Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Dorongan merupakan kekuatan yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu. Motivasi kerja pegawai adalah kondisi yang membuat pegawai mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja pegawai merupakan energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang pegawai mengetahui adanya tujuan dalam organisasi dengan tujuan pribadinya.

 Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang didasarkan atas pengalaman, kesungguhan serta waktu suksesnya sebuah instansi,, karena manusia sebagai salah satu faktor produksi yang merupakan basis atau penggerak atas faktor-faktor yang lain harus dapat dirangkum  menjadi satu kesatuan di dalam melaksanakan proses dengan cara yang paling efektif dan efisien .

Kemampuan meningkatkan prestasi kerja tergantung pada keahlian pimpinan dalam memanfaatkan sumber daya termasuk didalamnya manusia. Dalam upaya mendorong pengembangan serta kemajuan organisasi atau pihak manajemen instansi organisasi perlu mengambil langkah sebagai usaha peningkatan efisiensi tersebut dilakukan melalui prestasi kerja.

Dalam rangka mewujudkan akuntabilitas dalam penyelenggaraan Negara, Pemerintah menetapkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Peraturan Presiden tersebut mewajibkan setiap instansi Pemerintah sebagai unsur penyelenggara Negara untuk mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas, fungsi, dan peranannya dalam pengelolaan sumber daya dan kebijakan yang dipercayakan kepadanya berdasarkan perencanaan strategis yang ditetapkan aparatur negara dengan tuntutan untuk mewujudkan administrasi negara yang mampu mendukung kelancaran dan keterpaduan pelaksanaan tugas dan fungsi penyelenggaraan pemerintahan Negara.

Berdasarkan Peraturan Bupati Cianjur Nomor 78 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Cianjur (Berita Daerah Kabupaten Cianjur Tahun 2016 Nomor 79) Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Cianjur menyebutkan, bahwa Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Cianjur sebagai salah satu perangkat daerah di Kabupaten Cianjur, mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan dibidang keuangan.

Berdasarkan hasil penjajagan yang dilakukan peneliti di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Cianjur , ditemukan indikator-indikator yang berkaitan dengan masalah rendahnya motivasi kerja pegawai sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan , sehingga pekerjaan menjadi terhambat dikarenakan kemampuan pegawai yang terbatas. Contoh : Terlihat salah satu pegawai mengalami kesulitan ketika akan memasukkan data pada perangkat komputer sehingga meminta bantuan rekannya untuk bergantian memasukkan data tersebut dikarenakan kurang memahami cara pengoperasian perangkat komputer.
2. Motivasi kerja masih kurang, hal ini terlihat masih ada pegawai yang tidak melakukan pekerjaan yang seharusnya ia kerjakan . Contoh: Terlihat salah seorang pegawai yang sedang bercakap-cakap cukup lama ditelepon dengan kerabatnya pada saat jam kerja.

Berdasarkan indikator-indikator permasalahan tersebut permasalahan tersebut diduga disebabkan oleh rendahnya kompetensi yang dimiliki sehingga berdampak pada motivasi Pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Cianjur pada Bidang Perbendaharaan , yang meliputi faktor sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan

Karena masih kurangnya kemampuan Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Cianjur pada Bidang Perbendaharaan sehingga masih terjadinya kesalahan dalam melakukan pekerjaan.

1. Faktor motivasi

Motivasi pegawai berhubungan dengan dorongan pegawai dalam melakukan pekerjaanya. Diduga motivasi yang dimiliki kurang mampu mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaanya dan memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya serta kurangnya dorongan dan pengarahan dari pemimpin terhadap para pegawainya.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih lanjut tertuang dalam skripsi yang berjudul : **“HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BIDANG PERBENDAHARAAN DI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN ASET DAN DAERAH KABUPATEN CIANJUR ”**

**1.2 Perumusan Masalah**

1. Bagaimana hubungan motivasi dengan prestasi kerja Pegawai pada Bidang Perbendaharaan Badan Pengelolaan Keuangan Aset dan Daerah Kabupaten Cianjur ?
2. Faktor apa saja yang menjadi penghambat antara hubungan motivasi dengan prestasi kerja Pegawai pada Bidang Perbendaharaan Badan Pengelolaan Keuangan Aset dan Daerah Kabupaten Cianjur ?
3. Usaha – usaha apa saja yang seharusnya dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam hubungan motivasi dengan prestasi kerja Pegawai pada Bidang Perbendaharaan Badan Pengelolaan Keuangan Aset dan Daerah Kabupaten Cianjur?
	1. **Tujuan Penelitian**
	2. Mengetahui adakah hubungan motivasi dengan prestasi kerja Pegawai pada Bidang Perbendaharaan Badan Pengelolaan Keuangan Aset dan Daerah Kabupaten Cianjur.
	3. Mengetahui bagaimana hambatan-hambatan dalam hubungan motivasi dengan prestasi kerja pada Pegawai Bidang Perbendaharaan Badan Pengelolaan Keuangan Aset dan Daerah Kabupaten Cianjur.
	4. Mengetahui usaha-usaha apa saja yang harus dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan hubungan motivasi dengan prestasi kerja Pegawai pada Bidang Perbendaharaan Pengelolaan Keuangan Aset dan Daerah Kabupaten Cianjur.
	5. **Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan sumbangan kontekstual konseptual dan kegunaan praktis untuk perbaikan lembaga yang bersangkutan. Kegunaan penelitian ini dijelaskan, sebagai berikut :

* 1. Secara teoritis, hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dan pemikiran bagi perkembangan Ilmu Administrasi Publik khususnya menyangkut permasalahan Motivasi dan Prestasi Kerja Pegawai pada Bidang Perbendaharaan Badan Pengelolaan Keuangan Aset dan Daerah Kabupaten Cianjur.
	2. Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan alternatif pemecahan. masalah yang dihadapi oleh instansi atau Pemerintah Kabupaten Cianjur khususnya di Badan Pengelolaan Keuangan Aset dan Daerah Kabupaten Cianjur.

**1.5 Kerangka Pemikiran**

Memecahkan suatu masalah perlulah diambil suatu teori untuk dijadikan sebagai landasan berpikir dalam menyelesaikan permasalahan yang sedang diteliti. Peneliti bermaksud untuk mengemukakan teori-teori dari para ahli untuk dijadikan sebagai pedoman dalam mengukur kenyataan di lapangan dengan menghasilkan kesimpulan yang objektif.

Berikut ini peneliti akan mengemukakan pengertian Motivasi menurut **Mangkunegara (2000;61)** menyatakan :

**“motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.**

Berdasarkan pengertian di atas, maka motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai.

**Mangkunegara (2000:100)** mengemukakan beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai, diantaranya :

1. **Prinsip partisipasi, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.**
2. **Prinsip komunikasi, pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan upaya pencapaian tugas dengan jelas.**
3. **Prinsip mengakui andil bawahan, pemimpin mengakui, bahwa karyawan mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan.**
4. **Prinsip pendelegasian wewenang, pemimpin yang memberikan otoritas kepada karyawannya untuk mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.**
5. **Prinsip memberi perhatian, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan bawahan.**

Motivasi sebagai tujuan utama yang diinginkan untuk mendorong seseorang berperilaku tertentu. Motivasi merupakan sebuah energi pendorong untuk menggerakan pegawai dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Motivasi terbentuk dari jiwa pegawai yang mempunyai keinginan tinggi untuk terus menekuni dan melakukan pekerjaan yang diembannya guna untuk mencapai hasil yang maksimal.

Peneliti mengemukakan penjelasan tentang pengertian prestasi kerja menurut

**Edwin B. Flippo (Flippo, 1984:84)** penilaian prestasi kerja didefinisikan sebagai berikut :

**“Performance appraisal is that it provides information of great assistance in making and enforcing decisions about such as promotion, pay increases’’
(Penilaian prestasi kerja adalah sebagai penyedia informasi yang sangat membantu dalam membuat dan menerapkan keputusan-keputusan seperti promosi jabatan, peningkatan gaji, pemutusan hubungan kerja)**

Prestasi kerja menggunakan tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan sesuai dengan yang dikemukakan oleh **Flippo (1984)** dikutip oleh **Suyoto (2012:199)** sebagai berikut :

1. **Mutu Kerja, dalam hal ini berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.**
2. **Kuantitas Kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan.**
3. **Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan jadwal mengenai keterlambatan hadir di tempat kerja.**
4. **Sikap, merupakan sikap yang ada kepada pegawai yang menunjukkan seberapa jauh sikap dan tanggungjawab terhadap sesama teman serta seberapa jauh tingkat kerjasama dalam mengevaluasi tugas.**

|  |
| --- |
|  **Motivasi** |
| 1. **Prinsip Partisipasi**
2. **Prinsip Komunikasi**
3. **Prinsip Mengakui Andil Bawahan**
4. **Prinsip Pendelegasian Wewenang**
5. **Prinsip Memberi Perhatian**
 |
| **Mangkunegara (2000:100)** |

|  |
| --- |
| **Prestasi Kerja**  |
| 1. **Mutu Kerja**
2. **Kuantitas Kerja**
3. **Ketangguhan**
4. **Sikap**
 |
| **Edwin Flippo (1984)** |

**Gambar 1.1 Paradigma penelitian**

**Sumber di edit oleh peneliti**

Hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja akan terlihat ketika pemberian motivasi akan menghasilkan gairah kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan akan berdampak pada prestasi kerja

Hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja dapat dilihat berdasarkan hasil penelitian **McClelland (1961), Edward Murray (1957), Miller and Gordon W (1970)**, yang dikutip oleh **Mangkunegara (2000:104)**

**Menyimpulkan, bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian prestasi. Artinya, manajer yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi rendah.**

**1.6 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas peneliti merumuskan hipotesis, sebagai berikut : **“Terdapat hubungan yang signifikan dari motivasi dengan prestasi kerja Pegawai pada Bidang Perbendaharaan di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Cianjur ”**

Hipotesis diatas adalah hipotesis penelitian yang sifatnya verbal dan subtantif artinya belum bisa diuji oleh karena itu harus diterjemahkan ke dalam hipotesis statistik yang sudah operasional sebagai berikut :

1. H0 $ ρ$s = 0, artinya tidak adanya hubungan antara motivasi(X) dengan prestasi kerja (Y).
2. H1 $ ρs $≠ 0, artinya ada hubungan antara motivasi(X) dengan prestasi kerja (Y).
3. Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitian :

**X**

**Y**

**GAMBAR 1.2**

**Paradigma Penelitian *Motivasi* dengan Prestasi Kerja**

**Keterangan gambar :**

X = Variabel motivasi

Y = Variabel prestasi kerja

* 1. **Lokasi dan Waktu Penelitian**
1. **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yang beralamatkan Jl. KH Abdullah Bin Nuh Nomor 15, Sawah Gede, Kecamatan Cianjur, Kabupaten Cianjur, Jawa Barat. Nomor Telepon (0263) 272879/Faximile (0263) 263411/Email @cianjurkab.go.id/Web.cianjurkab.go.id

**2. Waktu Penelitian**

Lamanya peneltian selama 6 bulan. Terhitung dari Bulan April sampai dengan Bulan September 2018. Secara lengkap jadual penelitian tersaji pada tabel berikut :

**TABEL 1.1**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Kegiatan | Tahun | 2018 |
| Bulan | April  | Mei  | Juni | Juli | Agustus | September |
| Minggu | I | II | III | IV | I | II | III | IV | I | II | III | IV | I | II | III | IV | I | II | III | IV | I | II | III | IV |
| 1. | **TAHAPAN PERSIAPAN** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Perizinan
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Penjajagan
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Pengajuan Judul
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Studi Kepustakaan
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Pembuatan Proposal
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Perbaikan Proposal
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. | **TAHAP PELAKSANAAN** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Observasi
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Wawancara
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3.  | **TAHAP PENYUSUNAN** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Pengolahan Data
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Analisis Data
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Pembuatan Skripsi
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4. | **TAHAP PENGUJIAN** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Pengolahan Skripsi
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Penelahaan Skripsi
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Sidang Akhir
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**JADWAL PENELITIAN**