

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

**SKRIPSI**

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



**OLEH:**

**SANDRI YULISA PUTRI**

**1100211 / 2011**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2015**

## **HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

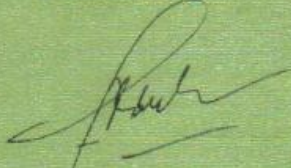
### **MOTIVASI BERPRESTASI PEGAWAI DALAM PELAKSANAAN TUGAS DI DINAS PENDIDIKAN KOTA PAYAKUMBUH**

**Nama** : SANDRI YULISA PUTRI  
**BP/NIM** : 2011/1100211  
**Program Studi** : Manajemen Pendidikan  
**Jurusan** : Administrasi Pendidikan  
**Fakultas** : Ilmu Pendidikan

**Padang, Juni 2015**

**Disetujui oleh :**

**Pembimbing I,**



**Drs. Yuskal Kusman, M. Pd**  
**NIP. 19541307 198103 1.001**

**Pembimbing II,**



**Dra. Elizar Ramli, M. Pd**  
**NIP. 19550203 198602 2.001**



**HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI**


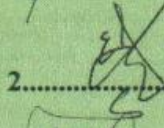
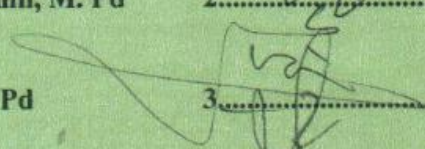
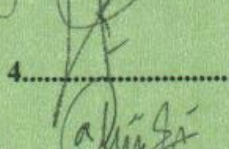
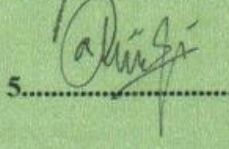
**MOTIVASI BERPRESTASI PEGAWAI DALAM PELAKSANAAN  
TUGAS DI DINAS PENDIDIKAN KOTA PAYAKUMBUH**

**Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Ujian Skripsi  
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Padang**

**NAMA : SANDRI YULISA PUTRI  
NIM/BP : 1100211 / 2011  
PRODI : MANAJEMEN PENDIDIKAN  
JURUSAN : ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS : ILMU PENDIDIKAN**

**Padang, Juli 2015**

**Tim Penguji**

	<b>Nama</b>	<b>Tanda Tangan</b>
<b>Ketua</b>	<b>: Drs. Yuskal Kusman, M. Pd</b>	1..... 
<b>Sekretaris</b>	<b>: Dra. Elizar Ramli, M. Pd</b>	2..... 
<b>Anggota</b>	<b>: Dr. Jasrial, M. Pd</b>	3..... 
<b>Anggota</b>	<b>: Drs. Syahril, M. Pd</b>	4..... 
<b>Anggota</b>	<b>: Dra. Anisah, M. Pd</b>	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, Agustus 2015

Yang Menyatakan,



**Sandri Yulisa Putri**  
1100211/2011

## **ABSTRAK**

### **Motivasi Berprestasi Pegawai dalam Pelaksanaan Tugas di Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh.**

**Oleh: Sandri Yulisa Putri: 1100211/2011**

**Pembimbing : 1. Drs. Yuskal Kusman, M.Pd  
2. Dra. Elizar Ramli, M.Pd**

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengamatan penulis pada kantor Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh 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.

Penelitian ini bersifat deskriptif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang berada di Kantor Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh berjumlah 85 orang. Sampel berjumlah 70 orang yang ditarik dengan menggunakan tabel krechi. Instrumen penelitian ini adalah angket model *Skala Likert* yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa : 1) motivasi berprestasi pegawai dilihat dari keberanian mengambil resiko moderat di Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh pada persentase 78,7% berada pada kategori cukup tinggi. 2) motivasi berprestasi pegawai dilihat dari memiliki rasa tanggung jawab pribadi di Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh pada persentase 82,6% berada pada kategori tinggi. 3) motivasi berprestasi pegawai dilihat dari memperhitungkan keberhasilan di Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh pada persentase 82,6% berada pada kategori tinggi. 4) motivasi berprestasi pegawai dilihat dari ketekunan di Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh pada persentase 82% berada pada kategori tinggi. Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa motivasi berprestasi pegawai di Dinas Pendidikan adalah tinggi pada persentase 81,4%. Ini berarti motivasi berprestasi pegawai tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

## KATA PENGANTAR

Dengan nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Penyayang. Segala puji dan syukur penulis ucapkan pada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini disusun merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan Studi Program Sarjana (S1) 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. Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Drs. Yuskal Kusman, M.Pd dan ibu Dra. Elizar Ramli, M.Pd selaku pembimbing, yang telah membimbing dan mengarahkan penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Bapak Pimpinan dan seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh.
6. Pimpinan perpustakaan beserta karyawan dan karyawan perpustakaan Fakultas Ilmu Pendidikan dan perpustakaan Universitas Negeri Padang.

7. Tidak lupa kepada teman-teman seperjuangan Angkatan 2011, yang selalu memberikan bantuan dan semangat baik secara moril maupun spiritual kepada penulis.
8. Terisitimewa buat Orang tua tercinta yaitu Papa dan Mama yang telah mengasuh, mendidik dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang, dukungan moril, materil, dan do'a, serta kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan dukungan dan motivasi untuk penulis.

Kepada semua pihak yang telah ikut membantu, tiada kata yang dapat penulis persembahkan selain do'a kepada Allah SWT semoga bantuan, bimbingan dan arahan serta dukungan yang telah diberikan kepada penulis, baik berupa moril maupun materil dapat bernilai ibadah disisi Allah SWT. Amin.

Padang, Juni 2015  
Penulis,

**SANDRI YULISA PUTRI**  
**1100211/2011**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Pembatasan Masalah.....	5
D. Perumusan Masalah .....	6
E. Tujuan Penelitian .....	6
F. Pertanyaan Penelitian.....	6
G. Kegunaan Penelitian .....	7
<b>BAB II KERANGKA TEORI</b>	
A. Kajian Teori.....	8
B. Kerangka Konseptual .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	28
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian .....	28
C. Populasi dan Sampel .....	29
D. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	31
E. Instrumen Penelitian dan Penyusunannya .....	32
F. Prosedur Pengumpulan Data.....	34



G. Teknik Analisa Data .....	34
------------------------------	----

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Data Penelitian .....	36
------------------------------------	----

B. Pembahasan .....	42
---------------------	----

#### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	53
---------------------	----

B. Saran .....	54
----------------	----

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Populasi Penelitian.....	29
2. Sampel Penelitian.....	30
3. Klasifikasi dan Persentase.....	35
4. Pengolahan Data Motivasi Berprestasi dilihat dari Keberanian Mengambil Resiko Moderat.....	36
5. Pengolahan Data Motivasi Berprestasi dilihat dari Memiliki Rasa Tanggung Jawab Pribadi.....	38
6. Pengolahan Data Motivasi Berprestasi dilihat dari Memperhitungkan Keberhasilan.....	39
7. Pengolahan Data Motivasi Berprestasi dilihat dari Ketekunan.....	41
8. Rekapitulasi Tingkat Capaian Keseluruhan.....	42

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-Kisi Angket Penelitian.....	55
2. Pengantar Angket Penelitian.....	56
3. Petunjuk Pengisian Angket.....	57
4. Angket Penelitian.....	58
5. Hasil Uji Coba Angket Penelitian.....	62
6. Skor Mentah Hasil Penelitian.....	70
7. Tabel Nilai-Nilai Rho.....	71
8. Tabel Nilai Product Moment.....	72
8. Tabel Krecjie.....	73
9. Surat Izin Penelitian Dan Keterangan.....	74



## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1. Kerangka Konseptual.....	27

## **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.

Organisasi dalam mencapai tujuan dan keberhasilan ditentukan oleh beberapa faktor yakni sumber daya manusia, mekanisme kerja, dan sarana prasarana. Faktor yang sangat dominan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi maka dari itu dibutuhkan cara dalam mengelola sumber daya manusia, sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah pegawai. Pegawai merupakan setiap orang yang menyumbangkan jasanya pada suatu bidang usaha swasta maupun pemerintah. Pada dasarnya faktor tenaga kerja atau pegawai merupakan faktor yang sangat penting sekali untuk diperhatikan agar kegiatan dan 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 tanggungjawab, senang bekerja keras. Dorongan ini akan menimbulkan kebutuhan berprestasi pegawai yang membedakan dengan yang lain, karena selalu ingin mengerjakan sesuatu dengan lebih baik.

Untuk mencapai tujuan organisasi, organisasi hendaknya memperhatikan sumber daya manusia yang ada. Pimpinan juga berperan penting dalam mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Motivasi merupakan salah satu cara yang diberikan untuk mendorong dan mengarahkan. Salah satu motivasi yang diperlukan untuk mencapai prestasi kerja adalah motivasi berprestasi.

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 risiko yang lunak yang bisa memerlukan cukup banyak kekaguman dan harapan akan hasil yang berharga, keterampilan dan ketetapan hatinya yang menunjukkan suatu keberhasilan.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara penulis selama melakukan praktek lapangan manajemen pendidikan dari tanggal 16 Juni 2014 sampai tanggal 23 Agustus 2014 serta pengamatan kembali pada Februari 2015, 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 Payakumbuh** ”.

## **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. Kurangnya ketelitian pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan diatas, dalam motivasi berprestasi terdapat beberapa kendala, karena itu penulis membatasi masalah tentang motivasi berprestasi pegawai dalam pelaksanaan tugas di Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh 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 bagaimanakah motivasi berprestasi pegawai dalam pelaksanaan tugas di Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh, dilihat dari karakteristik seseorang yang memiliki motivasi berprestasi yakni keberanian mengambil resiko moderat, memiliki rasa tanggung jawab pribadi, memperhitungkan keberhasilan, dan ketekunan.

### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui informasi tentang :



1. Motivasi berprestasi pegawai dilihat dari keberanian mengambil resiko moderat di Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh.
2. Motivasi berprestasi pegawai dilihat dari memiliki rasa tanggung jawab pribadi di Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh.
3. Motivasi berprestasi pegawai dilihat dari memperhitungkan keberhasilan di Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh.
4. Motivasi berprestasi pegawai dilihat dari ketekunan di Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh.

#### **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 Payakumbuh?

Secara lebih rinci pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah motivasi berprestasi pegawai jika dilihat dari keberanian mengambil resiko moderat di Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh ?
2. Bagaimanakah motivasi berprestasi pegawai jika dilihat dari memiliki rasa tanggung jawab pribadi di Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh?
3. Bagaimanakah motivasi berprestasi pegawai jika dilihat dari memperhitungkan keberhasilan di Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh?
4. Bagaimanakah motivasi berprestasi pegawai jika dilihat dari ketekunan di Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh?

## **G. Kegunaan Penelitian**

Hasil dari penelitian ini dapat berguna bagi:

1. Pimpinan Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh dalam upaya peningkatan motivasi berprestasi pegawai.
2. Pegawai Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh 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.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Motivasi Berprestasi**

##### **1. Motivasi**

Menurut American Encyclopedia dalam Hasibuan (2010:93), menyatakan bahwa motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkit topangan dan mengarahkan tunduk-tanduknya. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia.

Menurut Usman (2010:250), motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atas sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Motivasi berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang. Mc. Donald dalam Oemar Hamalik (2001:158) juga berpendapat bahwa motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.

Sejalan dengan itu, Hasibuan (2010:95) berpendapat bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan dan tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Adapun Greenberg dalam Djaali (2012:101) juga menyebutkan bahwa motivasi adalah proses membangkitkan, mengarahkan dan memantapkan perilaku arah untuk mencapai tujuan.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keadaan yang terdapat dalam diri individu yang membangkitkan, mengarahkan, dan memantapkan perilaku sehingga mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan yang ingin dicapainya.

## **2. Motivasi berprestasi**

Mc Clelland dikenal sebagai pencetus teori motivasi berprestasi, Mc Clelland berpendapat dalam Danim (2010:111-112) mengelompokkan kebutuhan menjadi 3 bagian yaitu:

1. Kebutuhan untuk berprestasi ( *need for achievment* )
2. Kebutuhan untuk berkuasa ( *need for power* )
3. Kebutuhan untuk berafiliasi ( *need for afiliation* )

Kebutuhan berprestasi merupakan motif secara kontras dapat dibedakan dengan kebutuhan lainnya. Kebutuhan berfiliasi hampir sama atau dapat dikatakan sama dengan kebutuhan akan rasa disertakan, cinta, dan aktivitas sosial yang dikemukakan Maslow. Kebutuhan akan kekuasaan merupakan dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk duduk pada posisi paling dominan atau pengatur didalam kelompoknya. Kebutuhan berprestasi merupakan suatu motif secara kontras dapat dibedakan dengan

kebutuhan lainnya, dan seseorang dapat dianggap mempunyai motivasi berprestasi, jika dia ingin mengguli yang lain.

Menurut Notoadmodjo (2009:116), motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang ada pada setiap manusia untuk mencapai hasil kegiatannya atau hasil kerjanya secara maksimal. Secara naluri setiap orang mempunyai kebutuhan untuk mengerjakan atau melakukan kegiatannya lebih baik dari sebelumnya, dan bila mungkin lebih baik dari sebelumnya.

Sejalan dengan itu, Heckhausen dalam Djaali (2012:103) juga mengemukakan bahwa motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang terdapat dalam diri yang selalu berusaha atau berjuang untuk meningkatkan atau memelihara kemampuannya setinggi mungkin dalam semua aktivitas dengan menggunakan standar keunggulan. Standar keunggulan ini menurut Heckhausen terbagi atas tiga komponen, yaitu; 1) tugas, standar yang berhubungan dengan pencapaian tugas sebaik-baiknya; 2) diri, standar yang berhubungan dengan pencapaian prestasi yang lebih tinggi dari prestasi sebelumnya; 3) orang lain, standar yang berhubungan dengan pencapaian prestasi yang lebih tinggi dari orang lain.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya guna mencapai kepuasan secara pribadi dengan menggunakan standar keunggulan yang dijadikan sebagai pengukur keberhasilan.

### 3. Karakteristik motivasi berprestasi

Setiap orang memiliki suatu tujuan yang hendak dicapai. Tujuan inilah yang mejadi salah satunya yang akan memotivasi seseorang untuk bergerak melakukan sesuatu dengan baik. Arkinson dalam Djaali (2012:105) mengemukakan bahwa :

“didalam diri setiap individu selalu terdapat pertentangan antara harapan akan sukses yang menyebabkan seseorang termotivasi untuk mencari atau mendekati pencapaian tujuan, sedangkan rasa takut akan mengalami kegagalan menyebabkan orang termotivasi untuk menjauh atau menghindari pencapaian tujuan.”

Menurut Notoadmodjo (2009:116-117) menyatakan pencerminan orang yang memiliki motivasi berprestasi antara lain sebagai berikut :

1. Berani mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatan-perbuatannya.
2. Selalu mencari umpan balik terhadap keputusan atau tindakan yang berkaitan dengan tugasnya.
3. Selalu melaksanakan pekerjaannya atau tugasnya dengan cara-cara baru atau inovatif dan kreatif.
4. Senantiasa tidak atau belum puas terhadap setiap pencapaian hasil tugasnya.

Motivasi yang dimiliki oleh setiap orang berbeda-beda, ada yang tinggi dan ada pula yang rendah. Menurut Johnson, Schwitzgebel dan Kalb dalam Djaali (2012:109) bahwa individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan memiliki ciri sebagai berikut :

1. Menyukai situasi atau tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi atau hasil-hasilnya dan bukan atas dasar untung-untungan, nasib atau kebetulan.
2. Memilih tujuan yang realistis tetapi menantang dari tujuan terlalu mudah dicapai atau terlalu besar resikonya.
3. Mencari situasi atau pekerjaan dimana ia memperoleh umpan balik dengan segera dan nyata untuk menentukan baik atau tidaknya hasil pekerjaannya.
4. Senang bekerja sendiri dan bersaing untuk mengungguli orang lain.
5. Mampu menanggukuhkan pemuasan keinginannya demi masa depan yang lebih baik.
6. Tidak tergugah untuk sekedar mendapatkan uang, status, atau keuntungan lainnya, ia akan mencari apabila hal-hal tersebut merupakan lambang prestasi, suatu ukuran keberhasilan.

Menurut Muray sebagaimana dikutip oleh Pareek (1991) dalam Danim (2009:39), bahwa ada tujuh karakteristik orang yang berprestasi tinggi, yaitu : 1) menyelesaikan sesuatu pekerjaan yang sukar; 2) menguasai, memanipulasi atau mengorganisasikan objek-objek fisik, manusia atau gagasan; 3) melakukan sesuatu dengan cepat, bebas dan memungkinkan; 4) mengatasi rintangan dan mencapai suatu standar yang tinggi; 5) mengunggulkan diri sendiri; 6) mengatasi orang lain; 7) meningkatkan harga diri dengan kesuksesan dalam melatih dan menggunakan kemampuan khusus.

Sementara McClelland dalam Danim (2009:38) berpendapat bahwa motivasi berprestasi (*Achievment Motivation And Behavior*) dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satunya adalah merasa takut mengalami kegagalan. Bagi mereka yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya menginginkan pekerjaan yang menantang. Orang yang memiliki karakter seperti ini umumnya tidak merasa puas menyelesaikan pekerjaan yang



dianggap kurang menantang dan sering menginginkan adanya umpan balik atas apa yang telah dikerjakan. Disini terlihat adanya faktor dorongan dari dalam dirinya (*intrinsik*) untuk mencapai prestasi. Ada beberapa karakteristik dari orang-orang yang berprestasi tinggi sebagai berikut :

1. Menyukai pengambilan resiko yang moderat

Individu dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan menengah (*moderate task difficulty*), sementara individu dengan motivasi berprestasi rendah cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan yang sangat tinggi atau rendah.

2. Memperhitungkan keberhasilan

Seseorang yang membutuhkan prestasi yang tinggi, pada umumnya hanya memperhitungkan keberhasilan prestasinya saja dan tidak mepedulikan penghargaan-penghargaan materi.

3. Menyatu dengan tugas

Orang yang berprestasi tinggi memiliki satu tujuan untuk dicapai. Dia cenderung untuk menyatu dengan tugas pekerjaannya sampai benar-benar berhasil secara gemilang.

4. Memerlukan umpan balik

Seseorang yang berprestasi tinggi pada umumnya menyenangi semua informasi mengenai hasil-hasil yang dikerjakannya. Informasi yang dia dapatkan digunakan untuk meningkatkan prestasinya menjadi lebih baik sehingga dapat

memperbaiki untuk meningkatkan prestasi berikutnya. Umpan balik positif tidak membuatnya menjadi terlena dan umpan balik negatif tidak menimbulkan frustrasi yang berlebihan.

5. Mempunyai keterampilan dalam perencanaan jangka panjang dan memiliki kemampuan organisasional.

Danim (2009:40) berpendapat bahwa motivasi berprestasi berprestasi adalah dorongan pada diri seseorang dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan dengan sukses, indikator motivasi berprestasi yakni:

- a. suka mengatasi rintangan,
- b. ingin maju,
- c. menyelesaikan tugas dengan cepat,
- d. bekerja keras,
- e. berusaha menjadi yang terbaik,
- f. senang menyelesaikan tugas yang sukar,
- g. pantang menyerah

Sejalan dengan itu, Wainer berpendapat dalam Lili dan Fatma (2005:38) bahwa ciri-ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi adalah sebagai berikut:

1. individu yang menunjukkan aktivitas yang berprestasi.
2. Individu yang menunjukkan ketekunan dan tidak putus asa dalam menghadapi kegagalan.
3. Individu yang memilih tugas tingkat kesulitan yang sedang.

Mc Clelland dalam Thoha (2012:236) juga mengemukakan karakteristik orang-orang yang berprestasi tinggi, antara lain:

1. Suka mengambil resiko yang moderat (*moderate risk*)

Orang-orang yang mempunyai kebutuhan untuk berprestasi lebih tinggi cara melemparnya akan jauh berbeda dengan cara kebanyakan orang tersebut. Orang ini akan lebih berhati-hati mengukur jarak. Dia tidak akan terlalu dekat supaya kawat bisa masuk pasak dengan mudah, dan juga tidak terlalu jauh sehingga kemungkinan meleset itu besar sekali.

2. Memerlukan umpan balik yang segera

Seseorang yang mempunyai kebutuhan prestasi tinggi, pada umumnya lebih menyenangi akan semua informasi mengenai hasil-hasil yang dikerjakannya. Informasi yang merupakan umpan balik yang bisa memperbaiki prestasinya dikemudian hari sangat dibutuhkan orang tersebut. Informasi itu akan memberikan kepadanya penjelasan bagaimana ia berusaha mencapai hasil.

3. Memperhitungkan keberhasilan

Seseorang yang berprestasi tinggi, pada umumnya hanya memperhitungkan keberhasilan prestasinya saja dan tidak memperdulikan penghargaan-penghargaan materi. Ia lebih puas pada nilai intrinsik dari tugas yang dibebankan kepadanya sehingga menimbulkan prestasi dan sama sekali tidak

mengharapkan hadiah materi atau penghargaan lainnya atas prestasinya tersebut. Kalau dalam berprestasi kemudian mendapat pujian, penghargaan, dan hadiah-hadiah yang melimpah, hal tersebut bukanlah karena ia mengharapkan tetapi karena orang lain atau lingkungan yang akan menghargainya.

#### 4. Menyatu dengan tugas

Sekali orang yang berprestasi tinggi memilih suatu tujuan untuk dicapai, maka ia cenderung untuk menyatu dengan tugas pekerjaannya sampai ia benar-benar berhasil secara gemilang. Hal ini berarti bahwa ia bertekad akan mencapai tujuan yang telah dipilihnya dengan ketekatan hati yang bulat tidak setengah-setengah.

### 4. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi berbeda-beda pada setiap individu karena banyak faktor yang dapat mempengaruhi. Fernald dalam Lili dan Fatma (2005:39) mengungkapkan beberapa hal yang dapat mempengaruhi motivasi berprestasi seseorang, yaitu:

#### a. Keluarga dan Kebudayaan (*family and cultural*)

Motivasi berprestasi seseorang dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman. McClelland berpendapat bahwa bagaimana cara atasan membimbing mempunyai pengaruh terhadap motivasi berprestasi. Kebudayaan juga dapat mempengaruhi kekuatan motivasi berprestasi pegawai.

b. Konsep Diri (*self concept*)

Konsep diri merupakan bagaimana seseorang berfikir mengenai dirinya sendiri. Apabila individu percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka individu akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut sehingga berpengaruh dalam bertingkah laku.

c. Jenis kelamin (*sex roles*)

Banyak perempuan dengan motivasi berprestasi tinggi namun tidak menampilkan karakteristik perilaku berprestasi layaknya laki-laki.

d. Pengakuan dan Prestasi (*recognition and achievement*)

Individu akan lebih termotivasi bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh orang lain.

## 5. Pentingnya Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai dalam melakukan tugasnya, karena semakin tinggi motivasi berprestasi semakin efektif pelaksanaan tugas-tugas yang dilaksanakan oleh pegawai. Menurut Newstrom dan Davis Mc dalam Usman (2010:253) menyatakan bahwa dorongan prestasi merupakan dorongan untuk mengatasi tantangan untuk maju, untuk berkembang, untuk mendapatkan yang terbaik, menuju pada kesempurnaan

Menurut Danim (2009:37), motivasi berprestasi sangat berpengaruh dalam memupuk perkembangan jenjang karir dan keberhasilan seseorang dalam pekerjaan yang digeluti. 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.

Selain itu, Danim (2009:37) juga berpendapat bahwa motivasi berprestasi dapat juga dikatakan sebagai suatu proses yang mendorong keinginan seseorang untuk mencapai sesuatu, karena ada kekuatan yang mendorong yang timbul dari dalam maupun dari luar diri pribadinya. Sejalan dengan Danim, Winardi (2001:81) juga berpendapat bahwa motivasi berprestasi sebagai keinginan untuk:

“melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang sulit, menguasai, memanipulasi, mengorganisasikan objek-objek fiscal manusia, atau ide-ide melaksanakan hal-hal tersebut secepat mungkin dan seindependen mungkin sesuai dengan kondisi yang berlaku, mencapai performa puncak untuk diri sendiri, mampu menang dalam persaingan dengan yang lain, meningkatkan kemampuan diri sendiri melalui penerapan bakat secara berhasil”

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi penting ditanamkan pada diri pegawai agar kegiatan yang dilakukan dapat terselesaikan dengan baik dan memuaskan.

## **B. Pelaksanaan Tugas Pegawai**

Pelaksanaan tugas pegawai merupakan suatu kegiatan melakukan atau menyelesaikan segala hal yang diperintahkan kepada pelaksana tugas yang dituntut dalam tugas pokok dan fungsi kepegawaian. Dinas Pendidikan merupakan unsur pelaksana bidang pendidikan yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Tugas Dinas Pendidikan yaitu untuk melaksanakan urusan

pendidikan berdasarkan asas otonomi dan pembangunan. Keberhasilan Dinas Pendidikan dapat ditinjau dari kemampuan pegawai dalam penyelenggaraan pendidikan, menjalankan tugas dan fungsinya. Dalam menjalankan tugasnya, diharapkan pegawai mempunyai motivasi berprestasi agar tugas yang diberikan kepada pegawai dapat dilaksanakan sesuai ketentuan yang ditetapkan.

Dinas Pendidikan adalah unsur pelaksana Otonomi Daerah di Bidang Pendidikan. berdasarkan Peraturan Daerah kota Payakumbuh Nomor 3 Tahun 2008, tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah kota Payakumbuh, yang dijabarkan Tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Dinas Pendidikan, maka kedudukan, tugas dan fungsi Dinas Pendidikan ditetapkan sebagai berikut :

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang pendidikan;
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang pendidikan;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pendidikan; dan
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### **C. Indikator Motivasi Berprestasi**

Dari beberapa pendapat mengenai ciri-ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi. Tabel pengambilan indikator motivasi berprestasi pegawai dalam pelaksanaan tugas sebagai berikut:



No	Indikator	Para ahli						
		Notoadmojo	Johnson	Murray	Clelland	Danim	Wainer	Thoha
1.	Keberanian mengambil resiko moderat		v		v	v	v	v
2.	Memiliki rasa tanggung jawab pribadi	v	v			v		
3.	Memperhitungkan keberhasilan		v		v		v	v
4.	Ketekunan		v				v	

### 1. Keberanian mengambil resiko yang moderat

Keberanian dalam mengambil resiko merupakan salah satu hal penting dalam motivasi berprestasi. Salah satu ciri dari pegawai yang memiliki keberanian mengambil resiko moderat terlihat dari berani dalam berbagai hal seperti yang diungkapkan oleh Ahmadi (2009:270) bahwa berani dalam psikologi sosial terdiri atas beberapa yakni berani dalam berpendapat, berani dalam mengoreksi pendapat orang lain, berani dikritik, berani dicela dan berani mempertahankan argumen.

Selain itu, ciri-ciri selanjutnya adalah pegawai akan lebih menyukai tugas dengan derajat kesulitan moderat. Hal ini didukung oleh teori Winardi (2007:85) yang mengatakan bahwa orang-orang yang berprestasi tinggi memiliki sebuah preferensi untuk mengerjakan tugas dengan derajat kesulitan moderat. Orang yang berprestasi tinggi juga menyukai situasi-situasi dimana kinerja mereka timbul karena adanya upaya-upaya mereka sendiri dan bukan faktor-faktor lain seperti kemujuran.

Sejalan dengan Winardi, Danim (2009:38) juga mengatakan bahwa karakteristik orang yang berprestasi tinggi adalah menyukai pengambilan resiko yang layak (moderat) yakni menyukai tantangan dalam bekerja dan menginginkan tanggung jawab pribadi bagi hasil yang dicapai. Danim (2004:35) juga berpendapat bahwa jika dilihat dari sifat pekerjaan, pekerjaan yang banyak menantang tanggung jawab akan mendatangkan kepuasan tersendiri dan dapat meningkatkan motivasi berprestasi dalam dirinya.

Tantangan bekerja bisa berupa hal baru yang belum pernah dikerjakan serta dianggap menantang untuk dikerjakan. Resiko moderat artinya resiko yang berada diantara resiko tertinggi dan resiko terendah atau cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan menengah (*moderate task difficulty*), sementara individu dengan motivasi berprestasi rendah cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan yang sangat tinggi atau rendah.

Sejalan dengan Danim dan Winardi, menurut Mc Clelland yang dikembangkan oleh tim *Achievement Motivation Training* dalam Usman (2010:265) mengemukakan bahwa keberanian mengambil resiko dengan penuh perhitungan (menantang dan terwujud) melebihi orang lain, lebih unggul dan ingin menciptakan hal terbaik. Thoha (2008:236) juga berpendapat bahwa orang yang berprestasi tinggi resikonya juga besar. Dengan kata lain, orang yang

memiliki motivasi berprestasi yang baik relatif menyukai banyak rintangan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa individu yang memiliki keberanian dalam mengambil resiko dapat dilihat dari indikasi yakni berani (berpendapat, mengoreksi pendapat, dikritik, dicela dan mempertahankan argumen) serta mengerjakan tugas dengan derajat kesulitan moderat.

## 2. Memiliki tanggung jawab pribadi

Tanggung jawab merupakan aspek yang penting dalam melaksanakan suatu tugas yang diberikan kepada pegawai, dan dituntut untuk selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Wursanto (2005:228), tanggung jawab atau responsibility merupakan kewajiban seseorang untuk melakukan pekerjaan atau tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Seorang pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab akan terlihat dari kesadaran pengerjakan tugasnya seperti yang dikemukakan Sutrisno (2010:197) bahwa tanggung jawab mencakup kepada kesadaran bahwa pegawai tersebut penentu pilihan-pilihan dan tindakan pegawai sendiri dalam pencapaian tujuan. Pegawai yang bertanggung jawab dalam organisasi maka pegawai tersebut akan merencanakan pekerjaan dengan baik serta melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. Jadi pegawai

yang bertanggung jawab akan memiliki kesadaran dalam melaksanakan tugasnya.

Pegawai yang bertanggung jawab juga terlihat dari kesanggupan dalam menyelesaikan tugas seperti yang dikemukakan oleh Siswanto (2005:235) menjelaskan bahwa:

“tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diserahkan kepadanya serta berani menanggung resiko atas keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukan.” Tingginya motivasi seorang pegawai juga diindikasikan dengan adanya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Sejalan dengan itu, Hasibuan (2011:70) juga mengemukakan bahwa tanggung jawab atau responsibility adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban atau tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya. Tegasnya tanggung jawab tercipta karena penerimaan wewenang. Tanggung jawab identik dengan keberanian dalam menerima resiko kerja. Wewenang merupakan hak seseorang untuk memberi perintah kepada orang lain guna melakukan atau tidak melakukan kegiatan, memerintah atau melarang.

Rasa tanggung jawab menunjukan seseorang profesional dalam melakukan sesuatu. Menurut Wursanto (2005:228) bahwa secara hierarkis, tanggung jawab terbagi atas beberapa yakni tanggung jawab operatif (kewajiban bawahan untuk menjalankan tugas yang telah dibebankan kepada mereka dengan sebaik-baiknya,

tanggung jawab manajemen (kewajiban para pemimpin, para manajer untuk menjalankan tugas sebagai pimpinan dengan sebaik-baiknya.

Hasibuan (2011:70) juga mengungkapkan bahwa tanggung jawab akan timbul karena adanya hubungan antara atasan dan bawahan dimana atasan mendelegasikan sebagian wewenang kepada bawahan untuk dikerjakan. Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab akan mendelegasikan setiap pelimpahan wewenang dari atasan kepadanya untuk dilaksanakan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki tanggung jawab yang tinggi dapat dilihat dari indikasi yakni pegawai yang memiliki kesadaran dalam pelaksanaan tugasnya, yang sanggup melaksanakan tugas sebaik-baiknya, serta sanggup melaksanakan wewenang yang diberikan oleh atasan kepadanya.

### 3. Memperhitungkan keberhasilan

Orang yang memiliki motivasi berprestasi akan melakukan perhitungan terhadap keberhasilannya. Ciri-ciri dari orang yang memperhitungkan keberhasilan adalah keinginan untuk berhasil. Hal didukung oleh pendapat Mc Clelland dalam Thoha (2012:237) mengemukakan bahwa seseorang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi, pada umumnya hanya memiliki keinginan untuk berhasil dan berprestasi. Dia lebih puas pada nilai intrinsik dari tugasnya yang dibebankan kepadanya. Sehingga menimbulkan prestasi dan sama

sekali tidak mengharapkan hadiah, materi, penghargaan atas prestasinya. Kalau dalam berprestasi kemudian mendapat pujian, penghargaan, dan hadiah-hadiah yang melimpah, hal tersebut bukanlah karena ia mengharapkan tetapi karena orang lain atau lingkungannya yang akan menghargainya.

Seorang pegawai yang memiliki keinginan untuk berhasil akan senantiasa melakukan hal yang membuat prestasi nya meningkat. Dia akan senantiasa menambah wawasan dalam pelaksanaan tugasnya melalui pelatihan dan pengembangan, seperti yang dikatakan oleh Wibowo (2007:442) bahwa pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia organisasi untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan sehingga dapat digunakan dalam pekerjaan. Keinginan berhasil juga dapat dilihat dari pegawai yang berkeinginan untuk naik tingkat atau pangkat.

Indikasi yang menunjukkan seorang pegawai memperhitungkan keberhasilan adalah sikap optimis dalam bekerja. Hal ini didukung oleh teori Harlina dalam jurnal yang berjudul hubungan kepribadian *hardiness* dengan optimisme yang mengatakan bahwa keberhasilan seseorang di masa depan akan diperoleh apabila seseorang memiliki semangat dan optimisme yang tinggi dalam mengujudkan masa depan yang lebih baik. Menurut Wikipedia, optimis merupakan selalu berpandangan dan berpengharapan baik dalam menghadapi segala hal dalam

memperoleh keberhasilan. Jadi dapat disimpulkan bahwa indikasi seseorang yang memperhitungkan keberhasilan dapat dilihat dari keinginan untuk berhasil serta optimis ia mampu mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya.

#### 4. Ketekunan

Ketekunan merupakan salah satu indikasi yang menunjukkan motivasi berprestasi seorang pegawai. Ketekunan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas akan berdampak pada cara kerja dan hasil kerja yang dilaksanakan dalam organisasi. Sebaliknya, pegawai yang kurang memiliki motivasi akan terlihat dari cara kerja serta hasil kerjanya kurang tekun, cermat, dan teliti dalam melaksanakan tugas.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengatakan bahwa ketekunan adalah kesungguhan dalam bekerja artinya setiap individu melaksanakan tugasnya dengan baik, disertai dengan rasa kesabaran. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seorang pegawai yang tekun akan bekerja dengan sungguh-sungguh, tidak melalaikan pekerjaan.

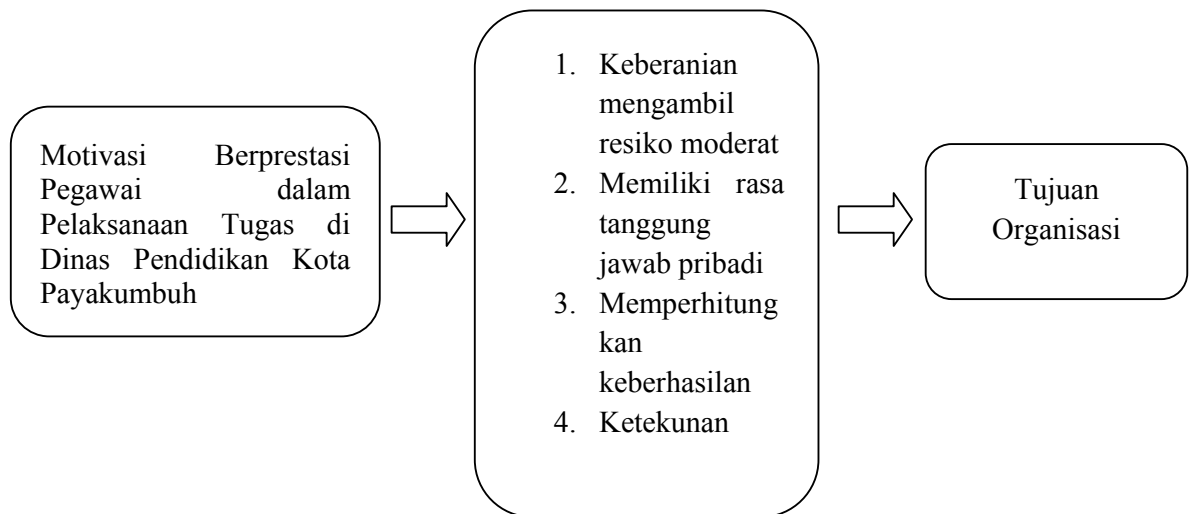
Sejalan dengan itu, Sudarwan (2011:83) mengatakan bahwa motivasi yang ada pada diri individu memiliki ciri-ciri, salah satunya yakni tekun menghadapi tugas artinya dapat bekerja secara terus menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai



yang tekun dalam melaksanakan pekerjaan dapat dilihat dari caranya dalam melaksanakan pekerjaannya yakni mengerjakan tugas secara cepat dan tepat tanpa menunda pekerjaan sehingga pekerjaan dapat selesai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan bekerja terus menerus dalam waktu yang lama.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki ketekunan dapat dilihat dari beberapa indikasi seperti adanya kesungguhan dalam bekerja, bekerja terus menerus, dan tidak pernah berhenti sebelum selesai.

## 5. Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka konseptual Motivasi Berprestasi Pegawai Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh**

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian pada bagian sebelumnya mengenai Motivasi Berprestasi Pegawai dalam Pelaksanaan Tugas di Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berprestasi pegawai dilihat dari keberanian mengambil resiko moderat di Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh berada pada kategori cukup tinggi, dengan tingkat pencapaian 78,7%.
2. Motivasi berprestasi pegawai dilihat dari memiliki rasa tanggung jawab pribadi di Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh berada pada kategori tinggi, dengan skor tingkat pencapaian 82,6%.
3. Motivasi berprestasi pegawai dilihat dari memperhitungkan keberhasilan di Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh berada pada kategori tinggi, dengan tingkat pencapaian 82,6%.
4. Motivasi berprestasi pegawai dilihat dari ketekunan di Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh berada pada kategori tinggi, dengan tingkat pencapaian 82%.
5. Secara keseluruhan, motivasi berprestasi pegawai dalam pelaksanaan tugas di Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh berada pada kategori tinggi dengan tingkat pencapaian 81,4%.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan mengenai mengenai Motivasi berprestasi pegawai dalam pelaksanaan tugas di Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh dapat diajukan saran sebagai berikut:

1. Motivasi berprestasi pegawai dilihat dari keberanian mengambil resiko moderat sudah cukup tinggi namun diharapkan agar atasan Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh lebih menanamkan kepada pegawai bahwa sikap berani mengambil resiko diperlukan dalam mencapai prestasi kerja.
2. Motivasi berprestasi pegawai dilihat dari memiliki rasa tanggung jawab pribadi sudah tinggi, diharapkan agar pegawai Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh selalu mempertahankan memiliki rasa tanggung jawab dalam diri pegawai.
3. Motivasi berprestasi pegawai dilihat dari memperhitungkan keberhasilan sudah tinggi namun diharapkan agar atasan Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh lebih mengikutsertakan pegawai dalam pelatihan keterampilan guna menambah wawasan dalam bekerja sehingga prestasi dan hasil kerja meningkat dari sebelumnya.
4. Motivasi berprestasi pegawai dilihat dari ketekunan sudah tinggi namun diharapkan agar pegawai Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh selalu mempertahankan sikap kesungguhan dalam bekerja agar prestasi dan hasil kerja meningkat dari yang sebelumnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Abu. 2009. *Psikologi sosial*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharismi. 2010. *Prosedur Penelitian: suatu penelitian pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- 2009. *Manajemen dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- 2004. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Dinata, Fredy. 2015. *Hubungan Kerjasama Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provinsi Sumatera Barat*. Skripsi tidak diterbitkan , Fakultas Ilmu Pendidikan, UNP.
- Djaali. *Psikologi Pendidikan*. 2012. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hamalik, Oemar. 2008. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Harlina Nurtjahjanti dan Ika Zenita Ratnaningsih. 2011. *Hubungan Kepribadian Hardiness dengan Optimisme pada Calon Tenaga Kerja Indonesia di BKLKN DISNAKERTRANS Jawa Tengah*. Jurnal Psikologi Undip . Vol 10 Nomor 2. 2011. ( Hal 127)
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Organisasi dan Motivasi Dasar peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta. PT.Bumi aksara.
- Lili Garliah dan Fatma Kartika Sary Nasution. 2005. *Peran Pola Orang Tua Dalam Motivasi Berprestasi*. Jurnal Psikologi Universitas Sumatera Utara Vol 1 Nomor 1. 2005. ( Hal 38)
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sastrowiryo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarwan, A.M. 2011. *Interaksi dan Motivasi belajar mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi Pendidikan*. Bandung:CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada media group.