

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Era global merupakan suatu masa penuh tantangan baru yang belum pernah dihadapi oleh umat manusia sebelumnya. Pada masa ini diperlukan orientasi dan kebijakan-kebijakan baru yang diharapkan dapat meningkatkan kemampuan sumberdaya manusia menandingi tantangan yang beragam dan serba cepat berubah. Kemampuan tersebut berujung pada sistem perencanaan sumberdaya manusia yang dibangun.

Otonomi daerah sesungguhnya bermuara pada peningkatan kesejahteraan masyarakat dan mendekatkan fungsi-fungsi pelayanan umum kepada masyarakat. Itulah sebabnya sekarang Pemerintah Daerah dituntut memiliki kemampuan untuk menemukani tantangan yang sama sekali baru bagi aparatnya untuk mencapai keunggulan komparatif dan kompetitif dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Dalam konteks pemerintahan yang kompetitif, pemberian otonomi kepada daerah sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1992; dimaksudkan agar masing-masing Pemerintah Daerah secara otonom mampu mempersiapkan diri memasuki era pemerintahan yang kompetitif. Pemerintahan yang katalistik artinya bahwa peran baru Pemerintah akan lebih diarahkan sebagai pengatur dan pengendali dari pada sebagai pelaksana langsung suatu urusan dan layanan. Hal ini didasarkan pada pengalaman bahwa jika urusan urusan yang

dapat diselenggarakan sendiri oleh masyarakat, namun tetap diselenggarakan oleh Pemerintah akan menimbulkan ketergantungan sehingga kreatifitas dan semangat inovasi masyarakat maupun individu anggota masyarakat menjadi lemah.

Masa mendatang masih akan diwarnai dengan tantangan-tantangan yang menuntut perubahan keterampilan, sikap maupun mental aparatur sebagai akibat terjadinya krisis kepercayaan, krisis ekonomi, globalisasi dan arus perdagangan bebas, perubahan teknologi informasi dan budaya. Tantangan-tantangan tersebut memerlukan kesiapan aparatur yang memiliki kompetensi sesuai tuntutan tugasnya. Oleh karenanya pemimpin aparatur dalam usaha meningkatkan kompetensi bawahan perlu memahami dengan baik bagaimana konsep kepemimpinan yang dapat membawa dampak positif bagi aparatur yang dipimpinnya. Dampak positif tersebut dapat berupa peningkatan motivasi, peningkatan produktivitas kerja dan selanjutnya dapat meningkatkan prestasi kerja aparatur yang dipimpinnya.

Pemimpin aparatur dituntut untuk menciptakan sumberdaya manusia aparatur yang memiliki kompetensi. Peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, dan pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan jabatan yang merupakan pembinaan Pegawai Negeri Sipil. Pendidikan dan latihan aparatur merupakan upaya meningkatkan kesenjangan kompetensi aparatur yang berorientasi pada pencapaian jangka pendek dan jangka panjang. Kompetensi tersebut terdiri atas *skill* (keterampilan), *knowledge* (pengetahuan), dan *attitude* (sikap perilaku). Pendidikan dapat dihedakan dengan pelatihan dimana

pendidikan mewakili suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri seorang aparatur, sementara pelatihan diarahkan untuk membantu mencapai kompetensi dalam tugas/pekerjaan saat ini.

Salah satu pendidikan dan pelatihan yang tertuang dalam kebijakan pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil adalah Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklatpim) Tingkat III. Diklatpim Tingkat III adalah diklat yang diperuntukkan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintahan yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural. Dengan demikian sasaran diklat ini adalah untuk terwujudnya PNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan struktural eselon III.

Sebagai suatu proses pendidikan yang diharapkan dapat memberikan solusi terhadap peningkatan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintahan, maka kualitas hasil pelaksanaan diklat menjadi perhatian yang cukup serius. Dalam pelaksanaan diklat yang dilakukan haruslah diperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil belajar dalam diklat. Banyak faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil belajar dalam diklat salah satu diantaranya adalah motivasi. Motivasi merupakan perubahan tenaga dalam diri individu yang ditandai oleh dorongan afeksi dan reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan (Donald dalam Sumanto, 1998 hal. 203). Sedangkan salah satu faktor yang menentukan pencapaian hasil belajar adalah motivasi individu untuk berprestasi. Di samping itu agar kemampuan intelektual yang dimiliki individu dapat berfungsi secara optimal adalah adanya motivasi berprestasi yang tinggi dalam dirinya.

Menurut teori kebutuhan McClelland (Robbins, 2002) bahwa orang-orang yang mempunyai hasrat untuk berprestasi bukan untuk ganjaran semata-mata, tetapi adanya dorongan kuat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dari pada yang telah dilakukan sebelumnya. Dorongan tersebut merupakan dorongan yang bersifat internal sehingga memiliki efek yang kuat dalam mempengaruhi aktivitasnya.

Disamping motivasi, sikap akan berpengaruh terhadap pencapaian hasil belajar. Sikap seseorang terhadap objek meliputi perasaan mendukung atau memihak (*favorable*) dan perasaan tidak mendukung atau tidak mendukung (*unfavorable*) pada objek tersebut menurut Berkowitz (Azwar, 2003). Oleh karenanya sikap mempengaruhi perilaku lewat suatu proses pengambilan keputusan dengan alasan tertentu. Dalam hal ini batasan teori sikap tersebut adalah: *Pertama*, perilaku tidak banyak dipengaruhi oleh sikap umum tetapi oleh sikap yang spesifik terhadap sesuatu. *Kedua*, perilaku dipengaruhi tidak hanya oleh sikap tetapi juga oleh norma-norma subyektif yaitu suatu keyakinan terhadap apa yang akan diperbuat terhadap keinginan orang lain. *Ketiga*, sikap terhadap suatu perilaku bersama-sama dengan norma-norma subyektif membentuk suatu niat untuk berperilaku tertentu. Dengan demikian sikap seseorang terhadap diklat akan berpengaruh terhadap bagaimana hasil belajarnya.

Dengan diketahuinya faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil belajar diklat maka dimasa yang akan datang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan hasil belajar di Badan Diklat Provinsi

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, maka dapat dibuat suatu rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi berprestasi dan sikap berpengaruh secara signifikan terhadap hasil belajar peserta Diklatpim Tingkat III di Badan Diklat Propinsi DIY?
2. Diantara variabel motivasi berprestasi dan sikap, manakah variabel yang memiliki pengaruh paling kuat terhadap hasil belajar peserta Diklatpim Tingkat III di Badan Diklat Propinsi DIY?

## **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah, maka dapat ditentukan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menguji signifikansi pengaruh motivasi berprestasi dan sikap dalam diklat dengan hasil belajar kepemimpinan.
2. Menguji variabel manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap hasil belajar.

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Dapat memberikan gambaran tentang pengaruh motivasi berprestasi dan sikap terhadap hasil belajar kepemimpinan

2. Sebagai bahan informasi bagi penyelenggara diklat untuk mengambil keputusan yang diperlukan dalam rangka lebih mengefektifkan hasil belajar yang diharapkan.
3. Dapat memberikan gambaran tentang hasil belajar peserta Diklatpim Tingkat III di Badan Diklat Propinsi.
4. Bagi instansi dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran untuk menentukan kebijakan selanjutnya.
5. Bagi penulis merupakan sarana untuk menerapkan pengetahuan yang telah diperoleh selama kuliah maupun dari literatur yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas ke dalam praktik yang ada.