

TESIS

ANALISIS MOTIVASI BERPRESTASI PEJABAT FUNGSIONAL STATISTISI DI BADAN PUSAT STATISTIK

Disusun Oleh :

NAMA	: ARTHA SATWIKA
NPM	: 1864001106
JURUSAN	: ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI	: ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
KONSENTRASI	: MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR

**Diajukan untuk memenuhi sebagian Syarat
guna memperoleh gelar Magister Terapan Administrasi Publik
(M.Tr.A.P.)**



**POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA**

**PROGRAM MAGISTER TERAPAN
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
2020**

**PROGRAM MAGISTER TERAPAN
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

Nama	:	ARTHA SATWIKA
Nomor Pokok Mahasiswa	:	1864001106
Program Studi	:	ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
Konsentrasi	:	MANAGEMEN SUMBER DAYA APARATUR
Judul Tugas Akhir	:	ANALISIS MOTIVASI BERPRESTASI PEJABAT FUNGSIONAL STATISTISI DI BADAN PUSAT STATISTIK

Diterima dan Disetujui Untuk Dipertahankan

Pembimbing Tesis,


Prof. Dr. JOHANES BASUKI, M.Psi.

**PROGRAM MAGISTER TERAPAN
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : ARTHA SATWIKA
Nomor Pokok Mahasiswa : 1864001106
Program Studi : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
Konsentrasi : MANAGEMEN SUMBER DAYA APARATUR
Judul Tugas Akhir : ANALISIS MOTIVASI BERPRESTASI
PEJABAT FUNGSIONAL STATISTISI
DI BADAN PUSAT STATISTIK

Telah mempertahankan tesis di hadapan panitia penguji tesis Program Magister Terapan Administrasi Pembangunan Negara, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi,

Lembaga Administrasi Negara, pada:

Hari : Jumat
Tanggal : 13 Desember 2019
Pukul : 09.00-10.00 WIB

TELAH DINYATAKAN LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS :

Ketua Sidang : Dr. Bambang Giyanto, S.H., M.Pd.
Sekretaris : Dr. Asropi, M.Si.
Anggota : Dr. Edy Sutrisno, M.Si.
Pembimbing Tugas
Akhir/Tesis : Prof. Dr Johanes Basuki, M.Psi.



Bambang
Asropi
Edy Sutrisno
Johanes Basuki

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ARTHA SATWIKA
NPM : 1864001106
PRODI : Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA)

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir/Tesis yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila jika dikemudian hari penulisan Tugas Akhir/Tesis ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di Sekolah Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara R.I.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Penulis



ARTHA SATWIKA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahi Rabbil Alamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan, kesabaran, dan ilmu pengetahuan sehingga dapat menyelesaikan tesis dengan judul: Analisis Motivasi Berprestasi Pejabat Fungsional Statistisi di Badan Pusat Statistik. Tesis ini disusun untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Magister Terapan Administrasi Pembangunan Negara Aparatur di STIA LAN Jakarta.

Dalam penyusunan tesis ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan dari Bapak Prof. Dr. Johanes Basuki M.Psi., selaku dosen pembimbing yang penuh kesabaran dan dedikasi untuk membimbing penulis sampai terselesaiannya tesis ini dengan baik.

Penulis menyadari bahwa tesis ini dapat diselesaikan berkat arahan, masukan, dorongan moril maupun bantuan materiil dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

- 1) Bapak dosen penguji yang telah memberikan saran, masukan, kritikan dan waktu luang, hingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
- 2) Jajaran Dosen dan staf program Studi Magister Manajemen Sumber Daya Aparatur, yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan serta bantuan dalam penyusunan tesis ini.
- 3) Teman-teman di Bagian Jabatan Fungsional khususnya dan Biro Kepegawaian pada umumnya yang selalu memberikan dukungannya dalam menyelesaikan studi.
- 4) Rekan-rekan Program MSDA Kelas AD yang telah banyak memberikan bantuan dan dukungan dalam penyusunan tesis ini.
- 5) Ibunda dan ayahanda tercinta yang selalu memberikan dukungan dan doa yang tak henti-hentinya.
- 6) Suami dan anak-anak tercinta yang selalu memberikan motivasi dan doanya.
- 7) Semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa terdapat kekurangan dalam penulisan laporan ini, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Akhir kata penulis berharap semoga apa yang telah ditulis ini dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak.

Jakarta, 13 Desember 2019

Artha Satwika

**POLITEKNIK
STIALAN
JAKARTA**

**PROGRAM MAGISTER TERAPAN
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

ABSTRAK

ARTHA SATWIKA, 1864001106
ANALISIS MOTIVASI BERPRESTASI PEJABAT FUNGSIONAL STATISTISI DI
BADAN PUSAT STATISTIK
**186 halaman, 5 bab, 5 tabel, 3 gambar, daftar pustaka : 31 buku dan 7
peraturan, lain-lain.**

Motivasi berprestasi didefinisikan sebagai dorongan untuk unggul, mencapai kriteria atau standar tertentu, dan berusaha untuk berhasil. Motivasi ini memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja. Bagi Badan Pusat Statistik, yang mempunyai misi sebagai penyedia data berkualitas, memiliki Pejabat Fungsional Statistisi yang unggul adalah suatu kebutuhan. Pejabat Fungsional Statistisi adalah salah satu formasi teknis pegawai pemerintah yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan statistik. Oleh karena itu, memiliki Pejabat Fungsional Statistisi dengan motivasi berprestasi tinggi akan mencapai tujuan organisasi dengan cara terbaik. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mengidentifikasi, dan menganalisis motivasi berprestasi pada Pejabat Fungsional Statistisi. Dalam mencapai tujuan penelitian tersebut, makalah ini difokuskan pada empat hal; pertama, bagaimana motivasi berprestasi Pejabat Fungsional Statistisi; kedua, faktor apa yang mempengaruhi motivasi berprestasi Pejabat Fungsional Statistisi; ketiga, kendala apa yang dihadapi dalam mencapai motivasi berprestasi; dan keempat, model motivasi berprestasi. Penelitian ini akan dianalisis menggunakan Teori Motivasi Berprestasi David McClelland dengan enam aspeknya yang terdiri dari sikap tanggung jawab, memperhatikan umpan balik, mempertimbangkan risiko pemilihan tugas, inovasi dan kreativitas, waktu tugas penyelesaian tugas, dan keinginan untuk menjadi yang terbaik. Selanjutnya, desain penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan mengumpulkan informasi melalui wawancara terhadap tujuh jenjang Pejabat Fungsional Statistisi dan dua orang Pejabat Pengawas sebagai informan kunci dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini adalah Pejabat Fungsional Statistisi memiliki sikap bertanggung jawab, memperhatikan umpan balik dan aspek waktu penyelesaian tugas, namun kurang memiliki risiko pemilihan tugas, kreativitas dan inovasi, serta tidak memiliki keinginan untuk menjadi yang terbaik. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi Pejabat Fungsional Statistisi adalah faktor internal yaitu dorongan dari dalam diri masing-masing individu dan faktor eksternal berupa penugasan atasan langsung dan tuntutan pencapaian angka kredit. Kendala-kendala yang dihadapi oleh Pejabat Fungsional Statistisi adalah kendala dari dalam individu yaitu kurangnya motivasi dalam diri masing-masing individu dan kompetensi, serta kendala dari luar individu yaitu sistem pengelolaan tugas yang kurang baik. Model pengembangan motivasi yang disarankan adalah pemberian tugas sesuai dengan jenjang jabatannya, pemberian tugas untuk pengembangan profesi, melibatkan

Statistisi di setiap kegiatan statistik, pengembangan kompetensi pegawai, dan menciptakan lingkungan yang kompetitif.

Kata kunci: Motivasi Berprestasi, Prestasi Kerja, Statistisi.



**PROGRAM MAGISTER TERAPAN
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

ABSTRACT

ARTHA SATWIKA, 1864001106
ANALYSIS OF STATISTICIAN ACHIEVEMENT MOTIVE IN BPS-STATISTICS INDONESIA
186 pages, 5 chapter, 5 table, 3 figure, bibliography : 31 books dan 7 regulation, etc.

Achievement motivation define as the drive to excel, achieve a certain criterion or standard, and strive to succeed. This motivation plays an important role in improving the level of performance. For Badan Pusat Statistik- Statistics Indonesia, which goal is to provide high quality data, having excel Statistician is a necessity. Statistician is one of government employee technical formation who are given duties, responsibilities, authority, and full rights by the authorized official to carry out statistical activities. Hence by having Statistician with high achievement motivation will accomplish its goals in best way. Therefore, this study aims to identify, to determine, and to analyze achievement motivation in Statistician. In reaching the aims of study, this paper focus on four things; first, how is the description of statistician achievement motivation; second, what factor affect in statistician achievement motivation; third, what obstacles are faced in reaching achievement motivation; and fourth is statistician achievement motivation model. This study will be analyzed using David McClelland Achievement Motivation Theory with its six aspects consisting of personal responsibility for performance, strong need for feedback, consider the risks of task/striving for an average task complexity, the use for innovation and creativity, time of task completion, and the desire to be the best. Furthermore, it utilizes a qualitative research design and information was gathered through interviewing seven level of statistician and two structural official as key informants in this study. The results of this study indicate that Statistician are well motivated. They have personal responsibility, strong need for feed back, and time of completing task, but they dont have the risk of task, no creativity and innovation, and no desire to be the best. Two factors that influence Statistician achievement motivation are internal factors or internal motivation and external factors are the assignment from structural official and functional credit point. The obstacle are faced in reaching Statistician achievement motivation are the lack of motivation within each individual, their competency, and also the task management system. Motivation development models that suggested are assignment in accordance with the level of position, assignment for professional development, involving Statistician in each statistical activity, developing employee competence, and creating a competitive environment.

Keywords: Achievement Motivation, Performance, Statistician.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Permasalahan	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Tinjauan Teori dan Kebijakan	8
1. Administrasi publik.....	8
2. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).....	10
3. Motivasi	14
4. Motivasi Berprestasi	28
5. Prestasi Kerja	38
6. Model.....	41
7. Jabatan Fungsional Statistisi	46
B. Penelitian Terdahulu	56
C. Konsep Kunci	57
D. Model Berpikir.....	59
E. Pertanyaan Penelitian	60
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	61
A. Metode Penelitian	61
B. Teknik Pengumpulan Data	62
1. Sumber data	62
2. Waktu dan lokasi penelitian	63
3. Intrumen penelitian	64
4. Teknik pengumpulan data.....	64
C. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	62
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	72
A. Gambaran Umum.....	72
B. Hasil dan Analisis Penelitian	74
1. Motivasi Berprestasi Statistisi	74
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi	115
3. Kendala yang Dihadapi dalam Menumbuhkan Motivasi Berprestasi	130
4. Model Motivasi Berprestasi Pejabat Fungsional Statistisi.....	143
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	153
A. Kesimpulan	153
B. Saran	154
DAFTAR PUSTAKA.....	157

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Halaman
1	Angka Kredit Minimal Kenaikan Pangkat dan atau Jabatan Fungsional Statistisi	54
2	<i>Key Informant</i> Penelitian	63
3	Motivasi Berprestasi Pejabat Fungsional Statistisi menurut Aspek dan <i>Key Informant</i>	112
4	Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi Pejabat Fungsional Statistisi menurut Aspek dan <i>Key Informant</i>	129
5	Kendala yang Dihadapi oleh Pejabat Fungsional Statistisi menurut Aspek dan <i>Key Informant</i>	141



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul Gambar	Halaman
1	Model Teori Harapan	27
2	Model Berpikir	60
3	Model Motivasi Berprestasi Pejabat Fungsional Statistisi	146

**POLITEKNIK
STIALAN
JAKARTA**



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul Lampiran	Halaman
1	Panduan Wawancara Penelitian	160
2	Transkrip Wawancara	166
3	Informan Penelitian	186
4	Daftar Riwayat Hidup	189

**POLITEKNIK
STIALAN
JAKARTA**

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang

Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dalam diri individu untuk melakukan atau mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya guna mencapai prestasi yang unggul. Motivasi berprestasi ini sangatlah penting, karena seseorang yang berhasil dalam pekerjaannya adalah orang yang berhasil menyelesaikan segala sesuatunya. Orang-orang tersebut adalah orang-orang yang mengerjakan dan mencapai hasil yang diinginkan. Dalam aplikasinya, kebutuhan berprestasi ini mengharuskan seseorang untuk terus belajar sehingga dapat menguasai keterampilan/keahlian dalam mencapai suatu prestasi. Dengan demikian, Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan memiliki prestasi kerja tinggi.

Dalam kehidupan organisasional, individu dengan motivasi berprestasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini dikarenakan tinggi rendahnya prestasi kerja individu akan menentukan tinggi rendahnya prestasi kerja suatu organisasi. Semakin tinggi prestasi kerja individu maka akan semakin tinggi prestasi kerja organisasi. Dengan kinerja organisasi yang tinggi, maka akan semakin mudah bagi organisasi dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Demikian halnya Badan Pusat Statistik (BPS), untuk dapat mewujudkan visinya sebagai pelopor data statistik terpercaya bagi semua dan misinya sebagai penyedia data statistik yang berkualitas, maka BPS memerlukan insan statistik yang unggul di bidangnya. Disamping itu, dengan terbitnya Peraturan Presiden

Nomor 39 Tahun 2019 tentang Satu Data Indonesia, Badan Pusat Statistik merupakan instansi yang ditunjuk untuk menjadi Pembina Data baik di tingkat pusat maupun tingkat daerah, maka kehadiran insan-insan statistik yang unggul sangat dibutuhkan untuk memajukan perstatistikian. Insan statistik tersebut merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan statistik. PNS dengan keahlian maupun keterampilan di bidang statistik adalah Pejabat Fungsional Statistisi.

Jabatan Fungsional Statistisi merupakan jabatan yang fungsi dan tugasnya berkaitan dengan pelayanan fungsional yaitu berdasarkan pada keahlian dan keterampilan di bidang statistik. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Statistisi dan Angka Kreditnya, Jabatan Fungsional Statistisi ditetapkan dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Fungsi dan tugasnya berkaitan dengan pelaksanaan fungsi dan tugas Badan Pusat Statistik;
- 2) Mensyaratkan keahlian atau keterampilan tertentu yang dibuktikan dengan sertifikasi dan/atau penilaian tertentu dalam bentuk uji kompetensi dan/atau penilaian tertentu pada kegiatan pengembangan profesi yang terdiri dari pembuatan karya tulis ilmiah, petunjuk teknis kegiatan statistik dan melakukan kegiatan penerjemahan.
- 3) Tugas jabatan disusun dalam suatu jenjang Jabatan berdasarkan tingkat kesulitan dan kompetensi. Kegiatan yang dapat dilakukan adalah kegiatan sesuai dengan jenjang jabatannya, satu jenjang di atas dan jenjang di bawahnya dalam satu tingkat keahlian/keterampilan.

- 4) Pelaksanaan tugas yang bersifat mandiri dalam menjalankan tugas profesi. Tugas yang dilaksanakan tidak hanya berasal dari atasan langsungnya tetapi dapat berasal dari inisiasi masing-masing pejabat fungsional, namun tetap mengacu pada pemenuhan kebutuhan organisasi.
- 5) Kegiatannya dapat diukur dengan satuan nilai atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan dalam bentuk angka kredit.

Kriteria di atas menjelaskan tiga hal yaitu yang pertama seorang Pejabat Fungsional Statistisi memiliki tugas jabatan dengan standar kompetensi yang harus dipenuhi di setiap jenjang jabatannya. Kedua, setiap prestasi kerja dari Pejabat Fungsional Statistisi diukur melalui penilaian angka kredit, sehingga semakin tinggi prestasi kerja Pejabat Fungsional Statistisi maka akan semakin tinggi pula angka kredit yang diperoleh. Ketiga, karir Pejabat Fungsional Statistisi yaitu kenaikan pangkat maupun kenaikan jabatan ditentukan oleh prestasi kerja yang telah dicapai serta kemampuan Pejabat Fungsional Statistisi dalam memenuhi persyaratan jabatan yang ditentukan terhadapnya. Persyaratan jabatan yang dimaksud adalah persyaratan angka kredit minimal, persyaratan angka kredit pengembangan profesi, maupun persyaratan kelulusan dalam uji kompetensi. Dengan demikian, karir seorang Pejabat Fungsional Statistisi bergantung pada pejabat itu sendiri, semakin tinggi motivasi berprestasi, maka akan semakin tinggi angka kredit yang diperoleh, dan akan semakin cepat pula seorang Pejabat Fungsional untuk dapat memenuhi persyaratan angka kredit minimal untuk kenaikan pangkat atau jabatan.

Untuk itu, dalam menduduki jabatannya, Pejabat Fungsional Statistisi harus memiliki dorongan untuk selalu berprestasi. Adanya motivasi berprestasi

akan memberikan dampak positif baik bagi individu maupun organisasi. Bagi individu, adanya motivasi berprestasi dapat meningkatkan prestasi kerja sehingga berdampak pada peningkatan karir baik berupa kenaikan jabatan maupun kenaikan pangkat yang kemudian akan diiringi dengan peningkatan pendapatan dan prestise dari pejabat tersebut. Di sisi lain, bagi organisasi adanya motivasi berprestasi berdampak pada peningkatan prestasi kerja Pejabat Fungsional Statistisi yang berujung pada peningkatan kinerja organisasi dan tercapainya tujuan dari Badan Pusat Statistik.

Namun demikian, menurut Cucu Gantini (2015: 123-125) dalam penelitiannya tentang Pengembangan Karir Jabatan Fungsional Statistisi di Lingkungan Badan Pusat Statistik menyebutkan bahwa terdapat beberapa kendala bagi Pejabat Fungsional Statistisi dalam memenuhi persyaratan jabatannya. Kendala yang dihadapi adalah kurangnya kreativitas statistisi, penempatan unit kerja yang tidak tepat, pengangkatan pejabat fungsional yang tidak sesuai dengan formasi, kurangnya kegiatan Statistisi yang berada di unit kerja, dan Peraturan tentang angka kredit Jabatan Fungsional Statistisi yang sudah tidak relevan dengan kondisi saat ini.

Kendala-kendala tersebut, tentunya dapat menyebabkan penurunan motivasi berprestasi pada Pejabat Fungsional Statistisi. Hal ini dikarenakan pegawai dengan motivasi berprestasi yang tinggi akan membedakan dirinya dengan pegawai lain melalui keinginannya untuk melakukan yang terbaik. Pegawai tersebut memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Mencari situasi di mana dapat bertanggung jawab dan menyelesaikan masalah sendiri,

- 2) Menyukai untuk segera mendapatkan umpan balik dari pekerjaan yang dikerjakan sehingga mereka mengetahui apakah prestasi mereka meningkat atau tidak.
- 3) Dapat menentukan tujuan yang akan dicapainya, tujuan tersebut tidak terlalu mudah dan tidak terlalu sulit namun bisa memberikan tantangan dalam melaksanakannya.

Kendala-kendala yang dihadapi oleh Pejabat Fungsional Statistisi akan menyebabkan pejabat tersebut tidak dapat menentukan tujuan yang akan dicapainya, serta kurang memiliki kreativitas dan inovasi. Hal ini akan berdampak pada sulitnya Pejabat Fungsional Statistisi untuk memenuhi angka kredit minimal dan kompetensi yang dipersyaratkan pada masing-masing jenjang jabatan.

Penurunan motivasi berprestasi dari Pejabat Fungsional Statistisi terlihat dari peningkatan jumlah Pejabat Fungsional Statistisi yang tidak dapat memenuhi persyaratan angka kredit minimal yang ditentukan untuk kenaikan pangkat/jabatan setingkat lebih tinggi, sehingga diberhentikan sementara dari jabatannya. Pada tahun 2018, Badan Pusat Statistik memiliki 241 Pejabat Fungsional Statistisi. Jumlah tersebut meningkat dari tahun sebelumnya yang hanya berjumlah 222 orang. Namun, peningkatan jumlah tersebut disertai dengan peningkatan jumlah dari Pejabat Fungsional Statistisi yang tidak dapat memenuhi persyaratan angka kredit minimal yang ditentukan untuk kenaikan pangkat/jabatan setingkat lebih tinggi, sehingga diberhentikan sementara dari jabatannya. Jumlah tersebut meningkat dari 3 orang pada tahun 2017 menjadi 24 orang pada tahun 2018. Apabila ditinjau dari Tingkat Jabatan, maka Pejabat Fungsional yang tidak mampu memenuhi angka kredit minimal adalah sebanyak

8 orang (33%) merupakan pejabat dari Tingkat Keterampilan dan selebihnya 16 orang (67%) berasal dari Tingkat Keahlian.

Peningkatan jumlah pejabat yang diberhentikan sementara menunjukkan ketidakmampuan Pejabat Fungsional Statistisi untuk memenuhi persyaratan jabatan. Ketidakmampuan tersebut dapat disebabkan oleh faktor internal dari dalam diri Pejabat Fungsional Statistisi maupun faktor eksternal dari organisasi.

Apabila tidak segera ditindaklanjuti maka dapat menurunkan prestasi kerja Pejabat Fungsional Statistisi itu sendiri dan prestasi kerja Badan Pusat Statistik. Untuk itu perlu dilakukan penelitian apakah faktor-faktor tersebut mempengaruhi motivasi berprestasi Statistisi dan kendala-kendala apa saja yang dihadapi Pejabat Fungsional Statistisi untuk dapat meningkatkan motivasi berprestasinya, sehingga dapat diketahui motivasi berprestasi dari Pejabat Fungsional Statistisi dan dapat memberikan masukan bagi Badan Pusat Statistik bagaimana model motivasi berprestasi dari Pejabat Fungsional Statistisi.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan mengingat pentingnya motivasi berprestasi, maka kedua hal tersebut menjadi latar belakang untuk melakukan analisis terhadap motivasi berprestasi Pejabat Fungsional Statistisi di Badan Pusat Statistik.

B. Rumusan Permasalahan

Dari latar belakang permasalahan penelitian tersebut diatas, maka rumusan permasalahan dari penelitian ini adalah bagaimana motivasi berprestasi dari Pejabat Fungsional Statistisi di Badan Pusat Statistik?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengidentifikasi dan menganalisis bagaimana motivasi berprestasi dari Pejabat Fungsional Statistisi di Badan Pusat Statistik.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang teori dan praktik dalam penerapan Manajemen Sumber Daya Aparatur dalam organisasi, khususnya dalam motivasi pegawai.

2) Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran dan masukan bagi Badan Pusat Statistik dalam mengelola motivasi berprestasi bagi pejabat fungsionalnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap Pejabat Fungsional Statistisi dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Pejabat Fungsional Statistisi Tingkat Keterampilan memiliki sikap bertanggung jawab terhadap tugas, memperhatikan umpan balik, memperhatikan waktu dalam menyelesaikan tugasnya, dan memiliki sedikit kreativitas sebatas untuk mempermudah dalam penyelesaian tugas-tugasnya. Pejabat fungsional ini, kurang memiliki resiko dalam pemilihan tugas, tidak memiliki inovasi dan tidak memiliki keinginan untuk menjadi yang terbaik. Berbeda dengan Pejabat Fungsional Statistisi Tingkat Keterampilan, Pejabat Fungsional Statistisi Tingkat Keahlian memiliki sikap bertanggung jawab terhadap tugas, memperhatikan umpan balik, memperhatikan waktu dalam menyelesaikan tugasnya, kurang memiliki resiko dalam pemilihan tugas, tidak memiliki keinginan untuk menjadi yang terbaik, namun memiliki kreativitas dan inovasi yang lebih baik sejalan dengan peningkatan jenjang jabatannya.
- 2) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi Pejabat Fungsional Statistisi Tingkat Keterampilan dan Tingkat Keahlian adalah faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu dorongan dari dalam diri masing-masing individu untuk memiliki sikap bertanggung jawab terhadap tugas, memperhatikan umpan balik, dan memperhatikan waktu dalam menyelesaikan tugasnya. Faktor eksternal berupa

pemberian tugas oleh atasan langsung dan dorongan untuk memenuhi persyaratan angka kredit di jabatannya.

- 3) Kendala-kendala yang dihadapi oleh Pejabat Fungsional Statistisi Tingkat Keterampilan adalah kendala dari dalam individu dan kendala dari luar individu. Kendala dari dalam individu yaitu kurangnya motivasi dalam diri masing-masing individu serta kurangnya kompetensi yang dimiliki. Kendala dari luar individu yaitu pemberian tugas yang tidak sesuai dengan jenjang jabatan yang diduduki. Bagi Pejabat Fungsional Statistisi Tingkat Keahlian, kendala yang dihadapi dalam memiliki motivasi berprestasi adalah kendala dari dalam diri individu dan kendala dari luar yaitu manajemen pemberian tugas. Tugas yang terlalu banyak dan tugas rutin cenderung menghambat kreativitas dan inovasi dari Pejabat Fungsional Statistisi Tingkat Keahlian.
- 4) Dalam pengembangan motivasi berprestasi dari Pejabat Fungsional Statistisi dibutuhkan efikasi diri dan penetapan tugas yang jelas oleh organisasi. Kedua hal tersebut dapat dilakukan dalam bentuk pemberian tugas sesuai dengan jenjang jabatannya, pemberian tugas untuk pengembangan profesi, melibatkan Statistisi di setiap kegiatan statistik, pengembangan kompetensi pegawai, lingkungan kerja yang kompetitif.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

- 1) Biro Kepegawaian disarankan untuk melakukan penataan Pejabat Fungsional Statistisi dengan cara sebagai berikut:

- a) Memperbarui analisis beban kerja (ABK) dengan mengakomodir proses kegiatan statistik yang sedang berkembang saat ini.
 - b) Menempatkan Pejabat Fungsional Statistisi sesuai dengan formasi pegawai hasil dari penghitungan ABK tersebut.
 - c) Selanjutnya, proses pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan jabatan Fungsional Statistisi didasarkan pada formasi.

Hal ini bertujuan agar jumlah pejabat fungsional statistisi sesuai dengan kebutuhan unit kerja, sehingga memiliki tugas yang sesuai dengan kompetensi jabatannya.
- 2) Pimpinan unit kerja disarankan untuk menetapkan kontrak kerja dengan Pejabat Fungsional Statistisi di awal tahun. Kontrak kerja yang dibuat disesuaikan dengan standar kompetensi masing-masing jabatan serta mempertimbangkan angka kredit yang dipersyaratkan di masing-masing jenjang jabatan. Selain itu, di dalam kontrak kerja tidak hanya berisikan tugas rutin, melainkan tugas-tugas yang dapat mengembangkan profesi statistisi, sehingga dapat menumbuhkan kreativitas dan inovasi Pejabat Fungsional Statistisi.
- 3) Pusat Pendidikan dan Pelatihan disarankan bekerja sama dengan Biro Kepegawaian dan pimpinan unit kerja Pejabat Fungsional Statistisi untuk melakukan analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan dalam melakukan pengembangan kompetensi Pejabat Fungsional Statistisi. Hal ini bertujuan agar pengembangan kompetensi Pejabat Fungsional Statistisi yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- 4) Pimpinan unit kerja disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif melalui beberapa hal sebagai berikut:

- a) Melakukan penilaian kinerja Pejabat Fungsional Statistisi secara objekif berdasarkan pada capaian kinerja pegawai.
- b) Pemberian tunjangan kinerja didasarkan pada penilaian kinerja pegawai.
- c) Memberikan apresiasi terhadap Pejabat Fungsional Statistisi yang berprestasi dengan memberikan *reward* atas prestasi yang dilakukan.
Hal ini bertujuan untuk dapat menumbuhkan motivasi dalam diri Pejabat Fungsional Statistisi untuk berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Antonius, S. 2016. *Aplikasi Pengarsipan Dokumen Kredit di PT Bank SULUTGO Cabang Calaca*. Politeknik Negeri Manado, Manado.
- Basuki, J. 2018. *Administrasi Publik Telaah Teoritis dan Empiris*. Depok: Rajagrfindo Persada.
- Gantini, C. 2015. *Pengembangan Karir Jabatan Fungsional Statistisi di Lingkungan Badan Pusat Statistik*. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara.
- Gojali. 2015. *Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Persepsi Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kedeputian Bidang Sumber Daya Manusia Kementerian Sekretariat Negara*. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara, Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. 2016. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hattie, J., & Timperley, H. 2007. "The Power of Feedback". *Review of Educational Research*, 77, 81–112.
- Jaelani, E. 2015. Optimalisasi Sistem Pelayanan untuk Menurangi Antrian dengan Pendekatan Simulasi Menggunakan Software Pro Model (Studi Kasus Pada SPBU Kadipaten Majalengka). *Jurnal Sains & Akuntansi*, VII No 1, 101–118.
- Kaplan, A. 2008. "Achievement Motivation". *Psychology of Classroom Learning*, 1, 13–17.
- Karaman, M. A., & Sminth, R. 2019. "Turkish Adaptation of Achievement Motivation Measure". *International Journal of Progressive Education*, 15, 185–197.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2016. *Mengembangkan Tanggung Jawab Pada Anak*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Maksudi, B. I. 2017. *Dasar-Dasar Administrasi Publik*. Depok: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

- Moleong, L. J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ogunleye, A. J., & Osekita, D. A. 2016. "Effect of Job Status, Gender, and Employees' Achievement Motivation Behavior on Work Performance: A Case Study of Selected Local Government Employees in Ekiti State, Nigeria". *European Scientific Journal*, 12, 235–248.
- Ondabu, I. T. 2014. "A Theory of Human Motivation: The Tirimba Grouping Theory of Motivation". *Sop Transactions On Economic Research*, 1, 16–21.
- Rahmawani, S. 2008. *Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Prestasi Kerja* (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah). Online. (<https://docplayer.info/31145387-Hubungan-motivasi-berprestasi-dengan-prestasi-kerja.html>). Diakses 4 Januari 2019.
- Robbins, S. P. 2001. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall International.
- Royle, M. T., & Hall, A. T. 2012. "The Relationship Between McClelland's Theory of Needs, Feeling Individually Accountable, and Informal Accountability for Others". *International Journal Of Management And Marketing Research*, 5, 21–41.
- Sarwono, J. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sasmirais. 2010. *Pengaruh Pengembangan Karier dan Kompetensi Terhadap Motivasi Berprestasi Pegawai pada Sekretariat Militer Sekretariat Negara RI*. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. 2003. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Silaen, M. 2015. *Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil Di Pusat Komunikasi Publik Kementerian Pertahanan RI*. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara, Jakarta.
- Suryani, E. 2006. *Pemodelan & Simulasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Triantie, A., Chiar, C., & Fadillah, F. 2016. "Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kompetensi Profesional terhadap Kepuasan Kerja Guru". *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Untan*, 5, 1.
- Uno, H. B. 2016. *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- UpRise. (t.t.). *The Ultimate Guide to Giving Feed Back*. online. (<https://upraise.io/ebook-ultimate-guide-giving-feedback-2>). Diakses 31 Agustus 2019.
- Widodo, S. E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

B. Peraturan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 1997 Tentang Statistik.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2007 tentang Badan Pusat Statistik.

Peraturaturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 19 Tahun 2013 Tentang Statistisi Dan Angka Kreditnya.

Peraturaturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil.