarkan lama bekerja sejalan dengan pandangan Ranupandojo (Linda, 2004), lama kerja adalah banyaknya waktu yang menyatakan bahwa seseorang telah menjadi karyawan pada suatu perusahaan dan faktor penting yang dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan sehingga dapat menguasai pekerjaan dengan lebih baik.

Perlu upaya-upaya konkrit untuk meningkatkan dan mengurangi perbedaan motivasi berprestasi berdasarkan jenis kelamin, umur dan lama bekerja perlu upaya: Berkompetisi dalam persaingan antar teman untuk mengejar prestasi kerja. Berusaha untuk memperbaiki prestasi kerja. Bercermin masa lalu sebagai pendorong meraih sukses kerja. Merasa senang dengan tugas-tugas rutin tenaga pendidik. Mengerjakan tugas-tugas tenaga pendidik yang lebih menantang. Mengerjakan tugas-tugas yang menghantarkan pada pengembangan diri. Menikmati tugas-tugas pekerjaan yang sifatnya menuntut tanggung jawab pribadi. Bertanggung jawab atas semua tindakan pekerjaan yang dilakukan. Berusaha mempertahankan setiap kepercayaan yang diberikan. Melaksanakan kegiatan-kegiatan di masa memiliki peran di dalamnya. Bertanggung jawab atas setiap tuntutan pekerjaan yang dibebankan. Memanfaatkan kepercayaan yang diberikan untuk kepentingan bersama. Menyukai situasi, di mana penilaian prestasi kerja menjadi pendorong memperbaiki diri. Berusaha mendapatkan tugas pekerjaan yang beresiko, sepanjang resiko itu masih di bawah kendali.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta:Rineka Cipta, 2007
- Chaplin, J.P. 2005. *Kamus Lengkap Psikologi*. Terjemahan Kartini Kartono. Jakarta : Raja Grafindo.
- Nurfaizin, Luqman. 2007. *Hubungan Kecerdasan Emosi Dengan Motivasi Berprestasi Mahasiswa Fakultas Psikologi* UIN Malang. Skripsi. Universitas Malang: Tidak diterbitkan.
- Indriyuli, R. (2011). Pengertian dan Komposisi Penduduk. [http:// rinaindriyuli.wordpress.com/2011/12/26/pengertian-dan-komposisi-penduduk/](http://rinaindriyuli.wordpress.com/2011/12/26/pengertian-dan-komposisi-penduduk/).
- McClelland, David.1980. *The Achievement Motive*. Dikutip tidak langsung oleh Harold Koonz Cyriil
- Newstrom, Joh. and Keith,Davis. *Organization Behavior*, New York: McGrawhill Companies, 1997).
- Huffman, Karen; Vernoy, Mark and Vernoy, Judith. 1997. *Psychology in Action*. New York: John Wiley & Sons, Inc., b. 375L Prentice, *Human Resources Management*, (Boston : Houghton Mifflin Company, 1986).
- Kerlinger. F. N. 1993. *Foundation Of Behavior Research*. Ed. Ke-2 New York: Holt Saunder.
- Konting, Moh. Majid. (1993). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Muhammad Tahsinul Fuad, Hubungan antara Kecerdasan emosi dengan Motivasi Berprestasi pada Siswa SLTP Alternatif Qaryah Thayyibah di Salatiga. Surabaya: Universitasw Airlangga. Tesis Tidak diterbitkan. [http:// adln.lib. unair.ac.id /go.php?id=gdlhub-gdl-s1-2010-fuadmuhammad-11591&PHPSESSID=5eb19ec84a780edd86e0762cddbdf72fa](http://adln.lib.unair.ac.id/go.php?id=gdlhub-gdl-s1-2010-fuadmuhammad-11591&PHPSESSID=5eb19ec84a780edd86e0762cddbdf72fa)
- Newstrom, John and Davis, Keith. 1997. *Organization Behavior*, (New York: McGrawhill Companies.
- Rismawari, E.. (2012). *Komposisi Penduduk*. (<http://edelweissgreen.wordpress.com/2012/01/17/komposisi-penduduk/>) diakses 18 Juli 2012.
- Rubbin, A. & Babbie, E. (2001). *Reserch methods for social work*. Ed. Ke-4 California: Wasworth Brooks.
- Tubbs, Stewart L., and Moss, Sylvia. (2000). *Human Communication: Konteks-konteks komunikasi (Buku Kedua)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.