

Efektivitas Achievement Motivation Training untuk Meningkatkan Motivasi Berprestasi pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum “X” Kabupaten

Ari Devi Fidiyati, Dewi Handayani Harahap & Eni Rohyati

Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta

ABSTRAK Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas achievement motivation training terhadap peningkatan motivasi berprestasi pada pegawai. Subjek penelitian adalah pegawai Perusahaan Daerah Air Minum “X” Kabupaten “M” yang bertugas memberikan pelayanan kesejahteraan sosial didalam kantor dan diluar kantor sebanyak 50 orang. Desain penelitian adalah randomized pretest-posttest control group design dengan melakukan randomisasi subjek kedalam kelompok eksperimen dan kontrol setelah dilakukan pretest. Alat ukur yang digunakan adalah skala motivasi berprestasi yang terdiri dari 32 aitem. Achievement motivation training digunakan sebagai intervensi untuk meningkatkan motivasi berprestasi subjek penelitian. Data yang diperoleh dianalisis dengan teknik independent sample t test dengan bantuan program komputer SPSS version 17.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan rata-rata skor sebelum dan sesudah penelitian. Perbedaan tersebut ditunjukkan dengan nilai thitung sebesar 2,094 (thitung > ttabel = 2,074) dan p value sebesar 0,048 ($p < 0,05$). Kesimpulan penelitian menunjukkan ada perbedaan motivasi berprestasi yang signifikan antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol terutama pada subjek yang memiliki skor kategori rendah. Motivasi berprestasi pegawai yang mendapatkan achievement motivation training lebih tinggi daripada pegawai yang tidak mendapatkan achievement motivation training sehingga hipotesis diterima. **Kata kunci** Nilai Materialistik, Belanja dan Religiositas

Latar Belakang

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) “X” Kabupaten “M” merupakan lembaga pemerintah daerah yang melalui pegawainya bertugas menyelenggarakan pengelolaan air minum untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek sosial, kesehatan dan pelayanan umum. Secara teknis, pelayanan PDAM Kabupaten “M” dilakukan melalui Sub unit yang berjumlah 10. Selain menyelenggarakan pelayanan umum yang bersifat sosial, PDAM Kabupaten “M” juga menyelenggarakan upaya-upaya untuk memupuk pendapatan. Sebagai perwujudan dalam menyelenggarakan pelayanan umum antara lain menyediakan hydrant untuk fasilitas pemadam kebakaran, penyediaan kran-kran air di fasilitas publik, dan melakukan penggolongan pelanggan. Sementara itu, sebagai perwujudan dari upaya untuk memupuk pendapatan adalah kewajiban PDAM “X” untuk memberikan kontribusi bagi APBD Kota “M” setiap tahunnya yang besarnya ditentukan oleh Peraturan Daerah.

Sesuai dengan tanggung jawabnya, setiap pegawai PDAM “X” dituntut untuk memiliki komitmen profesi dan dedikasi yang kuat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat maupun instansi yang menjadi pelanggannya, namun demikian dalam pelaksanaannya perilaku pegawai tersebut selama ini justru tidak menunjang komitmen profesi dan dedikasi sebagai pegawai pemerintah. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, beberapa perilaku yang tidak menunjang komitmen dan dedikasi itu antara lain: pertama, pegawai kurang bertanggung jawab pada pekerjaannya sendiri. Kesiediaan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya secara mandiri hingga tuntas sangat kurang. Kedua, waktu penyelesaian tugas yang tertunda. Pegawai justru lebih sering bermain internet, menggunakan telepon genggam yang berlebihan untuk blackberry messenger dan sms atau layanan chatting gratis, serta tidur pada jam kerja.

Ketiga, sangat sulit sekali memberi masukan kepada pegawai, terutama kepada pegawai yang merasa sudah lama bekerja di instansi. Setiap kepala unit memberikan masukan untuk perbaikan kinerja justru kepala unit dianggap usil dan tidak realistis. Keempat, komitmen untuk bekerja dan mencapai hasil melebihi standar yang ditetapkan juga rendah. Pegawai hanya sekedar melaksanakan butir-butir kegiatan yang telah ditetapkan dalam job description, tanpa berusaha lebih jauh untuk mencapai target, visi dan misi lembaga apalagi menjadi pegawai teladan. Kelima, kurang memiliki inovasi dan kreativitas dalam bekerja. Pegawai sering mengeluhkan kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif dan fasilitas terbatas, namun para pegawai itu sendiri juga tidak ada inisiatif untuk memperbaiki kualitas diri atau menambah ketrampilan dalam memberikan pelayanan sosial.

Implikasi praktis dari perilaku pegawai tersebut adalah sangat sedikit sekali pegawai yang mampu meraih hasil kerja tertinggi dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai, berdasarkan ketrampilan, pengalaman, dan waktu yang dibutuhkan. Sebaliknya, yang sering terjadi adalah keterlambatan pegawai dalam mengumpulkan laporan hingga bulan berikutnya. Akibatnya, pegawai terperangkap pada pekerjaan rutin sehingga mengabaikan inovasi dan kreatifitas dalam meningkatkan kualitas pelayanan. Akuntabilitas melalui sistem pelaporan (penyusunan DUPAK) menjadi tidak berjalan dengan baik. Sebagian besar pegawai menyusun dupak pada saat terakhir waktu kenaikan pangkat. Beberapa pegawai terancam dibebaskan sementara karena terlambat menyusun laporan, bahkan ada yang sudah dibebaskan sementara karena tidak jujur dalam melaporkan hasil pekerjaannya.

Berdasarkan perilaku yang ditunjukkan oleh pegawai tersebut dan efeknya terhadap perusahaan, peneliti menduga adanya gejala motivasi berprestasi yang rendah dari pegawai yaitu antara lain: malas, kurang disiplin, penggunaan waktu kerja aktif yang tidak proporsional dan kurangnya kemauan untuk mencapai hasil kerja yang melebihi target. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh McClelland (1987), bahwa individu yang memiliki motivasi berprestasi akan mengerahkan seluruh kemampuannya untuk menjalankan semua kegiatan yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai target-target tertentu yang harus dicapainya.

Kajian Pustaka

McClelland yang mempopulerkan istilah *need for achievement* (*n-ach*) memberi batasan bahwa motivasi berprestasi merupakan dorongan untuk mengungguli dan menghasilkan prestasi sehubungan dengan seperangkat standar yang harus dipenuhi serta berusaha keras untuk sukses. Dorongan untuk berprestasi ini tercermin dari perilaku individu yang selalu mengarah pada standar keunggulan (*standard of excellent*), bertanggung jawab, dan terbuka terhadap umpan balik guna memperbaiki prestasi (Robbins, 2009). Ide mengenai *achievement motivation training* pertama kali dicetuskan oleh McClelland pada tahun 1960. *Achievement motivation training* merupakan salah satu metode yang digunakan untuk menyemangati individu agar memiliki konsep berprestasi dalam merencanakan langkah untuk peningkatan prestasi. Metode *achievement motivation training* yang digunakan merupakan dasar dari aliran psikologi belajar yaitu: frekuensi pengukuhan, makna dari materi yang dipelajari dan resitasi yang memiliki peranan penting dalam menghasilkan peningkatan perilaku secara cepat.

Ada empat kelompok besar materi *achievement motivation training* yang dikembangkan oleh McClelland (Latham&Pinder, 2005) yaitu:

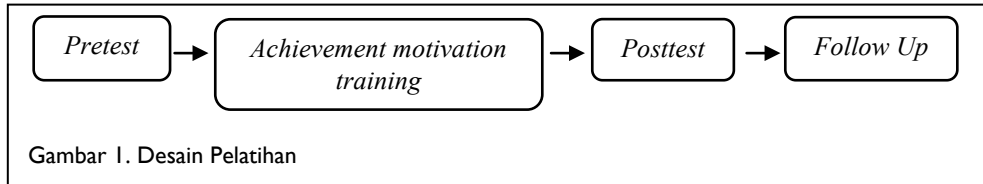
1. *Achievement syndrome*. Merupakan pengenalan konsep mengenai apakah yang dimaksud dengan motif dan motivasi berprestasi. Setelah mengenali dan memahami apakah yang dimaksud dengan motivasi berprestasi, peserta pelatihan dibiasakan untuk menggunakan pemahaman ini dalam setiap perilakunya selama pelatihan, untuk membiasakan peserta memiliki perilaku yang berorientasi pada prestasi. Materi *achievement syndrome* ini telah mencakup karakteristik motivasi berprestasi yaitu orientasi pada prestasi.
2. *Self study*. Melalui materi *self study* peserta pelatihan diberi banyak kesempatan untuk mempelajari diri mereka masing-masing. Peserta harus mengetahui apa yang dibutuhkan oleh diri mereka, apa yang mereka miliki, bagaimana keadaan lingkungan sekitarnya atau dengan kata lain peserta harus dapat menemukan potret diri sendiri dengan mengkaji kelemahan dan kekuatan yang ada pada diri peserta, apa tujuan hidup peserta, norma-norma dan nilai-nilai hidup dalam lingkungannya. Materi *self study* telah mencakup beberapa karakteristik motivasi berprestasi yaitu menggunakan umpan balik dan memperhitungkan resiko.
3. *Goal setting*. Merupakan konsep penetapan tujuan yang akan dikenalkan dengan maksud agar peserta merasakan betapa pentingnya penetapan tujuan dalam kehidupan sehari-hari. Untuk lebih mengetahui dan memahami konsep penetapan tujuan, seseorang harus mengenal terlebih dahulu dirinya sendiri, bagaimana lingkungannya, sebagaimana telah diuraikan dalam materi *self study*. Berdasarkan ini semua kemudian disusun dan dirumuskan tujuan yang akan ditetapkan dengan asumsi bahwa tujuan itu harus berarti bagi diri pribadi, realistis, mengandung resiko sedang, ada batas waktu, dapat diukur. Materi *goal setting* ini telah mencakup karakteristik orientasi pada prestasi dan keyakinan yang kuat untuk mencapai tujuan dan hasil yang sebaik-baiknya.
4. *Group support*. Peserta dianggap sebagai subjek yang dinamis, dapat saling membantu dan mempengaruhi satu sama lainnya. Kontak yang terjadi antara peserta dan trainer atau peserta satu dengan

peserta lainnya sangat menentukan pematangan proses belajar. Materi group support secara otomatis akan mencakup keseluruhan aspek motivasi berprestasi manakala peserta melakukan relasi interpersonal, baik dengan sesama peserta maupun dengan trainer.

Menurut McClelland (Robbins, 2009) terdapat hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kerja. Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri individu untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja yang diharapkan. Individu yang termotivasi untuk bekerja keras maka individu tersebut akan bersedia menerima tanggungjawab yang lebih besar serta akan mengembangkan kemampuan kerjanya sampai tingkat maksimal. Munandar (2002) menyebutkan bahwa kaitan motivasi dengan prestasi kerja dapat diungkapkan sebagai berikut: unjuk kerja (performance) adalah hasil dari interaksi antara motivasi, kemampuan dan peluang. Jika motivasi berprestasinya rendah maka performancenya juga rendah meskipun kemampuannya baik dan peluangnya tersedia.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain eksperimen yang memiliki perlakuan, pengukuran dampak, unit eksperimen (kelompok eksperimen dan kelompok kontrol) serta ada randomisasi untuk menciptakan perbandingan (Ghozali, 2009). Subjek dalam penelitian ini dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok eksperimen (K1) dan kelompok kontrol (K2). Desain eksperimen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Randomized Control-Group Pretest-Posttest Design. Pretest diberikan sebelum pelaksanaan pelatihan dengan pemberian skala motivasi berprestasi pada pegawai. Selanjutnya subjek diberi perlakuan berupa achievement motivation training, kemudian diberikan posttest dengan menggunakan skala motivasi berprestasi untuk melihat perubahan dan hasil yang diperoleh subjek setelah mendapatkan perlakuan. Tahap terakhir subjek diberikan skala motivasi berprestasi kembali sebagai follow up untuk melihat apakah efek dari pemberian perlakuan masih bertahan dalam diri subjek. Secara teknis skema intervensi yang akan diberikan dapat digambarkan sebagai berikut:



Metode pelatihan yang diterapkan dalam pelatihan ini adalah metode pelatihan partisipatori andragogi. Metode ini dipilih karena tidak memerlukan penjelasan-penjelasan teoritis yang terlalu panjang, sehingga peserta pelatihan dapat langsung mempraktekkan sendiri materi yang diberikan. Metode pelatihan andragogi lebih menekankan pada upaya membimbing dan membantu orang dewasa untuk menemukan pengetahuan, ketrampilan dan sikap dalam rangka memecahkan masalah-masalah kehidupan kerja yang dihadapinya. Pemberian materi pelatihan akan dilakukan secara interaktif dengan menggunakan kombinasi berbagai metode pembelajaran yang mencakup: konsep, role play, games, film, dan self assessment.

Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis penelitian diperoleh nilai thitung = 2,094 (thitung > ttabel) dengan skor signifikansi untuk equal variances assumed adalah 0,048 ($p < 0,05$) maka terdapat perbedaan skor motivasi berprestasi yang signifikan sebelum dan sesudah perlakuan. Secara statistik hasil penelitian ini menunjukkan achievement motivation training efektif untuk meningkatkan motivasi berprestasi pegawai terutama untuk pegawai yang skor motivasi berprestasinya rendah. Peningkatan motivasi berprestasi terlihat pada kelompok eksperimen, walaupun beberapa orang dalam kelompok kontrol juga ada peningkatan skor motivasi berprestasinya. Hasil analisis skor motivasi berprestasi menunjukkan bahwa mean pretest kelompok eksperimen sebesar ($M = 75,42$) sedangkan mean pretest kelompok kontrol sebesar ($M = 84,25$). Setelah diberi perlakuan berupa achievement motivation training terjadi peningkatan mean follow up pada kelompok

eksperimen sebesar ($M = 96,08$) dan pada kelompok kontrol sebesar ($M = 87,08$). Mean gainscore pada kelompok eksperimen sebesar ($M = -20,17$) sedangkan pada kelompok kontrol sebesar ($M = -2,83$).

Penutup

Berdasarkan hasil evaluasi pelatihan yang dilakukan menunjukkan bahwa peserta mampu memahami, memperoleh manfaat dan mengaplikasikan konsep-konsep yang dipelajari dalam pelatihan. Konsep pertama adalah achievement syndrome yang memberikan kesempatan untuk memahami pengertian motivasi berprestasi, karakteristik high achievers, kaitannya dengan kesuksesan dalam bekerja, sehingga peserta memperoleh konsep yang jelas mengenai pengaruhnya terhadap perilaku termasuk dalam pekerjaan sehari-hari. Konsep kedua adalah self study yang memberikan kesempatan pada peserta untuk belajar mengenai diri sendiri, menemukan potret diri sendiri, mengkaji kelebihan dan kekurangan diri sendiri maupun orang lain, dan tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan kemampuan.

Konsep ketiga adalah goal setting yang memberikan kesempatan pada peserta untuk memahami pentingnya memiliki tujuan dalam kehidupan sehari-hari khususnya ketika menyelesaikan suatu pekerjaan. Peserta memperoleh pengetahuan bagaimana menyusun rencana kerja yang matang, tidak terburu-buru, memperhitungkan deadline dan lebih realistis. Individu membuat dan menetapkan tujuan sesuai dengan kebutuhan dan kondisi lingkungan sekitar. Konsep terakhir adalah group support yang memberikan kesempatan pada peserta untuk saling membantu, mendukung dan menyadari pentingnya kehadiran orang lain dalam mencapai kesuksesan pribadi maupun kelompok. Berada dalam satu kelompok dengan orang lain yang memiliki permasalahan yang sama membuat para peserta lebih terbuka serta memiliki ikatan dengan rekan lain dan secara tidak langsung saling berbagai pengalaman dan pengetahuan, namun demikian subjek dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang secara psikologis memiliki pemahaman bahwa subjek akan tetap menjadi PNS dan tidak akan dikeluarkan sekalipun prestasi kerjanya tidak memuaskan.

Daftar Pustaka

- Ghozali, I. 2009. Desain penelitian eksperimental. teori, konsep dan analisis data dengan SPSS 17.0. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Latham, G.P., Pinder, C.C. 2005. Work motivation theory and research at the dawn of the 21th Century. Annual Review of Psychology. United States: Annual Review Inc.
- McClelland, C.D. 1987. Human motivation. New York: Cambridge University Press.
- Munandar, A.S. 2002. Psikologi industri dan organisasi. Jakarta: UI Press.
- Robbins, P.S. 2009. Organizational behavior. 13th Edition. United States: Prentice-Hall Inc