KONTRIBUSI MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGETAHUAN MANAJEMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA BARAT

TESIS

oleh

Widodo
NIM 91226

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
mendapatkan gelar Magister Pendidikan

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2016

ABSTRACT

Widodo, 2016. **Contributions Achievement Motivation and Knowledge Management on Employee Performance Institute for Education Quality Assurance of West Sumatra province.Thesis.Graduate Program of Padang State University.**

Based on limited observations, it is observed that the performance of employees Institute for Education Quality Assurance of West Sumatra province is still less than the maximum. Researchers speculate that the motivation of achievement and knowledge management affects employee performance Education Quality Assurance Agency of West Sumatra province, therefore conducted a study to test the truth of these allegations. This study aims to reveal the contribution of achievement motivation and knowledge management to employee performance Education Quality Assurance Agency of West Sumatra province.

This study aims to: 1) Achievement motivation to contribute to employee performance; 2) Knowledge Management contributes to employee performance; 3) Achievement motivation and knowledge management together will contribute to employee performance.

The population in this research is the Institute for Education Quality Assurance employee of West Sumatra province amounted to 106 people. Sampling is done with Proportional Stratified Random Sampling technique. The selected sample of 51 people. Data were collected by questionnaire with Likert scale (Likert Scale). Data were analyzed with multiple linear regression analysis.

The research found that: 1) motivation of achievement contribute to the amount of 70,9% of employee performance: 2) knowledge management contributes to employee performance amounted to 80,8%: 3) achievement motivation and performance management knowledge contributes to the amount of 85,0%. Based on descriptive analysis shows that the performance variables in the category Well, achievement motivation of employees in the category of Good and variable employee management knowledge in the Good category.

ABSTRAK

Widodo, 2016. Kontribusi Motivasi Berprestasi dan Pengetahuan Manajemen terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Tesis.Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan pengamatan secara terbatas, teramati bahwa kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Barat masih kurang maksimal. Peneliti menduga bahwa motivasi berprestasi dan pengetahuan manajemen mempengaruhi kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, oleh karena itu dilakukan penelitian untuk menguji kebenaran dugaan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan kontribusi motivasi berprestasi dan pengetahuan manajemen terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

Penelitian ini bertujuan untuk : 1) Motivasi berprestasi memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai ; 2) Pengetahuan Manajemen memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai ; 3) Motivasi berprestasi dan pengetahuan manajemen secara bersama-sama memberikan berkontribusi terhadap kinerja pegawai.

Populasi dalam melakukan penelitian ini adalah pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Barat berjumlah 106 orang. Penarikan sampel dilakukan dengan teknik *Proportional Stratified Random Sampling.* Sampel yang dipilih sebanyak 51 orang. Data dikumpulkan dengan angket dengan skala Likert *(Likert Scale).* Data dianalisis dengan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian ditemukan bahwa : 1) motivasi berprestasi berkontribusi terhadap kinerja pegawai besarnya 70,9% : 2) pengetahuan manajemen berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 80,8% : 3) motivasi berprestasi dan pengetahuan manajemen berkontribusi terhadap kinerja besarnya 85,0%. Berdasarkan analisis deskriptif terlihat bahwa variabel kinerja dalam kategori **Baik,** motivasi berprestasi pegawai dalam kategori **Baik** dan variabel pengetahuan manajemen pegawai dalam kategori **Baik.**

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Mahasiswa : *Widodo*
NIM. : 91226

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd. Pembimbing I		9/2 2016
Dr. Yahya, M.Pd. Pembimbing II		9/2 2016

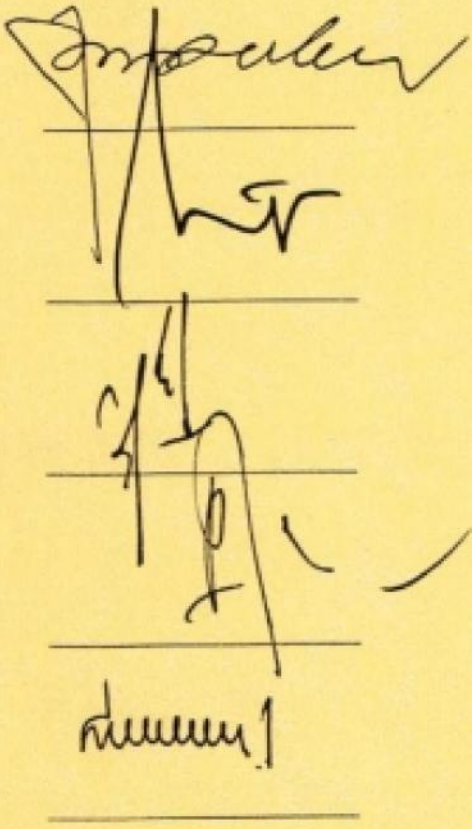
Direktur Program Pascasarjana
Universitas Negeri Padang

Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.
NIP. 19580325 199403 2 001

Ketua Program Studi/Konsentrasi

Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.
NIP. 19630320 198803 1 002

PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN

No.	Nama	Tanda Tangan
1	Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd. *(Ketua)*	
2	Dr. Yahya, M.Pd. *(Sekretaris)*	
3	Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd. *(Anggota)*	
4	Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd. *(Anggota)*	
5	Prof. Dr. Gusril, M.Pd. *(Anggota)*	

Mahasiswa

Mahasiswa : ***Widodo***

NIM. : 91226

Tanggal Ujian : 3 - 2 - 2016

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Tesis saya dengan judul **"Kontribusi Motivasi Berprestasi dan Pengetahuan Manajemen terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Barat"** adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain kecuali arahan Tim Pembimbing / Tim Promotor.
3. Di dalam hasil karya ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Januari 2016

ya yang menyatakan

Widodo
NIM. 91226

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat, hidayah dan inayah-Nya, penulisan hasil penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Hasil Penelitian ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Untuk menyelesaikan hasil penelitian ini penulis banyak memperoleh bantuan dari berbagai pihak yang senantiasa dengan tulus dan ikhlas, dan sudah sepantasnyalah disampaikan ungkapan rasa terimakasih dan penghargaan kepada :

1. Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd. dan Dr. Yahya, M.Pd. selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang dengan ketulusan hati serta penuh kearifan memberikan motivasi, arahan dan saran dalam penulisan hasil penelitian ini,
2. Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd., Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd. dan Prof. Dr. Gusril. M.Pd., selaku dosen kontributor yang sudah memberikan sumbangan pemikiran berupa saran dan kritikan yang bersifat membangun untuk kesempurnaan tesis ini.
3. Direktur Program pascasarjana Universitas Negeri Padang beserta seluruh karyawan program pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan kepada penulis.
4. Ketua program studi Administrasi Pendidikan dan seluruh dosen yang telah memberikan bantuan dan ilmu kepada penulis.
5. Kepala Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Barat yang telah mengizinkan penulis dalam melaksanakan penelitian ini.
6. Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Barat yang telah membantu memberikan kemudahan dalam penelitian ini,

7. Orang tua tercinta, isteri dan anak-anak tercinta dan tersayang yang senantiasa memberikan doa, semangat dan dorongan dalam pelaksanaan perkuliahan dan penulisan tesis ini dengan penuh keikhlasan.
8. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana Program Studi Administrasi Pendidikan yang telah menyumbangkan pikiran melalui diskusi untuk penyelesaian tesis ini.

Demikian penulisan tesis ini telah dilaksanakan dengan sepenuh hati dan sebaik-baiknya dengan harapan penulis, semoga bermanfaat.

Padang, Januari 2016

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRACT ..... **i**
ABSTRAK ..... **ii**
PERSETUJUAN AKHIR TESIS ..... **iii**
PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS ..... **iv**
SURAT PERNYATAAN ..... **v**
KATA PENGANTAR ..... **vi**
DAFTAR ISI ..... **viii**
DAFTAR TABEL ..... **xi**
DAFTAR GAMBAR ..... **xii**
DAFTAR HISTAGRAM ..... **xiii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiv**
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 5
C. Pembatasan Masalah 8
D. Rumusan Masalah 9
E. Tujuan Penelitian 9
F. Manfaat Penelitian 10
BAB II.KAJIAN TEORITIS
A. Landasan Teori 11
1. Kinerja Pegawai 11
2. Motivasi Berprestasi 16
3. Pengetahuan Manajemen 21
B. Penelitian Yang Relevan 25
C. Kerangka Pemikiran 26
D. Hipotesis Penelitian 29

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 30
B. Populasi dan Sampel 30
C. Defenisi Operasional 32
D. Instrumen Penelitian 33
E. Pengujicobaan Instrumen 37
F. Teknik Pengumpulan Data 39
G. Analisis Data 39

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data 46
1. Pengujian Instrumen 46
2. Analisis Deskriptif 54
B. Pengujian Prasyarat Analisis 59
1. Uji Normalitas 59
2. Uji Linearitas 60
3. Uji Multikolinearitas 61
4. Uji Heterekesdosotas 62
C. Pengujian Hipotesis 62
1. Hipotesis Pertama 63
2. Hipotesis Kedua 65
3. Hipótesis Ketiga 67
D. Pembahasan 71
1.Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai Pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Barat 71
2.Pengaruh Pengetahuan Manajemen terhadap Kinerja Pegawai Pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Barat 72
3. Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Pengetahuan Manajemen terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Barat 73
E. Keterbatasan Penelitian 75

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

Kesimpulan 77

Implikasi Penelitian 78

Saran 79

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel **Halaman**

1. Permasalahan yang berkenaan dengan Kinerja Pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Sumatera Barat 4
2. Rencana Sebaran Populasi Penelitian 30
3. Rencana Sebaran Sampel Penelitian 31
4. Kategori Jawaban dalam Kuesioner/Angket Kinerja Pegawai dan Motivasi Berprestasi 34
5. Variabel, Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai 36
6. Variabel, Dimensi dan Indikator dari Motivasi Berprestasi 36
7. Variabel, Dimensi dan Indikator Pengetahuan Manajemen 37
8. Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Kinerja (Y) 47
9. Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Motivasi Berprestasi (X1) 49
10. Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Pengetahuan Manajemen (X2) 51
11. Uji Reliabilitas 54
12. Distribusi Frekuensi Kinerja (Y) 54
13. Distribusi Frekuensi Motivasi Berprestasi (X1) 56
14. Distribusi Frekuensi Pengetahuan Manajemen (X2) 57
15. Uji Normalitas 59
16. Uji Linearitas 60
17. Hasil Uji Multikolinearitas 61
18. Rangkuman hasil Analisis Korelasi X1 terhadap Y 63
19. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana X1 terhadap Y 64
20. Uji R Square 65
21. Rangkuman hasil korelasi X2 terhadap Y 66
22. Rangkuman Analsis Linear Sederhana X1 terhadap Y 66

DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar **Halaman**

1. Faktor-faktor yang Diduga Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai 6
2. Kontibusi Motivasi Berprestasi (X1) dan Pengetahuan Manajemen (X2), terhadap Kinerja Pegawai (Y)..... 28
3. Hasil Uji Heterokedastisitas..... 62

DAFTAR HISTAGRAM

Nomor Histagram **Halaman**

1. Tingkat Capaian Responden (TCR) Variabel Kinerja (Y) 56

2. Tingkat Capaian Responden (TCR) Variabel Motivasi Berprestasi (X1) 57

3. Tingkat Capaian Responden (TCR) Variabel Pengetahuan Manajemen (X2) 58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner Penelitian..... 84
2. Hasil Olahan Data..... 94
3. Master Tabel Uji Validitas..... 125
4. Master Tabel penelitian..... 128
6. Tingkat Capaian Responden 129

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam abad XXI era baru globalisasi dan teknologi informasi merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari. Teknologi informasi ini menimbulkan dua pilihan implikasi positif berupa kemudahan berkomunikasi dan implikasi negatif terhadap masuknya berbagai budaya asing yang merusak tatanan hidup masyarakat. Pilihan ini tergantung pada siapa yang paling banyak menyerap konsep, pemikiran, budaya dan nilai ke dalam kehidupan sehari-hari. Salah satu ciri perkembangan global adalah hubungan antar negara secara struktural berubah dari sifat independen ke arah saling bergantung. Kekuatan suatu negara lebih banyak ditentukan oleh kemampuannya dalam memanfaatkan keunggulan komparatif dan keunggulan kompetitif.

Untuk menjawab tantangan persaingan global yang semakin kompleks itu, persiapan sumber daya manusia yang berkualitas melalui proses pendidikan merupakan salah satu solusinya. Dikatakan demikian karena pendidikan merupakan sarana yang efektif dalam meningkatkan sumber daya manusia untuk menciptakan manusia yang berkualitas. Pendidikan yang dikelola dengan baik juga diyakini sebagai *human investment*. Hal ini lebih menguntungkan dibandingkan dengan bukan manusia seperti investasi pada gedung, tanah dan sebagainya.

Sumber daya pegawai sangat penting bagi suatu organisasi sekolah, karena faktor sumber daya pegawai tidak dapat digantikan oleh teknologi apapun.

Dengan demikian kelangsungan hidup organisasi sekolah sangat tergantung salah satunya pada faktor pegawai. Agar seorang pegawai dapat melaksanakan tugas belajar mengajar dengan baik, maka harus memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat memperoleh hasil kerja yang tinggi pula. Sebaliknya bila pegawai mempunyai kinerja yang rendah akan mengakibatkan tugas dan pekerjaan tidak dapat diselesaikan sesuai standar dan prosedur yang telah ditetapkan.

Perkembangan teknologi yang semakin canggih berimplikasi pada perubahan metode pembelajaran yang diterapkan pada lembaga pendidikan. Oleh karena itu, pegawai sebagai tenaga pendidik dengan sendirinya dituntut untuk selalu meningkatkan kemampuannya, baik sebagai individu maupun sebagai anggota organisasi. Hal itu dapat dilakukan, misalnya, dengan mengikuti penataran, pendidikan dan pelatihan.

Banyak lembaga atau badan yang menyelenggarakan berbagai kegiatan pendidikan atau pelatihan. Kegiatan itu diselenggarakan dengan anggaran yang memadai, sarana dan prasarana yang cukup baik, metode pembelajaran yang bagus dan hal-hal baik lainnya. Sayangnya hasil yang dicapai masih kurang maksimal.

Untuk mengelola suatu lembaga secara maksimal, para pegawai dituntut memiliki berbagai kemampuan agar kelancaran dan peningkatan kualitas hasil diklat dapat terjamin. Hal ini diduga terjadi karena para petugas/pelaksana yang bekerja di lembaga itu belum memiliki pengetahuan yang diperlukan, kurang motivasi untuk berprestasi, iklim kerja yang kurang kondusif dan sistem imbalan yang kurang baik. Kekurangan ini terlihat antara lain pada sikap yang kurang ramah, perilaku yang kurang komunikatif dan tidak acuh terhadap lingkungan

kerja, rendahnya motivasi kerja dan disiplin kerja diperkirakan merupakan sebagian penyebab rendahnya kinerja pegawai.

Baik tidaknya kinerja seorang pegawai sebahagian besar ditentukan oleh motivasi yang berasal dari dirinya sendiri,motivasi merupakan faktor penggerak dari dalam diri seseorang untuk berbuat serta memberikan arah kepada perbuatannya. Kondisi lemahnya kinerja pegawai dapat dilihat dari banyaknya pegawai yang terkesan mengerjakan pekerjaannya dengan lesu dan tidak begitu bersemangat. Sedangkan kedisiplinan yang rendah terlihat dari banyaknya pegawai yang datang dan pulang tidak sebagaimana waktu telah ditentukan, walaupun tidak semua pegawai dengan kondisi seperti yang dijabarkan seperti tersebut di atas.

Dari pengamatan yang telah penulis lakukan secara terbatas di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Sumatera Barat juga memberikan gambaran belum tumbuh dan berkembangnya motivasi berprestasi dalam diri para pegawai. Hal ini diindikasikan dengan kurangnya rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan, seperti penyelesaian tugas yang ditunda-tunda dan keinginan untuk memperoleh keberhasilan yang rendah dalam bekerja.

Berkenaan dengan kinerja pegawai ini, berdasarkan pengamatan awal yang penulis lakukan pada pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Sumatera Barat menunjukkan adanya fenomena-fenomena masih rendahnya kinerja dari sebagian pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Sumatera Barat, indikasi dari rendahnya kinerja sebagian pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Sumatera Barat dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 1
Permasalahan yang berkenaan dengan Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

No	Permasalahan	Jumlah
1	Penyelesaian pekerjaan asal jadi oleh pegawai	15 orang
2	Pegawai yang tidak menyerahkan pekerjaan tepat pada waktunya	20 orang
3	Pegawai yang tidak memilki kemampuan teknis dalam bekerja	30 orang
4	Penguasaan tugas ekstra dan mendesak dari pegawai masih rendah	22 orang
5	Rendahnya kerjasama antara pegawai dalam bekerja	40 orang
6	Rendahnya penyesuan diri dalam perubahan pekerjaan	60 orang
7	Rendahnya inisiatif pegawai dalam bekerja	35 orang
8	Rendahnya ketaatan pegawai dalam mematuhi peraturan	35 orang

Hasil Observasi bulan Mei tahun 2015

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bagaimana kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, masih terdapat beberapa pegawai yang tidak melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Munculnya masalah masih rendahnya kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sebagaimana diuraikan di atas, dipengaruhi oleh banyak faktor seperti motivasi berprestasi pegawai dan pengetahuan pegawai mengenai manajemen.

Adanya motivasi pegawai dalam berprestasi akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri, karena pegawai dipicu oleh keinginan yang kuat dalam berprestasi. Prestasi dapat dicapai apabila pegawai bekerja keras dan hasil kerja keras pegawai meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Pengetahuan merupakan hal yang sangat penting dalam bekerja, dengan pengetahuan yang dimiliki seseorang akan memberikan kontribusi yang positif terhadap hasil kerja pegawai itu sendiri, pengetahuan yang tinggi dapat diperoleh melalui formal atau in formal. Pengetahuan yang dimiliki pegawai akan mempermudah pegawai dalam

melaksanakan pekerjaannya. Motivasi berprestasi dan pengetahuan manajemen pegawai sangat menunjang pegawai berkinerja tinggi, karena hal tersebut memberikan semangat kepada pegawai dalam bekerja lebih baik lagi.

Berbagai upaya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut tampaknya sudah dilakukan melalui berbagai cara, namun hal itu terkesan belum cukup untuk memperbaiki kualitas kinerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Oleh karena itu suatu program penelitian tentang faktor-faktor apa yang ikut berkonstribusi terhadap kinerja pegawai tersebut cukup penting untuk dilakukan. Dengan diketahuinya faktor-faktor tersebut, maka kinerja pegawai diharapkan dapat ditingkatkan.

B. Identifikasi Masalah

Kinerja pegawai dapat dijadikan bahan penelitian untuk melihat keberhasilan suatu lembaga dalam hal ini Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Pencapaian derajat keberhasilan yang tinggi pada kinerja pegawai dapat mendorong terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas

Kinerja pegawai yang tinggi dan berhasil dimaksud diduga dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain 1). kecerdasan intelektual, 2). iklim kerja, 3). pengetahuan manajemen, 4). disiplin kerja, 5). motivasi berprestasi, 6). kecerdasan emosional, 7). sarana prasarana pendukung, 8). rasa tanggungjawab, 9). pengalaman bekerja, 10). sistem imbalan/gaji, 11). keterampilan, 12). kecerdasan spritual, dan 13). kemampuan berkomunikasi (Agus Dharma, 1985; dan Suharsimi, 1990). Faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tugas pegawai ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1: Faktor-faktor yang Diduga Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti terlihat pada gambar 1 di atas dapat dikemukakan bahwa, secara umum kinerja pegawai dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual pegawai. Kecerdasan intelektual yang memadai diduga akan mendorong pegawai untuk lebih baik dalam bekerja. Hal ini dikarenakan wawasan, pengetahuan dan kecerdasan yang tinggi, dapat menimbulkan keyakinan yang kuat dan lebih baik dalam bekerja. Demikian juga halnya dengan iklim kerja. Iklim kerja yang kondusif juga diduga akan mendorong para pegawai untuk lebih giat bekerja, karena kondisi tersebut memberikan rasa aman dan nyaman dalam bekerja.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah adalah fasilitas yang memadai. Fasilitas yang memadai diperkirakan akan

mendorong seseorang bekerja secara optimal karena mendukung kelancaran dalam bekerja. Kinerja pegawai juga diduga dipengaruhi oleh motivasi berprestasi. Hal ini dikarenakan motivasi yang tinggi dan dimiliki oleh pegawai tentu akan mendorongnya untuk bekerja dengan lebih giat dan lebih baik serta sesuai dengan kaidah atau ketentuan-ketentuan dan prosedur kepegawaian. Motivasi berprestasi akan membuatnya tidak mudah menyerah dalam bekerja dan malah sebaliknya akan senantiasa berusaha untuk berprestasi dengan lebih baik.

Kinerja pegawai diduga juga dipengaruhi oleh faktor pengetahuan manajemen. Pengetahuan manajemen di sini bukan diartikan pengelolaan secara umum pada tataran struktural. Akan tetapi pengetahuan manajemen dalam arti pengelolaan terhadap job pekerjaan masing-masing pegawai yang bersangkutan mulai dari pemimpin lembaga hingga petugas kebersihan. Seorang pegawai yang memiliki pengetahuan manajemen terhadap tugas-tugas pokok masing-masing, akan mampu melaksanakan tugas-tugas tersebut secara terencana dan terprogram sehingga pekerjaan mereka lebih efektif dan efisien.

Gaji atau insentif yang diterima pegawai, juga merupakan faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja mereka. Gaji atau insentif yang memenuhi rasa keadilan dan seimbang dengan beban kerja yang dilakukan akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dan semangat dalam bekerja. Demikian juga halnya dengan faktor kemampuan berkomunikasi diduga juga mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Komunikasi yang harmonis antara personil pegawai akan menciptakan interaksi yang baik sehingga memudahkan koordinasi kerja.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas, terlihat banyak faktor yang diperkirakan turut memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dibatasi hanya pada dua faktor saja yaitu motivasi berprestasi dan pengetahuan manajemen pegawai. Kedua faktor ini dipilih atas pertimbangan bahwa kinerja pegawai tidak akan dapat dicapai secara optimal dengan mengabaikan faktor motivasi berprestasi dan pengetahuan manajemen pegawai.

Motivasi berprestasi dan pengetahuan manajemen pegawai diduga sebagai faktor yang dominan dan memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai. Diketahui demikian karena motivasi berprestasi dan pengetahuan manajemen pegawai dapat menciptakan, mendorong para pegawai untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Pelibatan semua variabel yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti disebutkan dalam penelitian ini tentu saja akan membutuhkan bahasan yang relatif lebih banyak atau luas, tenaga yang cukup banyak, dana yang besar, dan waktu yang relatif lama. Karena keterbatasan, peneliti melibatkan hanya dua variabel: (1) variabel motivasi berprestasi dan (2) pengetahuan manajemen pegawai.

Pemilihan kedua variabel tersebut di atas juga didasari pertimbangan bahwa kompetensi profesional dan iklim komunikasi merupakan hal pokok dan dominan yang menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai.

D. Rumusan Masalah

Setelah masalah penelitian dibatasi dengan dua faktor seperti tersebut di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berprestasi dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Barat?
2. Apakah pengetahuan manajemen pegawai dapat memberikan kontribusi terhadap terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Barat?
3. Apakah motivasi berprestasi dan pengetahuan manajemen pegawai secara bersama-sama dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Barat?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini antara lain untuk mengungkapkan :

1. Kontribusi motivasi berprestasi pegawai terhadap kinerjanya Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
2. Kontribusi pengetahuan manajemen pegawai terhadap kinerjanya Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
3. Kontribusi motivasi berprestasi dan pengetahuan manajemen pegawai secara bersama-sama terhadap kinerjanya Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna baik dari aspek teoritis maupun pada aspek praktis sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis: penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap pengetahuan dan pengembangan teori-teori yang berhubungan dengan kinerja pegawai khususnya terkait dengan motivasi berprestasi dan pengetahuan manajemen.
2. Aspek praktis: diharapkan hasil penelitian ini berguna bagi:
   a. Kepala Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, sebagai masukan dalam membuat setiap peraturan dan kebijaksanaan yang berkaitan dengan motivasi pegawai dan pengetahuan manajemen.
   b. Peneliti, untuk menambah wawasan ilmu tentang motivasi berprestasi dan pengetahuan manajemen yang berkaitan dengan dunia pendidikan.
   c. Bagi Para peneliti berikutnya untuk dapat dijadikan masukan bagi kelanjutan penelitian.