

MOTIVASI BERPRESTASI PEGAWAI DALAM PELAKSANAAN TUGAS DI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA BARAT

Muhammad Rizki^[1], Syahril^[2]
e-mail: mrizki212121@gmail.com^[1] syahril_fip@yahoo.com^[2]
Padang State University

Abstract

This research is motivated the low achievement motivation of employees in the implementation of tasks in Office Education of West Sumatra Province. This study aims to obtain information about employee achievement motivation in the implementation of tasks in the West Sumatra Provincial Office viewed from aspects of responsibility, acceptance of feedback, creativity and innovation. This type of research is descriptive with the population being employees of the Education Office of West Sumatra Province, amounting to 191 people . The sampling technique was Proportional Random Sampling so that the respondents were 68 people. The research instrument is a questionnaire (questionnaire) with a Likert Scale model with five alternative answers, namely always (SL), often (SR), sometimes (KD), rare (JR), and never (TP), which has been tested for validity and reliability. Questionnaire declared invalid by rho rho_{Count} of rho_{table} validity test using SPSS 16.0 to test the validity perbutir and declared all valid items with a 95% confidence level and reliability of otherwise reliable with rho_{Count} of rho_{table} is 0.971 > 0.444. The data were processed using the formula average(mean).The results showed that achievement motivation seen from the aspect of responsibility was in the high category with an average score of 3.67. For the aspect of receiving feedback, the category is quite high with an average score of 3.55. For the aspect of creativity in the high enough category with an average score of 3.56, then the innovative aspect is in the high category with an average score of 3.67. In general, achievement motivation in carrying out tasks in the West Sumatra Provincial Education Office is in the high category with an average score of 3.67. Based on this, the authors suggest that the provision of achievement motivation be increased again so that it can increase employee motivation in work.

Keywords: *Archivement Motivation, Employee, Execution of duties*

How to cite: Rizki, M., & Syahril. (2019). Motivasi Berprestasi Pegawai dalam Pelaksanaan Tugas di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bahana Manajemen*, 8(1), 35–39.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2017 by author and Universitas Negeri Padang.

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sistem sosial dan terbentuk atas dasar kepentingan bersama dalam mencapai tujuan. Organisasi dalam mencapai tujuannya antara lain ditentukan oleh beberapa faktor yaitu sumber daya manusia, mekanisme kerja, sarana dan prasarana. Sumber daya

manusia menunjukkan faktor yang sangat dominan dari berbagai faktor tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi, maka dari itu dibutuhkan cara dalam mengelola sumber daya

manusia, sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah pegawai.

Organisasi merupakan suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Bagian dari organisasi itu sendiri ialah kantor, yang menjadi pusat kegiatan administrasi dan tempat pengendalian kegiatan informasi. Peran sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam menentukan tujuan suatu organisasi. Tanpa peran sumber daya manusia kegiatan dalam organisasi tidak berjalan dengan baik, diakui bahwa aset non manusia termasuk sumber daya alam, juga manusia peran penting namun jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan organisasi itu sulit untuk tercapai. Sumber daya manusia yang dimaksud dalam suatu organisasi adalah pegawai.

Menurut Hasibuan (2010) kekayaan utama pada sebuah organisasi terletak pada pegawainya. Sehingga organisasi yang baik itu harus mempunyai pegawai yang mampu berprestasi. Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2010) memberikan definisi prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu. Untuk mencapai tujuan organisasi, diharapkan pegawai memiliki keinginan untuk berprestasi. Pegawai yang memiliki jiwa berprestasi akan senantiasa bekerja keras untuk mencapai keberhasilan,

memiliki keinginan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik dari sebelumnya, menyukai tantangan, berani mengambil resiko, senang bekerja keras dan mau bekerja keras.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif maksudnya penelitian ini tertuju kepada pengungkapan suatu keadaan sebagai mana adanya

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat diluar Kepala Dinas dan Kepala Bidang dengan jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 191. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 68 orang.

Instrumen yang digunakan untuk pengumpul data dalam penelitian ini adalah angket. Angket yang digunakan berbentuk skala likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu selalu (SL), sering (SR), Kadang-kadang (KD) jarang (JR), dan tidak pernah (TP).

Kriteria batas nyata skor skala likert dikemukakan Latisma (2011)

Tabel 1. Skor dan Kriteria Motivasi Berprestasi Pegawai dalam Pelaksanaan Tugas di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

Mean	Kategori
4,6 – 5,0	Sangat tinggi
3,6 – 4,5	Tinggi
2,6 – 3,5	Cukup tinggi
1,6 – 2,5	Rendah

1,0 – 1,5	Sangat Rendah
-----------	---------------

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Motivasi Berprestasi Pegawai dilihat dari Aspek Tanggung jawab dalam Pelaksanaan Tugas di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

No	Tanggungjawab	Rata-rata	Kategori
1	Kesadaran dalam menyelesaikan tugas	3,61	Tinggi
2	Kesanggupan melaksanakan tugas	3,72	Tinggi
3	Kesanggupan melaksanakan wewenang	3,68	Tinggi
Rata-rata		3,67	Tinggi

b. Motivasi Berprestasi Pegawai dilihat dari Penerimaan Umpan Balik dalam Pelaksanaan Tugas di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

No	Penerimaan Umpan Balik	Rata-rata	Kategori
1	Menerima masukan tentang pekerjaan dari teman sejawat	3,50	Cukup Tinggi
2	Menerima masukan dari atasan	3,60	Cukup Tinggi
Rata-rata		3,55	Cukup Tinggi

c. Motivasi Berprestasi Pegawai dilihat dari Aspek Kreativitas dalam Pelaksanaan Tugas di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

No	Kreativitas	Rata-rata	Kategori
1	Menemukan ide-ide baru	3,65	Tinggi
2	Berfikir bebas dalam membangkitkan hal-hal baru	3,59	Cukup Tinggi
Rata-rata		3,62	Tinggi

d. Motivasi Berprestasi Pegawai dilihat dari Aspek Inovatif dalam Pelaksanaan Tugas di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

No	Inovatif	Rata-rata	Kategori
1	Memecahkan masalah	3,53	Cukup tinggi
2	Berorientasi ke depan	3,80	Tinggi
Rata-rata		3,67	Tinggi

e. Rekapitulasi Skor Rata-Rata Motivasi Berprestasi Pegawai dalam Pelaksanaan Tugas di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

No	Indikator	Jumlah Skor Rata-rata	Kategori
1	Tanggungjawab	3,68	Tinggi
2	Penerimaan umpan balik	3,59	Cukup tinggi
3	Kreativitas	3,62	Tinggi
4	Inovatif	3,67	Tinggi
Rata-rata		3,64	Tinggi

PEMBAHASAN

a. Motivasi Berprestasi Pegawai dalam dilihat dari Aspek Tanggung jawab Pelaksanaan Tugas di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum rata-rata motivasi berprestasi pegawai dilihat dari aspek tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas adalah berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata 3,67. Untuk itu perlu adanya upaya mempertahankan dan lebih meningkatkan pemberian promosi oleh pimpinan untuk menjadi lebih baik lagi.

b. Motivasi Berprestasi Pegawai dilihat dari Penerimaan Umpan Balik dalam Pelaksanaan Tugas di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum rata-rata motivasi berprestasi pegawai dalam pelaksanaan tugas dilihat dari aspek penerimaan umpan balik adalah 3,55 berada pada kategori cukup tinggi, untuk itu perlu adanya upaya mempertahankan dan lebih meningkatkan pemberian motivasi melalui penerimaan

umpan balik oleh pimpinan untuk menjadi lebih baik lagi.

c. Motivasi Berprestasi pegawai dalam dilihat dari Aspek Kreativitas Pelaksanaan Tugas di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum rata-rata motivasi berprestasi pegawai dalam pelaksanaan tugas dilihat dari aspek kreativitas adalah 3,62 atau pada kategori tinggi, untuk itu perlu adanya upaya mempertahankan dan lebih meningkatkan pemberian motivasi berprestasi pegawai dalam melaksanakan tugas melalui kreativitas oleh pimpinan untuk menjadi lebih baik lagi.

d. Motivasi Berprestasi Pegawai dalam dilihat dari Aspek Inovatif Pelaksanaan Tugas di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum rata-rata motivasi berprestasi pegawai dalam pelaksanaan tugas dilihat dari aspek inovatif adalah 3,67 berada pada kategori tinggi, untuk itu perlu adanya upaya mempertahankan dan lebih meningkatkan pemberian motivasi berprestasi pegawai dalam melaksanakan tugas dilihat dari aspek inovatif oleh pimpinan untuk menjadi lebih baik lagi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai motivasi berprestasi pegawai dalam pelaksanaan

tugas di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berprestasi pegawai dilihat dari aspek tanggungjawab dalam pelaksanaan tugas di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat tergolong kepada kategori tinggi dengan skor 3,67.
2. Motivasi berprestasi pegawai dilihat dari aspek umpan balik dalam pelaksanaan tugas di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat tergolong kepada kategori cukup tinggi dengan skor 3,55.
3. Motivasi berprestasi pegawai dilihat dari aspek kreativitas dalam pelaksanaan tugas di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat tergolong kepada kategori tinggi dengan skor 3,62.
4. Motivasi berprestasi pegawai dilihat dari aspek inovatif dalam pelaksanaan tugas di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat tergolong kepada kategori tinggi dengan skor 3,67.
5. Secara keseluruhan Motivasi Berprestasi Pegawai dalam Pelaksanaan Tugas di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat tergolong kategori tinggi dengan skor 3,64.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Upaya untuk meningkatkan tanggungjawab pegawai adalah a) pegawai hendaknya mengerjakan tugas atas kemauan sendiri, b)

pegawai hendaknya menerima setiap wewenang yang diberikan atasan kepada pegawai, c) pegawai hendaknya merasa setiap tugas yang diberikan dapat pegawai pahami dengan baik.

2. Upaya untuk meningkatkan umpan balik pegawai adalah a) pegawai hendaknya menerima saran dari teman sejawat sebagai bahan untuk meningkatkan prestasi kerja b) pegawai hendaknya menggunakan tanggapan teman sejawat sebagai bahan untuk memperbaiki diri c) setiap masukan yang diberikan oleh pimpinan hendaknya membuat pegawai bersemangat dalam bekerja.
3. Upaya untuk meningkatkan kreativitas adalah a) pegawai hendaknya menghasilkan hal yang bermanfaat dalam bekerja b) pegawai hendaknya melakukan pekerjaan baru dalam bekerja agar mencapai hasil yang optimal c) pegawai hendaknya berfikir agar karirnya berkembang.
4. Upaya untuk meningkatkan inovatif adalah a) pegawai hendaknya memiliki banyak cara untuk memecahkan masalah yang dihadapi dalam bekerja b) pegawai hendaknya mengerjakan tugas yang tidak pernah terpikirkan oleh pegawai lain

Latisma. (2011). *Evaluasi Pendidika*. Padang: UNP Press.

Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Grup.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, M. (2010). *Organisasi dan Motivasi Dasar peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.