

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Untuk menjalankan suatu organisasi baik itu perusahaan atau instansi sangatlah dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang baik dan berkualitas agar yang menjadi tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan atau instansi sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM), apabila dalam pencapaian tujuan perusahaan atau instansi tersebut dapat membina dan mengembangkan kemampuan dari sumber daya manusia (SDM) yang ada. Sebab suatu perusahaan atau instansi dikatakan berhasil apabila pendayagunaan sumber daya tersebut (SDM) berjalan secara efektif, maka perlu diperhatikan oleh setiap manajemen dalam suatu organisasi untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan pegawai, yang kemudian akan mempengaruhi kinerja pegawai menjadi lebih baik (<http://elib.unikom.ac.id>).

Untuk mencapai prestasi dibutuhkan motivasi berprestasi. Hal ini dikarenakan jika seorang pegawai ingin mencapai suatu prestasi ia harus memiliki motivasi untuk berprestasi itu sendiri. Seperti yang dikemukakan

oleh McClelland dalam Teori Motivasi Berprestasi (Sudarman Danim, Resky Amalia Kusnadi, 2012

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

2004: 32), ia melakukan penelitian mengenai dorongan berprestasi karyawan selama lebih dari 20 tahun. Menurut McClelland ada tiga kebutuhan pokok manusia, yaitu : 1) Kebutuhan Berprestasi; 2) Kebutuhan Berafiliasi; 3) Kebutuhan akan Kekuasaan. Kebutuhan berprestasi merupakan motif yang secara kontras dapat dibedakan dengan kebutuhan lainnya. Seseorang dapat dianggap mempunyai motivasi berprestasi, jika dia ingin mengungguli yang lain. Ada sejumlah karakteristik orang yang berprestasi tinggi : 1) Berani mengambil resiko moderat; 2) Mengehendaki umpan balik segera (immediate feedback); 3) Keberhasilan diperhitungkan secara teliti; 4) Mengintegrasikan dengan tugas.

Motivasi berprestasi adalah daya dorong yang terdapat dalam diri seseorang sehingga orang tersebut berusaha untuk melakukan sesuatu tindakan / kegiatan dengan baik dan berhasil dengan predikat unggul (*excellent*); dorongan tersebut dapat berasal dari dalam dirinya atau berasal dari luar dirinya.

Motivasi berprestasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi berprestasi ini sangat penting karena manajer atau atasan membagikan pekerjaannya pada pegawai untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

(<http://elib.unikom.ac.id>).

Pada dasarnya motivasi berprestasi dalam bekerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka.

Hal ini akan meningkatkan kinerja yang berdampak pada pencapaian tujuan dari organisasi. Disamping itu ada beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja seseorang, yaitu rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen. Disamping itu motivasi berprestasi ini akan sangat mempengaruhi kinerja seorang pegawai didalam suatu perusahaan atau instansi. (<http://elib.unikom.ac.id>).

Kinerja merupakan suatu kemajuan kerja, kinerja seseorang merupakan kombinasi dan kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Untuk mengetahui peningkatan atau penurunan kinerja pegawai maka manajemen sumber daya manusia (SDM) yang ada pada perusahaan atau instansi akan melakukan penilaian terhadap kinerja pegawainya secara rutin dan konstan.

Kinerja bisa juga dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). Selanjutnya, kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi.

Wibowo (2007: 7) menjelaskan “Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai

makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.”

Konsep kinerja (*Performance*) dapat didefinisikan sebagai sebuah pencapaian hasil atau *degree of accomplishment* (Rue dan byars, 1981 dalam Keban 1995). Hal ini berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja pegawai merupakan salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektivitas organisasi. Sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila kinerja pegawainya juga tidak mengalami peningkatan. Motivasi mempunyai pengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu kedua hal tersebut perlu diperhatikan oleh organisasi dalam rangka peningkatan kinerja pegawainya. Hal ini sejalan dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2006; 67) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Keith Davis dalam Mangkunegara (2006; 67) yang merumuskan bahwa :

<i>Human Performance</i>	=	<i>Ability x Motivation</i>
<i>Ability</i>	=	<i>Knowledge x Skill</i>
<i>Motivation</i>	=	<i>Attitude x Situation</i>

**Gambar 1.1 Human Performance menurut Keith Davis
(Mangkunegara, 2005: 13)**

Berdasarkan rumusan diatas motivasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, namun demikian perlu dijelaskan mengenai kedudukan atau peranan motivasi berprestasi terhadap kinerja.

Terdapat hasil penelitian terdahulu terkait motivasi berprestasi. Dalam penelitian yang berjudul “ Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kesiapan Menerima Perubahan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Surakarta” oleh Sumijono. Hasil penelitian menunjukkan : 1) Secara bersama-sama faktor motivasi berprestasi dan kesiapan menerima perubahan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan kerja Industri. 2) Secara Parsial faktor motivasi berprestasi dan kesiapan menerima perubahan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri. 3) Faktor motivasi berprestasi mempunyai kontribusi yang paling kuat dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada Balai latihan Kerja Industri.

Dengan hasil penelitian di atas maka untuk meningkatkan kinerja pegawai tidak terlepas dari motivasi berprestasi yang mereka miliki. Motivasi berprestasi merupakan konsep personal yang merupakan faktor pendorong untuk meraih atau mencapai sesuatu yang diinginkannya agar meraih kesuksesan. Untuk mencapai kesuksesan tersebut setiap orang mempunyai hambatan-hambatan yang berbeda, dan dengan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, diharapkan hambatan-hambatan tersebut akan dapat diatasi dan kesuksesan yang diinginkan dapat diraih.

Salah satu hal yang dapat digunakan dalam peningkatan kinerja pegawai di sebuah organisasi dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara; 1) Membuat suatu sistem kinerja yang mengikat; 2) Dilihat dari sisi internal pegawai, sisi internal disini adalah motivasi berprestasi yang mereka miliki. Namun demikian perlu dilakukan penelitian lebih jauh tentang bagaimana pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai.

Untuk mengetahui fenomena di organisasi pendidikan peneliti melakukan identifikasi awal terhadap salah satu organisasi yang bergerak di bidang pendidikan yaitu Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Edi dari staf pegawai bagian umum dan kepegawaian (2011) dari studi pendahuluan diketahui bahwa adanya masalah Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang masih memprihatinkan, masih buruknya kinerja PNS di Disdik Prov. Jabar. Hal tersebut diketahui dari masih lemahnya sistem pendataan yang sangat mempengaruhi akuntabilitas dan pencitraan publik pelayanan pendidikan, belum lagi masih tingginya persentase keterlambatan masuk kerja, pelaksanaan tugas yang tidak sesuai standar dan tingginya persentase pelanggaran peraturan (indisipliner).

Dengan demikian, berdasarkan studi pendahuluan diatas diketahui bahwa di lingkungan Disdik Prov. Jabar terdapat permasalahan terkait kinerja pegawai. Secara konseptual menurut Bapak Edi selaku responden salah satu pendorong peningkatan kinerja adalah motivasi yang dimiliki oleh setiap pegawai untuk berprestasi. Oleh karena itu, diduga motivasi

berprestasi mempunyai dampak terhadap kinerja suatu organisasi atau lembaga untuk mencapai tujuan yang direncanakan.

Dengan memiliki motivasi berprestasi maka akan muncul kesadaran bahwa dorongan untuk selalu mencapai kesuksesan (perilaku produktif dan selalu memperhatikan kualitas) dapat menjadi sikap dan perilaku permanen pada diri individu. Motivasi berprestasi akan dapat mendobrak ketahanan individu dalam menghadapi tantangan hidup sehingga mencapai kesuksesan. Namun demikian hal tersebut masih perlu diteliti lebih jauh.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik memilih judul : **“PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIDANG PENDIDIKAN LUAR BIASA (PLB) DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT”**.

B. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini akan dibatasi sekitar motivasi berprestasi dan kinerja pegawai di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

2. Rumusan Masalah

Secara lebih detail permasalahan yang ingin diungkap peneliti adalah lemahnya kinerja pegawai di Bidang PLB Dinas Pendidikan

Provinsi Jawa Barat. Focus masalah tersebut di atas dapat diperinci melalui formulasi masalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana gambaran motivasi berprestasi pegawai di Bidang PLB Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat ?
- b. Bagaimana gambaran kinerja pegawai di Bidang PLB Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat ?
- c. Bagaimana pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai di Bidang PLB Pendidikan Provinsi Jawa Barat ?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran seberapa besar pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai di Bidang PLB Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mendapatkan gambaran motivasi berprestasi di Bidang PLB Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- b. Untuk mendapatkan gambaran kinerja pegawai di Bidang PLB Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- c. Untuk mendapatkan gambaran mengenai pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai di Bidang PLB Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

D. Manfaat/Signifikansi Penelitian

Beberapa manfaat yang dapat penulis kemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Segi Teoritis

Secara teoritis diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan disiplin ilmu Administrasi Pendidikan, yaitu khususnya dalam kajian bidang studi Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai yang dilakukan di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

2) Segi Kontekstual

a. Bagi Lembaga

Dengan adanya penelitian ini maka diharapkan dapat memberikan masukan bagi pegawai Bidang PLB Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dalam meningkatkan motivasi berprestasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, khususnya dalam upaya memahami pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai.

E. Struktur Organisasi Skripsi

BAB I : Berisi Pendahuluan yang didalamnya dijelaskan mengenai; Latar Belakang Masalah, Identifikasi dan Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Struktur Organisasi Skripsi.

BAB II : Berisi Kajian Pustaka, Krangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian. Kajian Pustaka berisikan; Konsep dari Motivasi Berprestasi dan Kinerja Pegawai.

BAB III : Berisi penjabaran yang rinci mengenai Metode Penelitian, termasuk beberapa komponen berikut; Lokasi dan Subjek, Desain Penelitian dan Justifikasi pemilihan desain penelitian tersebut, Definisi Operasional, Instrumen Penelitian, Proses Pengembangan Instrumen, Teknik Pengumpulan Data dan Alasan Rasionalnya, dan Analisis Data.

BAB IV : Bab Hasil Penelitian dan Pembahasan terdiri dari dua hal utama, yakni: Pengolahan atau analisis data untuk menghasilkan temuan berkaitan dengan masalah penelitian, pernyataan penelitian, hipotesis, tujuan penelitian dan Pembahasan atau analisis temuan.

BAB V : Bab Kesimpulan dan Saran menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian.