

**MOTIVASI BERPRESTASI PEGAWAI DALAM PELAKSANAAN
TUGAS DI DINAS PENDIDIKAN KOTA PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu
(S1) Kependidikan*



OLEH:

**AHMAD SHOLAHUDDIN AL AI YUBI
1304551/ 2013**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

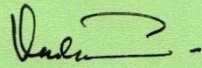
MOTIVASI BERPRESTASI PEGAWAI DALAM PELAKSANAAN TUGAS DI
DINAS PENDIDIKAN KOTA PADANG

Nama : Ahmad Sholahuddin Al-Ai Yubi
Nim/BP : 1304551/2013
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Februari 2018

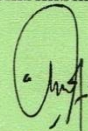
Disetujui oleh:

Pembimbing I,



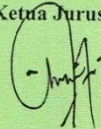
Dr. Hadiyanto, M. Ed
NIP. 19600416 198603 1 004

Pembimbing II,



Dra. Anisah, M. Pd
NIP. 196306114 198903 2 001

Ketua Jurusan,



Dra. Anisah, M.Pd
NIP.19630614 198903 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah mempertahankan skripsi di depan Tim Penguji
Jurusan Administrasi Pendidikan
Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang
dengan judul

MOTIVASI BERPRESTASI PEGAWAI DALAM PELAKSANAAN
TUGAS DI DINAS PENDIDIKAN KOTA PADANG

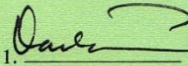
Nama : Ahmad Sholahuddin Al-Ai Yubi
Nim/BP : 1304551/2013
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Februari 2018

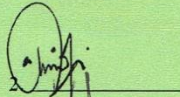
Tim Penguji

Tanda Tangan

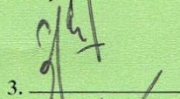
Ketua : Dr. Hadiyanto, M. Ed

1. 

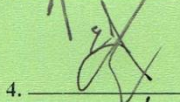
Sekretaris : Dra. Anisah, M. Pd

2. 

Anggota : Prof. Dr. Sufyarma M, M. Pd

3. 

Anggota : Dra. Elizar Ramli, M. Pd

4. 

Anggota : Dra. Ermita, M. Pd

5. 

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Padang, Februari 2018

Yang menyatakan,



AHMAD SHOLAHUDDIN AL-AI YUBI
NIM 1304551/2013

ABSTRAK

Judul : **Motivasi Berprestasi Pegawai dalam Pelaksanaan Tugas di Dinas Pendidikan Kota Padang.**

Penulis : **Ahmad Sholahuddin Al-Ai Yubi
1304551/2013**

Pembimbing : **1. Dr. Hadiyanto, M. Ed
2. Dra. Anisah, M.Pd**

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengamatan penulis pada kantor Dinas Pendidikan Kota Padang yang menunjukkan motivasi berprestasi pegawai yang masih rendah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi berprestasi pegawai dilihat dari keberanian mengambil resiko moderat, memiliki rasa tanggung jawab pribadi, memperhitungkan keberhasilan, dan ketekunan. Dengan pertanyaan penelitian: 1) seberapa tinggi keberanian mengambil resiko moderat pegawai dalam mencapai prestasi kerja. 2) seberapa tinggi rasa tanggung jawab pribadi pegawai dalam mencapai prestasi kerja. 3) seberapa tinggi perhitungan keberhasilan oleh pegawai dalam mencapai prestasi kerja. 4) seberapa tinggi ketekunan pegawai dalam mencapai prestasi kerja.

Penelitian ini bersifat deskriptif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang berada di Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang berjumlah 95 orang. Sampel berjumlah 80 orang yang ditarik dengan menggunakan tabel krejchi. Instrumen penelitian ini adalah angket model *Skala Likert* yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya dan didapat hasil yang valid dan reliabel, data uji coba menggunakan program *SPSS Versi 16.00*.

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa : 1) motivasi berprestasi pegawai dilihat dari keberanian mengambil resiko moderat di Dinas Pendidikan Kota Padang pada skor rata-rata 3,32 berada pada kategori cukup tinggi. 2) motivasi berprestasi pegawai dilihat dari memiliki rasa tanggung jawab pribadi di Dinas Pendidikan Kota Padang pada skor rata-rata 3,45 berada pada kategori cukup tinggi. 3) motivasi berprestasi pegawai dilihat dari memperhitungkan keberhasilan di Dinas Pendidikan Kota Padang pada skor rata-rata 3,34 berada pada kategori cukup tinggi. 4) motivasi berprestasi pegawai dilihat dari ketekunan di Dinas Pendidikan Kota Padang pada skor rata-rata 3,25 berada pada kategori cukup tinggi. Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa motivasi berprestasi pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang adalah cukup tinggi pada skor rata-rata 3,38. Ini berarti motivasi berprestasi pegawai cukup tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Maka dari itu perlu upaya peningkatan yang lebih dari atasan agar motivasi pegawai dapat meningkat menjadi lebih baik lagi.

Kata Pengantar

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat melakukan penelitian dan menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **Motivasi Berprestasi Pegawai dalam Pelaksanaan Tugas di Dinas Pendidikan Kota Padang** Shalawat beriring salam, penulis haturkan untuk Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita ke zaman yang penuh ilmu pengetahuan.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan dan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Manajemen Pendidikan, Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah menerima bantuan dan semangat dari berbagai pihak tertentu, baik berupa moril maupun materil. Untuk itu penulis sepantasnya menyampaikan terima kasih dan penghormatan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Hadiyanto, M. Ed selaku dosen Penasehat Akademik sekaligus sebagai dosen pembimbing I dan Ibuk Dra, Anisah, M. Pd selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikiran dengan penuh perhatian dan kesabaran dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Rektor Universitas Negeri Padang telah membantu dan memberikan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang telah membantu dan memberikan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah membantu dan memberikan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Dosen serta karyawan/i FIP UNP yang telah memberikan bantuan dan motivasi dalam mengikuti dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang yang telah membantu dan memberikan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang yang telah membantu dan memberikan kesempatan, fasilitas serta informasi terkait dengan penulisan skripsi ini.
8. Teristimewa kedua orang tua yang telah memberikan doa, nasehat, dorongan, motivasi serta dukungan pada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Rekan-rekan mahasiswa Jurusan Administrasi Pendidikan memberikan informasi, dukungan, saran dan semangat bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang secara tidak langsung memberikan masukan dan bantuan untuk skripsi ini.

Tiada kata yang dapat penulis persembahkan selain doa kepada Allah SWT mudah-mudahan segenap bantuan, bimbingan dan arahan serta dukungan yang telah diberikan kepada penulis bernilai ibadah disisi Allah SWT dan mendapat balasan yang setimpal. Amiin.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat berbagai kekurangan. Oleh sebab itu, diharapkan kritikan dan saran yang membangun dari pembaca guna kesempurnaan skripsi ini serta penelitian lanjutan untuk menyempurnakan segala kekurangan.

Padang, Februari 2018

Penulis

Ahmad Sholahuddin Al Ai Yubi

1304551/2013

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
Kata Pengantar.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah.....	5
D. Perumusan Masalah.....	5
E. Tujuan Penelitian.....	5
F. Pertanyaan Penelitian.....	6
G. Kegunaan Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	8
A. Landasan Teori.....	8
1. Motivasi Berprestasi.....	8
2. Karakteristik.....	12
B. Pentingnya Motivasi Berprestasi.....	17
C. Indikator Motivasi Berprestasi.....	19
D. Kerangka Konseptual.....	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
A. Jenis Penelitian.....	28
B. Definisi Operasional Penelitian.....	28
C. Populasi dan Sampel.....	29
D. Jenis dan Sumber data.....	31
E. Instrument Penelitian.....	32
F. Prosedur Pengumpulan Data.....	34
G. Teknis Analisis Data.....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
A. Hasil Penelitian.....	36

B. Pembahasan Hasil Penelitian	44
C. Keterbatasan Penulis	51
BAB V PENUTUP	53
A. Kesimpulan	53
B. Saran	53
DAFTAR PUSTAKA	55

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Indikator Motivasi Berprestasi.....	21
2. Populasi Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang	30
3. Sampel Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang	32
4. Skor dan Kriteria Motivasi Berprestasi Pegawai	36
5. Deskripsi Keberanian Mengambil Resiko Moderat.....	38
6. Deskripsi Data Memiliki rasa Tanggung Jawab	40
7. Deskripsi Data Memperhitungkan Keberhasilan	42
8. Deskripsi Data Ketekunan.....	43
9. Rekapitulasi Skor Rata-rata Motivasi Berprestasi Pegawai dalam Pelaksanaan Tugas di Dinas Pendidikan Kota Padang	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual Motivasi Berprestasi di Dinas Pendidikan Kota Padang	28

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	55
2. Angket Penelitian	56
3. Tabulasi Uji Coba Angket Penelitian.....	62
4. Analisis Uji Coba Angket Uji Validitas dan Reliabilitas.....	63
5. Tabulasi Data Angket Penelitian.....	66
6. Tabel Nilai Rho	67
7. Tabel Krejchi.....	68
8. Surat-surat	69

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan sistem sosial dan terbentuk atas dasar kepentingan bersama. Aktivitas organisasi berkaitan dengan hukum sosial dan hukum psikologi, sama halnya manusia memiliki kebutuhan psikologi. Sistem dalam suatu organisasi melibatkan semua komponen dalam organisasi dan bekerjasama untuk mencapai tujuannya. Komponen-komponen dalam organisasi yang dimaksud adalah pimpinan organisasi dan pegawai yang menjalankan tugasnya sesuai dengan apa yang telah diamanahkan.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh beberapa faktor yakni sumber daya manusia, mekanisme kerja, dan sarana prasarana. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi maka dari itu dibutuhkan cara dalam mengelola pegawai. Pegawai merupakan setiap orang yang menyumbangkan jasanya pada suatu bidang usaha swasta maupun pemerintah. Pada dasarnya faktor pegawai merupakan faktor yang sangat penting sekali untuk diperhatikan agar tujuan dalam organisasi dapat dilaksanakan dengan baik oleh pegawai tersebut.

Menurut Hasibuan (2007:12), pegawai adalah kekayaan utama yang dimiliki organisasi, karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas organisasi tidak akan terjadi. Hasil kerja pegawai akan terlihat dari prestasi yang diperolehnya. Prestasi adalah suatu hasil yang telah dicapai sebagai bukti usaha yang telah dilakukan, sedangkan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja

yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Pegawai yang memiliki keinginan untuk berprestasi akan berupaya untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Ciri-ciri dari 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 risiko, sanggup mengambil alih tanggung jawab, senang bekerja keras. Dorongan ini akan menimbulkan kebutuhan berprestasi pegawai yang membedakan dengan yang lain, karena selalu ingin mengerjakan sesuatu dengan lebih baik.

Pegawai yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi dan menunjukkan motivasi berprestasi tinggi pula. Pimpinan berperan penting dalam mengembangkan motivasi berprestasi pada pegawai-pegawai dalam organisasi yang dipimpinnya.

Menurut Danim (2009:37), motivasi berprestasi sangat berpengaruh dalam memupuk perkembangan jenjang karir dan keberhasilan seseorang dalam pekerjaan. Hanya mereka yang memiliki motivasi berprestasi tinggi yang menunjukkan hasil yang baik. Manusia yang memiliki motif berprestasi tinggi cenderung tidak puas akan pekerjaan yang hanya sekedar selesai, melainkan itu harus menghasilkan sesuatu yang dirancang dan lebih daripada itu hasil harus memiliki nilai lebih.

Pentingnya motivasi berprestasi pegawai dapat dilihat dari sikap dan hasil kerja pegawai. Jika pegawai tidak memiliki motivasi berprestasi akan terlihat dari prestasi yang ia peroleh dalam bekerja akan biasa saja. Sedangkan pegawai yang memiliki motivasi berprestasi, akan terlihat dari prestasi-prestasi yang ia peroleh dalam bekerja.

Motivasi berprestasi ini membuat prestasi sebagai sasaran itu sendiri. Individu yang dimotivasi untuk prestasi tidak menolak penghargaan itu, tidak sungguh-sungguh merasa senang jika dalam persaingan yang berat ia berhasil memenangkannya dengan jerih payah setelah mencapai standar yang ditentukan. Individu yang mempunyai dorongan berprestasi tinggi umumnya suka menciptakan resiko yang lunak.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara penulis selama melakukan praktek lapangan manajemen pendidikan selama bulan Juni-Agustus 2016, terlihat beberapa masalah di lapangan yaitu masih rendahnya motivasi berprestasi pegawai. Permasalahan ini nampak dari beberapa fenomena, yaitu:

1. Masih adanya pegawai yang kurang berani mengambil resiko dalam bekerja sehingga masih takut dalam menerima tantangan baru yang diberikan. Hal ini terlihat dari beberapa pegawai yang menolak terhadap tugas baru yang diberikan atasan.
2. Masih kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan atasan. Hal ini terlihat dari tidak sesuai nya waktu penyelesaian tugas dengan yang seharusnya.

3. Masih kurangnya keinginan pegawai untuk memperoleh prestasi kerja, hal ini terlihat dari hanya beberapa pegawai yang menyelesaikan pekerjaan dengan sangat memuaskan.
4. Masih kurangnya rasa kesungguhan pegawai dalam menyelesaikan tugas. Hal ini terlihat dari lebih banyak waktu yang terbuang untuk hal yang kurang bermanfaat dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan dari fenomena di atas penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai “**Motivasi Berprestasi Pegawai dalam Pelaksanaan Tugas di Dinas Pendidikan Kota Padang**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan dan pengamatan tentang motivasi berprestasi, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang terlihat sehubungan dengan motivasi berprestasi sebagai berikut:

1. Kurangnya kompetensi pegawai dalam melakukan pekerjaan kantor.
2. Kurangnya rasa menyatu dengan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan.
3. Masih kurangnya kreatifitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan kantor.
4. Masih kurangnya disiplin pegawai.
5. Masih kurangnya tanggung jawab pegawai.
6. Masih kurangnya motivasi berprestasi pegawai.
7. Kurangnya ketelitian pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tergambar banyak masalah yang bisa diteliti terkait dengan motivasi berprestasi pegawai, karena itu penulis membatasi masalah tentang motivasi berprestasi pegawai dalam pelaksanaan tugas di Dinas Pendidikan Kota Padang yang ditinjau dari karakteristik motivasi berprestasi yakni:

1. Keberanian mengambil resiko moderat.
2. Memiliki rasa tanggung jawab pribadi.
3. Memperhitungkan keberhasilan.
4. Ketekunan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, maka dapat dirumuskan masalah yang diteliti yaitu seberapa tinggi motivasi berprestasi pegawai dalam pelaksanaan tugas di Dinas Pendidikan Kota Padang, dilihat dari keberanian mengambil resiko moderat, memiliki rasa tanggung jawab pribadi, memperhitungkan keberhasilan, dan ketekunan.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tentang motivasi berprestasi pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang:

1. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan tentang keberanian pegawai mengambil resiko moderat di Dinas Pendidikan Kota Padang.

2. Rasa tanggung jawab pribadi pegawai dalam melaksanakan tugas di Dinas Pendidikan Kota Padang.
3. Memperhitungkan keberhasilan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas di Dinas Pendidikan Kota Padang.
4. Ketekunan pegawai mencapai prestasi dalam bekerja di Dinas Pendidikan Kota Padang.

F. Pertanyaan Penelitian

Adapun pertanyaan penelitian yang penulis ajukan untuk dijawab dalam penelitian ini adalah bagaimana motivasi berprestasi pegawai dalam pelaksanaan tugas di Dinas Pendidikan Kota Padang?

Secara lebih rinci pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Seberapa tinggi keberanian mengambil resiko moderat pegawai dalam mencapai prestasi kerja di Dinas Pendidikan Kota Padang?
2. Seberapa tinggi rasa tanggung jawab pribadi pegawai dalam mencapai prestasi kerja di Dinas Pendidikan Kota Padang?
3. Seberapa tinggi perhitungkan keberhasilan oleh pegawai dalam mencapai prestasi kerja di Dinas Pendidikan Kota Padang?
4. Seberapa tinggi ketekunan pegawai dalam mencapai prestasi kerja di Dinas Pendidikan Kota Padang?

G. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini dapat berguna bagi:

1. Pimpinan dan para jajaran Dinas Pendidikan Kota Padang dalam upaya peningkatan motivasi berprestasi pegawai.
2. Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang sebagai bahan masukan untuk pemahaman motivasi berprestasi dalam bekerja.
3. Peneliti, sebagai pengembangan wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai motivasi berprestasi pegawai dalam pelaksanaan tugas.
4. Pembaca dan peneliti berikutnya sebagai bahan rujukan dengan kajian yang sama dalam melakukan penelitian lanjutan yang relevan.