

## MOTIVASI BERPRESTASI PEJABAT FUNGSIONAL DI BADAN PUSAT STATISTIK

Artha Satwika<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Badan Pusat Statistik, Jakarta, Indonesia, [arthasatwika@gmail.com](mailto:arthasatwika@gmail.com)

### Abstrak

Motivasi berprestasi adalah sebuah dorongan dalam diri untuk menjadi individu yang unggul. Motivasi berprestasi sangat penting karena mempengaruhi efektifitas dan efisiensi dalam mencapai visi dan misi organisasi. Bagi Badan Pusat Statistik, memiliki pejabat fungsional yang unggul merupakan suatu kebutuhan. Hal ini dikarenakan jumlah pejabat fungsional di Badan Pusat Statistik yang cukup besar yaitu 58% dari total pegawai. Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi berprestasi serta faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi pejabat fungsional di Badan Pusat Statistik. Untuk mencapai tujuan penelitian, metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif yang difokuskan dalam enam aspek yaitu sikap bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, memperhatikan umpan balik, mempertimbangkan resiko pemilihan tugas, kreativitas dan inovasi serta keinginan untuk menjadi yang terbaik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pejabat fungsional memiliki motivasi untuk berprestasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi pejabat fungsional adalah faktor internal dari dalam diri dan faktor eksternal yaitu tugas yang diberikan, angka kredit yang akan diperoleh, reward, dan jenjang karir.

**Kata Kunci:** motivasi berprestasi, pejabat fungsional, kinerja

## ACHIEVEMENT MOTIVATION OF FUNCTIONAL OFFICERS AT THE CENTER FOR STATISTICS

### Abstract

*Achievement motivation is an internal drive to become a superior individual. Achievement motivation is very important because it affects the effectiveness and efficiency in achieving the vision and mission of the organization. For BPS-Statistics, having superior functional officers is a necessity. This is because the number of functional officer in BPS-Statistics is quite large, about 58% from the total employees. Thus, this study aims to determine achievement motivation and the factors that influence the achievement motivation of functional officials at the BPS-Statistics, to achieve the research objectives, the research method used is a qualitative method which focuses on six aspects, namely responsibility in carrying out their duties, paying attention to feedback, considering the risks of task selection, creativity and innovation and the desire to be the best. The results of the study indicate that functional officers have motivation to excel. The factors that influence the achievement motivation of functional officers are internal factors from within and external factors, namely the tasks given, the number of credits to be obtained, rewards, and career paths.*

**Keywords:** achievement motivation; functional officer; performance

## PENDAHULUAN

Motivasi berprestasi adalah dorongan untuk menjadi unggul, mencapai standar tertentu dan berusaha keras untuk menjadi sukses (Robbins, 2001). Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu proses yang mengarahkan perilaku untuk mencapai kriteria atau standar tertentu (Kaplan, 2008). Dengan kata lain motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai dorongan untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya untuk mencapai prestasi yang unggul.

Dalam organisasi pemerintah, motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai motivasi untuk melakukan pekerjaan (Nawawi, 2011). Motivasi berprestasi tercermin dari dorongan untuk meraih kemajuan dan mencapai prestasi sesuai dengan standar yang ditetapkan (Siagian S. , 2012). Individu dengan motivasi berprestasi yang tinggi akan terus berusaha untuk menjadi unggul. Bagi organisasi, kondisi ini tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja, sehingga organisasi akan semakin mudah dalam mencapai tujuannya.

Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai telah diteliti sebelumnya oleh Wela Agustia Wulandari (2021) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi berprestasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Muhammad Hasbie (2022) yang menunjukkan adanya pengaruh positif baik secara simultan maupun parsial antara motivasi berprestasi dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat Widodo (2015) yang menyebutkan bahwa kinerja tidak terlepas dari dua faktor yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Badan Pusat Statistik sebagai salah satu organisasi pemerintah tentunya memerlukan pegawai dengan motivasi berprestasi yang tinggi untuk dapat mencapai visi dan misinya. Dari total 17.021 pegawai di Badan Pusat Statistik, sebanyak 56% atau 9.512 pegawai memiliki jabatan sebagai pejabat fungsional.

Mengingat pentingnya motivasi berprestasi bagi organisasi, keistimewaan karakteristik jabatan fungsional serta jumlah pejabat fungsional yang mendominasi jumlah pegawai di Badan Pusat Statistik maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi berprestasi pejabat fungsional dan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi pejabat fungsional di Badan Pusat Statistik.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana SDM itu berada (Widodo, 2015). Hal ini sejalan dengan pendapat Hadari Nawawi (2011) yang menyebutkan bahwa manajemen SDM adalah pengelolaan individu yang bekerja dalam organisasi berupa hubungan antar pekerjaan dengan pekerja, terutama untuk menciptakan pemanfaatan individu secara produktif sebagai usaha mencapai tujuan organisasi dan dalam rangka perwujudan kepuasan kebutuhan individu tersebut. Kedua pengertian di atas menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif adalah melalui fungsi motivasi. Hal ini disampaikan oleh John F Mee dalam Siagian yang menyebutkan bahwa kegiatan manajemen SDM tidak terlepas dari fungsi motivasi yaitu proses dalam memberikan dorongan bekerja bagi para SDMnya, sehingga dapat bekerja dengan ikhlas untuk tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

### ***Motivasi Berprestasi***

Menurut Hamzah B. Uno (2016), Motivasi adalah dorong dasar yang menggerakkan seseorang dalam bertindak laku. Dalam organisasi, motivasi dapat diartikan sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, tenaga, dan waktunya, untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian S. , 2012).

Salah satu motivasi yang diperlukan dalam organisasi untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien adalah motivasi berprestasi. Menurut Stepen P. Robbins (2001) motivasi berprestasi adalah dorongan untuk berusaha keras mencapai standar tertentu dan menjadi unggul. Penetapan standar tersebut dapat bersifat intrinsik dari dalam diri, maupun bersifat ekstrinsik dari lingkungan organisasi. SDM dengan motivasi berprestasi yang tinggi maka standar prestasi intrinsik yang ditetapkan oleh dirinya sendiri akan lebih tinggi dari standar prestasi ekstrinsik yang ditetapkan oleh organisasi. Namun sebaliknya, seseorang yang memiliki motivasi berprestasi yang rendah memiliki standar prestasi intrinsik yang lebih kecil dari standar prestasi ekstrinsiknya.

SDM dengan motivasi berprestasi tinggi membedakan dirinya dengan orang lain melalui keinginannya untuk melakukan sesuatu yang lebih baik. Ciri-Ciri SDM yang memiliki motivasi berprestasi menurut McClelland (Robbins, 2001) adalah sebagai berikut:

- a. Mencari situasi di mana dapat bertanggung jawab dan menyelesaikan masalah.
- b. Menyukai untuk segera mendapatkan umpan balik dari pekerjaan yang dikerjakan sehingga dapat mengetahui apakah ada peningkatan prestasi.
- c. Dapat menentukan tujuan yang akan dicapainya, tujuan tersebut tidak terlalu mudah dan tidak terlalu sulit namun bisa memberikan tantangan dalam melaksanakannya.
- d. Menyukai tantangan dalam menyelesaikan masalah dan menerima tanggung jawab hingga selesai.
- e. Menghindari tugas yang terlihat terlalu mudah atau terlalu sulit sehingga dapat merasakan kesuksesan dari tugas yang telah diselesaikan.

Dari ciri-ciri tersebut, beberapa aspek yang digunakan untuk mengetahui motivasi berprestasi dalam penelitian ini adalah:

- a. Bertanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan, individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan bertanggung jawab dan berusaha dengan sebaik-baiknya untuk menyelesaikan tugasnya.
- b. Memperhatikan umpan balik, individu dengan motivasi berprestasi yang tinggi menyukai umpan balik, dan memperhatikan umpan balik untuk mendapatkan hasil kerja yang baik.
- c. Mempertimbangkan risiko pemilihan tugas, individu dengan motivasi berprestasi yang tinggi akan mempertimbangkan risiko pemilihan tugas. Individu tersebut lebih menyukai permasalahan yang moderat, menantang namun mungkin untuk diselesaikan.
- d. Bersikap kreatif dan inovatif, individu dengan motivasi berprestasi yang tinggi akan memiliki sikap kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
- e. Waktu penyelesaian tugas, individu dengan motivasi berprestasi yang tinggi akan menyelesaikan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien.
- f. Keinginan menjadi yang terbaik, individu dengan motivasi berprestasi yang tinggi akan berorientasi ke masa depan dan menunjukkan hasil kerja yang unggul dengan tujuan untuk meraih predikat terbaik.

### ***Jabatan Fungsional***

Jabatan fungsional merupakan salah satu jabatan karir dari Aparatur Sipil Negara (ASN). Berdasarkan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 13 Tahun 2019 disebutkan bahwa Jabatan Fungsional adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Jabatan fungsional memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Fungsi dan tugasnya berkaitan dengan pelaksanaan fungsi dan tugas Instansi Pemerintah,
- b. Mensyaratkan keahlian atau keterampilan tertentu yang dibuktikan dengan sertifikasi dan/atau penilaian tertentu,
- c. Dapat disusun dalam suatu jenjang Jabatan berdasarkan tingkat kesulitan dan kompetensi,
- d. Pelaksanaan tugas yang bersifat mandiri dalam menjalankan tugas profesinya,
- e. Kegiatannya dapat diukur dengan satuan nilai atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan dalam bentuk angka kredit.

Kriteria di atas menjelaskan bahwa seorang Pejabat fungsional memiliki tugas jabatan dengan standar kompetensi yang harus dipenuhi di setiap jenjang jabatannya. Prestasi kerja dari pejabat fungsional diukur melalui penilaian angka kredit, sehingga semakin tinggi prestasi kerja pejabat fungsional maka akan semakin tinggi pula angka kredit yang diperoleh. Karir Pejabat fungsional baik kenaikan pangkat maupun kenaikan jabatan ditentukan oleh prestasi kerja yang telah dicapai serta kemampuan Pejabat fungsional dalam memenuhi persyaratan jabatan yang ditentukan terhadapnya. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi berprestasi, maka akan berpengaruh terhadap karir pejabat fungsional tersebut. Di sisi lain, motivasi berprestasi berdampak pada peningkatan prestasi kerja pejabat fungsional yang berujung pada peningkatan kinerja organisasi dan tercapainya tujuan organisasi.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### ***Metode Penelitian***

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menghasilkan data deskriptif melalui pengamatan, wawancara dan pemanfaatan dokumen (Moleong, 2017). Metode kualitatif digunakan dengan pertimbangan bahwa metode ini mampu memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian secara *holistic*. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memahami fenomena pejabat fungsional statistisi baik perilaku, persepsi motivasi dan tindakan secara *holistic* sehingga dapat memberikan gambaran tentang motivasi berprestasi pejabat fungsional di Badan Pusat Statistik.

### ***Teknik Pengumpulan Data***

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari 25 informan yang merupakan perwakilan dari masing-masing jabatan fungsional yang ada di Badan Pusat Statistik, sedangkan data sekunder diperoleh dari Biro Sumber Daya Manusia. Teknik pengumpulannya dilakukan dengan menggunakan wawancara, pengamatan dan pengumpulan dokumen.

### ***Teknik Pengolahan dan Analisis***

Teknik pengolahan dan analisis data kualitatif menurut Moleong (2017) dimulai dengan menelaah setiap data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, maupun pengumpulan dokumen. Data yang sudah ditelaah kemudian dilakukan kategorisasi dan pengkodean untuk memilah-milah setiap satuan ke dalam bagian-bagian yang memiliki

kesamaan. Tahap akhir dari pengolahan data adalah melakukan pemeriksaan keabsahan data melalui empat kriteria yaitu derajat kepercayaan (credibility), keteralihan (transferability), ketergantungan (dependability), dan kepastian (confirmability).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian terhadap pejabat fungsional diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.  
Pejabat fungsional memiliki motivasi dari dalam diri untuk bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Faktor yang mempengaruhi sikap tanggung jawab tersebut adalah rasa tanggung jawab dalam diri atas tugas yang telah diamanahkan serta sikap yang berorientasi pada hasil dan keinginan untuk memberikan pelayanan prima. Selain itu, faktor lain yang mendorong pejabat fungsional untuk bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya adalah dorongan untuk mengumpulkan angka kredit.
- b. Memperhatikan umpan balik.  
Pada dasarnya Pejabat Fungsional sangat memperhatikan umpan balik. Umpan balik yang diberikan dapat berupa umpan balik positif atau negatif sebagai bentuk koreksi atau tambahan yang berguna untuk membangun sehubungan dengan penyelesaian tugas .
- c. Memperimbangkan risiko pemilihan tugas.  
pejabat fungsional lebih menyukai tugas yang memiliki tingkat kesulitan yang moderat. Faktor-faktor yang mempengaruhi untuk memiliki resiko pemilihan tugas adalah tantangan untuk dapat berkembang dan keinginan pemenuhan angka kredit untuk kenaikan pangkat maupun kenaikan jabatan,
- d. Bersikap kreatif dan inovatif.  
Sikap kreatif dimiliki oleh pejabat fungsional namun untuk inovatif masih belum terlihat. Hal ini dikarenakan tugas rutin yang sudah sesuai alur dan standar operasional prosedur yang sudah baku. Faktor yang mempengaruhi pejabat fungsional untuk memiliki kreatifitas dan inovasi adalah untuk efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu, kreatifitas pejabat fungsional akan muncul apabila didorong oleh keinginan untuk pemenuhan angka kreditnya.
- e. Waktu penyelesaian tugas.  
Pada dasarnya pejabat fungsional memiliki keinginan dari dalam diri untuk menyelesaikan tugas tugasnya secara cepat. Hal ini dikarenakan load pekerjaan yang tinggi, sehingga harus pandai membagi waktu mengerjakan tugas. Selain itu, adanya keinginan untuk mendapatkan angka kredit yang lebih juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi waktu penyelesaian tugas.
- f. Keinginan untuk menjadi yang terbaik.  
Sebagian besar tidak memiliki ambisi untuk menjadi yang terbaik, namun demikian pejabat fungsional memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya. Faktor-faktor yang mempengaruhi untuk menjadi yang terbaik adalah keinginan untuk mendapatkan reward dan jenjang karir yang lebih tinggi.

## SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pejabat fungsional di Badan Pusat Statistik memiliki motivasi untuk berprestasi. Hal tersebut dapat dilihat dari sikap pejabat fungsional dalam bertanggung jawab melaksanakan tugasnya, memperhatikan umpan balik, mempertimbangkan resiko pemilihan tugas, kreativitas dan inovasi serta keinginan untuk menjadi yang terbaik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi pejabat fungsional adalah faktor internal dari dalam diri dan faktor eksternal yaitu tugas yang diberikan, angka kredit yang akan diperoleh, *reward*, dan jenjang karir.

Saran yang diberikan dari hasil penelitian adalah dalam pemberian tugas pejabat fungsional agar mempertimbangkan kompetensi jabatan dan target angka kredit yang harus dicapai oleh pejabat fungsional. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif melalui pemberian *reward* dan pola karir dapat meningkatkan motivasi berprestasi pejabat fungsional.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasbie, M. (2022). Pengaruh Motivasi Berprestasi, Komunikasi Verbal dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. *Kindai Vol 18 No 1* , 079-091.
- Kaplan, A. (2008). Achievement Motivation. *Psychology of Classroom Learning Vol 1*, 13-17.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall International.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktifitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Binapura Aksara.
- Thien, N. V. (2021). Effectiveness of Online Learning When Implementing Colaborative Online Learning In Flipped Classroom. *Technium Social Science Journal Vol 26*, 234-249. 10.47577/tssj.v26i1.5253.
- Uno, H. B. (2016). *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Wulandari, W. A., Nellitawati, Rusdinal, & Santoso, Y. (2021). Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota. *Journal of Educational Administration and Leadership Vol 2 Nomor 2*, 200-2007.