

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diatur oleh manusia sebagai sumber daya yang strategis dalam kegiatan institusi maupun organisasi. Tanpa adanya manusia dalam organisasi, tidak akan mungkin organisasi tersebut dapat berkembang dan maju sesuai dengan yang diharapkan. Kebutuhan akan sumber daya manusia terutama sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting sekali, terlebih organisasi saat ini dituntut untuk berpikir serius tentang bagaimana meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, sebagaimana dikemukakan oleh Sondang P. Siangan (1999, hlm. 110) bahwa keberadaan sumber daya manusia dalam kehidupan organisasi merupakan unsur yang esensial sebagai pengendali sumber daya organisasi yang lainnya.

Sumber daya manusia yang berkualitas cirinya adalah memiliki perilaku yang selalu mengharapkan kesuksesan dan ingin melakukan pekerjaan dengan predikat terbaik. Berdasarkan ciri tersebut sumber daya manusia yang berkualitas yaitu memiliki dorongan/motivasi untuk berprestasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi berprestasi merupakan stimulus atau dorongan yang dimiliki individu, baik yang datang dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya agar tercapai tujuan secara unggul. Dengan adanya motivasi berprestasi pada individu akan memunculkan perilaku produktif, yaitu adanya tanggung jawab dari individu untuk mencapai kinerja yang tinggi dengan cara-cara kerja yang efektif dan efisien.

Motivasi berprestasi juga disebut *Need of achievement* adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat terpuji. Menurut

David C. McClelland (dalam Mangkunegara, 2013, hlm.103) mengemukakan 6 karakteristik orang yang mempunyai motif berprestasi tinggi yaitu sebagai berikut:

- 1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan.
- 6) Rencana yang telah diprogramkan.

Mencari kesempatan untuk merealisasikan karakteristik seseorang yang memiliki motivasi berprestasi di atas mengarah kepada munculnya perilaku atau sikap individu yang bekerja secara sungguh-sungguh dan bertanggungjawab terhadap pekerjaannya, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi tersebut dengan optimal. Sehingga individu tersebut dapat dikatakan sebagai individu yang memiliki produktivitas kerja yang baik, karena dia berorientasi kepada bagaimana mencapai hasil pekerjaan yang terbaik dan dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sejalan dengan hal tersebut organisasi yang baik adalah organisasi yang memiliki produktivitas kerja tinggi, produktivitas kerja suatu kelompok dapat dinilai atau diukur dari produktivitas kerja individu dalam organisasi tersebut. Produktivitas kerja disini menurut Kusnendi (2003, hlm.8) merupakan sikap atau mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas kerja seseorang salah satunya dapat dipengaruhi oleh motivasi berprestasi, hal tersebut juga diungkapkan oleh Sinungan (2003) bahwa produktivitas kerja individu dipengaruhi oleh beberapa hal salah satunya adalah motivasi berprestasi, karena dengan adanya motivasi berprestasi akan memunculkan perilaku yang produktif seorang individu dalam mengerjakan pekerjaannya atau dorongan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dari

Indriana Shinuranti, 2020

PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI PUSAT PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN BIDANG MESIN DAN TEKNIK INDUSTRI (PPPPTK BMTI) BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

sebelumnya. Hal tersebut juga sejalan dengan pendapat dari Prof. Dr. David C. McClelland (dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, hlm.103) seorang ahli psikologi bangsa Amerika dari Universitas Harvard, dalam teorinya mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental disini adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal, virus mental yang dimaksud terdiri dari 3 kebutuhan yaitu *Need of achievement* (kebutuhan untuk berprestasi), *Need of affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan), dan *Need of power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu).

Namun, masalah yang timbul pada saat individu berada dalam organisasi sebenarnya yaitu memiliki potensi yang baik untuk mengerjakan tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, akan tetapi ia tidak melaksanakan tugas tersebut dengan baik dikarenakan banyak faktor yang mempengaruhinya. Terdapat penelitian terdahulu yang dilakukan Emmy Mariati & Yurina Rahmah Siregar. (2012) dan hasilnya adalah bahwa jika motivasi berprestasi sangat tinggi maka produktivitas kerja karyawan pun akan meningkat.

Sinungan (2003) mengemukakan kasus pada suatu unit Lembaga pemerintahan sekitar 25% dari pegawai baik tingkat atas, menengah atau tingkat bawah benar-benar bekerja keras dengan memanfaatkan semua waktu kerja yang ada. Ada diantara mereka yang bahkan bekerja lembur karena mengejar batas waktu penyelesaian kerja. Sementara itu 75% pegawai tidak memanfaatkan jam kerja yang ada, banyak diantara pegawai tersebut yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk sambil mengobrol ataupun izin keluar kantor untuk urusan yang tidak ada kaitannya dengan tugas pekerjaan. Melihat permasalahan diatas, salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah dengan memberikan motivasi untuk berprestasi kepada karyawan yang bekerja di instansi tersebut. Pemberian motivasi kepada karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu paksaan dan hukuman, imbalan, penghargaan dan pujian. Dengan memberikan motivasi untuk berprestasi kepada para karyawan dapat menyebabkan karyawan

memperbaiki dan meningkatkan kinerja sehingga produktivitasnya dapat meningkat.

Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Mesin dan Teknik Industri (PPPPTK BMTI) Bandung merupakan unit pelaksana teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya bertanggung jawab kepada Inspektorat Jendral Guru dan Tenaga Kependidikan. PPPPTK BMTI Bandung ini juga merupakan Lembaga yang memiliki banyak unit kerja dan jumlah pegawai negeri sipil sebanyak 190 orang yang dapat dikategorikan cukup banyak, sehingga masing-masing unit kerja sudah pasti memiliki tuntutan berbeda kepada para pegawainya terutama dalam hal *jobdesk* atau tupoksi pegawai disetiap unit.

Pada PPPPTK BMTI Bandung berdasarkan hasil studi pendahuluan kepada staf Subbag Tatalaksanaan dan Kepegawaian didapatkan data mengenai presentase pegawai dalam memenuhi sasaran kerjanya selama beberapa tahun.

Tabel 1.1 Nilai Rata-Rata Ketercapaian Sasaran Kerja Pegawai di PPPPTK BMTI Bandung 2016-2019

Tahun	Nilai rata-rata Ketercapaian Sasaran Kerja Pegawai
2016	84,01
2017	81,37
2018	85,70
2019	86,34

Sumber: Sub Bagian Tata Laksana dan Kepegawaian PPPPTK BMTI Bandung (Data telah diolah)

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa presentase ketercapaian sasaran kerja pegawai sempat mengalami naik turun, hal ini berarti penilaian produktivitas kerja pegawai terhadap pekerjaan yang selesai dilakukannya juga mengalami naik turun. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu staff Subbagian Tata Laksana dan Kepegawaian di PPPPTK BMTI Bandung yang

Indriana Shinuranti, 2020

PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI PUSAT PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN BIDANG MESIN DAN TEKNIK INDUSTRI (PPPPTK BMTI) BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

mengatakan bahwa kesiapan pegawai dalam menerima tugas baru dapat dikatakan masih kurang, ditunjukkan dalam beberapa pekerjaan yang berbasis *computer* atau digitalisasi belum sepenuhnya dapat dilakukan oleh para pegawai disana, selain itu pegawai kurang antusias dalam mengikuti pelatihan sehingga rasa ingin bekerja dan menghasilkan sesuatu yang lebih dari pada biasanya atau semangat unjuk kerja yang lebih belum ditunjukkan oleh pegawai, atau dapat dikatakan bahwa pegawai masih belum ingin keluar dari “zona nyaman” atau kegiatan sehari-hari yang biasa mereka lakukan, selain itu juga terdapat pegawai yang menunda membereskan pekerjaannya. Maka hal tersebut dapat menghambat peningkatan produktivitas kerja pegawai di PPPPTK BMTI Bandung.

Dapat dilihat bahwa motivasi berprestasi pegawai disana belum terbentuk, dimana pegawai masih bekerja seadanya atau tidak ada usaha dalam meningkatkan baik dalam hal segi waktu maupun kualitas pekerjaan. Semuanya masih dilakukan sebagaimana di tugaskan saja dan belum adanya inovasi atau ide untuk memberikan hasil yang lebih atau unggul dari yang ditentukan oleh Lembaga. Selain itu, hal ini juga mempengaruhi produktivitas pegawai yang belum optimal yang dilihat dari sebagian pegawai yang kurang kreatif, inisiatif, mengerjakan tugas rutinitas saja, menunggu arahan dari atasan, dan kurang berinovasi atau masih dapat dikatakan bahwa rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya masih dapat dikatakan kurang dan kurang berani dalam mengambil resiko.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Bidang Mesin dan Teknik Industri (PPPPTK BMTI) Bandung.”**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan gambaran umum mengenai ruang lingkup penelitian dan penelaahan variabel penelitian. Ali (1987, hlm. 36) berpendapat bahwa rumusan masalah pada hakekatnya merupakan generalisasi deskripsi ruang

Indriana Shinuranti, 2020

PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI PUSAT PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN BIDANG MESIN DAN TEKNIK INDUSTRI (PPPPTK BMTI) BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

lingkup masalah penelitian dalam pembatasan dimensi dan variabel yang tercakup didalamnya.

Berdasarkan pernyataan tersebut maka dalam penelitian ini masalah yang akan dibahas dirumuskan dalam suatu formulasi masalah dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran motivasi berprestasi pegawai negeri sipil (PNS) di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Bidang Mesin dan Teknik Industri (PPPPTK BMTI) Bandung?
2. Bagaimana gambaran produktivitas kerja pegawai negeri sipil (PNS) di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Bidang Mesin dan Teknik Industri (PPPPTK BMTI) Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Bidang Mesin dan Teknik Industri (PPPPTK BMTI) Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk memperjelas arah dan tujuan dari penelitian ini, penulis merumuskan tujuan umum dan tujuan khusus, sebagai berikut:

a. Tujuan umum

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil (PNS) di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Bidang Mesin dan Teknik Industri (PPPPTK BMTI) Bandung.

b. Tujuan khusus

Tujuan khusus penelitian ini adalah untuk:

- 1) Terdeskripsikannya Motivasi Berprestasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Bidang Mesin dan Teknik Industri (PPPPTK BMTI) Bandung.

- 2) Terdeskripsikannya Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Bidang Mesin dan Teknik Industri (PPPPTK BMTI) Bandung.
- 3) Teranalisa besarnya pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Bidang Mesin dan Teknik Industri (PPPPTK BMTI) Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti diharapkan dapat memberi manfaat, diantaranya sebagai berikut:

a. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis dalam hal pengembangan Ilmu Administrasi Pendidikan dalam bidang kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Mesin dan Teknik Industri (PPPPTK BMTI) Bandung.

b. Secara Praktis

Adapun manfaat secara praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Bagi Pihak Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi pihak Lembaga Pusat Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Mesin dan Teknik Industri (PPPPTK BMTI) Bandung.

2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan pengembangan pola pikir peneliti selanjutnya, khususnya dalam kajian

motivasi berprestasi dan produktivitas kerja dengan menambahkan indikator yang lebih spesifik.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Laporan penelitian ini memiliki struktur organisasi agar tersusun secara sistematis. Maka dari itu, peneliti dalam membuat struktur organisasi mengacu pada Pedoman Karya Tulis Ilmiah UPI Tahun Akademik 2019 (Rektor, Indonesia, Penulisan Karya Tulis Ilmiah, 2019). Adapun struktur organisasi laporan ini mencakup 5 Bab, yaitu:

Bab I Pendahuluan, berisi tentang pemaparan konteks penelitian yang akan dilakukan, yang meliputi latar belakang penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Mesin dan Teknik Industri Bandung”, rumusan masalah penelitian atau identifikasi mengenai permasalahan, tujuan penelitian yang berisikan cerminan dari perumusan permasalahan yang disampaikan sebelumnya, manfaat penelitian yang berisikan mengenai kontribusi yang dapat diberikan dari hasil penelitian baik dari segi teori dan segi praktis dan struktur organisasi skripsi yang memuat sistematik penulisan skripsi dengan memberikan gambaran kandungan setiap bab, urutan penulisannya, serta keterkaitannya antara satu bab dengan bab lainnya.

Bab II Kajian Pustaka, berisi tentang teori-teori yang bersangkutan dengan masalah yang akan diteliti peneliti. Struktur organisasi pada bab ini yaitu bersifat deskriptif, berfokus pada topik, dan lebih mengedepankan sumber rujukan yang terkini.

Bab III Metode Penelitian, bagian ini bersifat prosedural, yakni bagian yang mengarahkan pembaca untuk mengetahui bagaimana peneliti merancang alur penelitiannya mulai dari desain penelitian, partisipan, populasi dan sampel, instrumen penelitian, prosedur penelitian, dan analisis data.

Bab IV Temuan dan Pembahasan, bagian ini menyampaikan dua hal utama yakni temuan penelitian berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data dengan berbagai kemungkinan bentuknya sesuai dengan urutan rumusan permasalahan penelitian dan pembahasan temuan penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

Bab V Simpulan, implikasi dan rekomendasi, pada bagian ini berisi tentang bagaimana pemaknaan dan penafsiran peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian sekaligus mengajukan hal-hal penting yang dapat dimanfaatkan dari hasil penelitian tersebut.