ABSTRAK

Penelitian ini ingin mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung? Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung? Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung?. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan jumlah populasi 79 responden, penelitian ini merupakan penelitian populasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer meliputi wawancara, kuesioner dan juga data sekunder. Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi, disiplin dan kinerja pegawai Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung cukup tinggi. Motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai sebesar 89,7%, variabel motivasi memberikan pengaruh paling besar yaitu sebesar 48,5% sedangkan disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 41,2% sedakan sisanya sebesar 10,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci : Motivasi, Disiplin dan Kinerja.**

**PENDAHULUAN**

Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung adalah salah satu unit kerja di bawah Badan Geologi, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. Dimana Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung memiliki tiga bidang tugas, yaitu air tanah, geologi teknik dan geologi lingkungan. Dalam bidang air tanah mempunyai tugas inventarisasi dan penelitian air tanah serta kebijakan dalam pengelolaan air tanah di seluruh Indonesia.

Dalam mengatasi beberapa kendala pada pembangunan infrastruktur maupun bangunan strategis, bidang geologi teknik mempunyai tugas untuk memmecahkan permasalahan tersebut. Karena selama ini UU Penataan Ruang dan Peraturan Pemerintah mengenai Tata Ruang dari sektor ESDM sering tidak terakomodir dalam Perda Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Provinsi maupun Kabupaten/Kota sehingga dari bidang geologi lingkungan mempunyai tugas untuk memberikan substansi sektor ESDM pada revisi tata ruang nasional, Dengan proses terbentuknya air tanah yang mencapai ratusan bahkan ribuan tahun sampai bisa diambil di mata air atau di sumur, kekritisan air bersih di perkotaan bisa dibilang menjadi persoalan yang sering terjadi. Saat ini di kota-kota besar sudah mengalami kekritisan air bersih, sementara di daerah itu kekeringan sudah secara rutin terjadi setiap tahun. Akibatnya, permukaan air tanah semakin turun yang menimbulkan daya rusak, karena diambil dalam jumlah besar secara terus menerus oleh industri dan masyarakat, air tanah semakin tergedradasi dan menyebabkan air laut masuk menggantikan posisi air tanah. Oleh karena itu, Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung membutuhkan tenaga ahli yang mempunyai dedikasi dan loyalitas yang tinggi pada instansi sebagai sikap pengabdian dari para pegawai dalam mencapai kinerja yang baik. Dalam pencapaian yang mempengaruhi kinerja pegawai terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain adalah disiplin, motivasi, kepuasan kerja, stres kerja, pelatihan, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil wawancara diindikasikan bahwa masalah kinerja pegawai Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung tersebut dikarenakan motivasi dan juga disiplin kerja yang rendah sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung”.**

* 1. **Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

**1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, adanya permasalahan kinerja pegawai pada Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut :

1. Kinerja :
2. Menyalahgunakan wewenang dengan mementingkan kepentingan pribadi.
3. Tidak mau menerima pendapat orang lain.
4. Sulit diajak bekerjasama.
5. Motivasi Kerja :
6. Pegawai kurang inovatif dalam bekerja.
7. Pegawai kurang memberikan kontribusi untuk instansi.
8. Masih sering terjadi selisih paham antar pegawai.

c. Disiplin Kerja :

1. Masih adanya pegawai yang masuk terlambat kerja.
2. Pegawai sering mengulur waktu istirahat.
3. Pegawai masih banyak yang tidak hadir berhari-hari tanpa keterangan

**1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi pegawai pada Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung.
2. Bagaimana disiplin kerja pegawai pada Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung.
3. Bagaimana kinerja pegawai pada Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung baik secara simultan maupun parsial.

Berikut adalah pengertian-pengertian motivasi menurut para ahli diantaranya yaitu :

Menurut McClelland dalam A. Anwar Prabu Mangkunegara (2011:94) bahwa :

“Motivasi merupakan Kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal”.

Menurut Singodimejo dalam Edi Sutrisno (2011:86) berpendapat bahwa :

“Disiplin adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”.

Menurut August W. Smith (2011:50) bahwa :

“menyatakan bahwa kinerja adalah *output drive from processes, human or otherwise* (kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses).”

Perkembangan suatu instansi baik dilihat dari sudut pandang beban tugas, perkembangan teknologi, dan metode kerja yang baru, perlu mendapat perhatian dan respon dari instansi. Oleh sebab itu pemberdayaan pegawai yang akan diberi wewenang dan tanggung jawab, perlu dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan yang memadai serta pemberian motivasi kerja serta penetapan disiplin kerja yang tepat untuk tercapainya tujuan utama instansi, serta meningkatkan kinerja setiap pegawai yang ada di isntansi tersebut khususnya di Pusat Sumber Daya Air Tanah.

Salah satu hal yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawai yaitu para pegawai membutuhkan motivasi kerja yang baik agar dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan mereka dapat mengerjakan dengan kepercayaan diri yang tinggi, disertai dengan semangat kerja yang tinggi pula. Semakin mereka termotivasi maka akan membuat totalitas mereka dalam bekerja akan semakin meningkat dan akan berdampak positif bagi peningkatan kinerja yang akan mereka capai di Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan.

Selain pemberian motivasi, hal yang perlu diperhatikan selanjutnya untuk meningkatkan kinerja para pegawai yaitu melalui penetapan disiplin kerja yang tepat kepada para pegawai yang sesuai dengan kemampuan mereka, agar setiap pegawai yang ada di isntansi dapat menjalankan tugas mereka dengan baik, dapat mentaati apa yang diperintahkan oleh atasan mereka. Tujuannya agar seluruh pegawai dapat mematuhi setiap tata tertib yang berlaku di instansi, semua hal itu dilakukan agar setiap pegawai bisa menunjukan kinerja terbaik mereka bagi Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan.

Untuk membantu para pegawai agar dapat bekerja dengan semangat tinggi, memilki tingkat kedisiplinan yang tinggi dan totalitas dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan guna tercapainya tujuan Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan, diperlukan usaha yang keras dari pihak instansi dalam pemberdayaan pera pegawai mereka misalnya dengan pemberian motivasi kerja yang baik kepada pegawai dan penetapan disiplin kerja yang tepat di Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan. Dengan dilakukannya hal tersebut diharapkan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja para pegawai yang ada di instansi tersebut.

Untuk mengungkapkan adanya keterkaitan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, Victor Vroom dalam Mangkunegara (2011:122) menyatakan hubungan motivasi terhadap kinerja yaitu, “Bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar dari organisasi, seperti bonus yang lebih besar, kenaikan gaji, serta promosi dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya”.

McClelland dalam Mangkunegara (2011:68) berpendapat bahwa “ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja”. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Sedangkan keterkaitan antara Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dikemukakan oleh Singodimendjo dalam Edi Sutrisno (2011:96) menyatakan bahwa: “Semakin baik disiplin kerja seorang pegawai/karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai”.

Keith Davis dalam Mangkunegara (2011:67-68) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor (motivasi) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk disiplin berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).

**2.3 Hipotesis**

Sehubungan dengan uaraian di atas maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

Terdapat pengaruh dari Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial.

**Metode Yang Digunakan**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2012:2). Metode penelitian digunakan untuk menentukan kebenaran yang merupakan sebuah pemikiran yang kritis. Melalui penelitian manusia dapat memanfaatkan hasil penelitiannya, secara umum data yang diperoleh dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif.

**Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:115). Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristrik yang dimilki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:116).

Dalam penelitian ini populasinya adalah 233 seluruh pegawai PAG Bandung dari semua bidang, dimana peneliti menemukan masalah displin khususnya pada bidang Air Tanah dengan jumlah karyawan 79 sebagai populasi Penentuan responden dipilih dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling* yang memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan metode sampling jenuh*.* Sampling jenuh atau istilah lain dari sensus adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2012:66).

**3.5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas**

**3.5.2.1 Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2012:348) “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti”. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

**3.5.2.2 Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2012:354), Reliabilitas merupakan suatu konsistensi alat ukur dalam menghasilkan data, disebut konstan apabila data hasil pengukuran dengan alat yang sama dan berulang-ulang akan menghasilkan data yang relatif sama. Pengujian reliabilitas kuesioner dilakukan secara *internal consistency* dengan teknik *slipt-halp method* (metode belah dua). Untuk keperluan itu maka butir-butir kuesioner dibagi menjadi dua kelompok, yaitu kelompok kuesioner ganjil dan kelompok kuesioner genap.

* + 1. **Analisis Regresi Linier Ganda**

Penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda, analisis regresi ganda digunakan apabila variable independen terdiri dari dua atau lebih sebagai faktor prediktor. Analisa ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya suatu hubungan antara variabel X1 (kedisiplinan) dan X2 (motivasi) terhadap Y (produktivitas kerja). Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

**+ e**

Dimana :

Y = variable terikat

a = bilangan konstanta

b = angka arah atau koefisien regresi

x = subjek pada variable independen yang mempunyai nilai tertentu

e = standar error/variable pengganggu

* + 1. **Analisis Korelasi Ganda**

Sugiyono (2012:231) menyatakan, “Korelasi digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara yariabel bebas dan terikat”. Nilai korelasi berkisar dalam rentang 0 sampai 1 atau 0 sampai -1.Tanda positif dan negatif menunjukkan arah hubungan. Tanda positif menunjukkan arah perubahan yang sama. Jika satu variabel lain naik, variabel yang lain akan naik demikian pula sebaliknya. Tanda negatif menunjukkan arah perubahan yang berlawanan. Jika satu variabel naik, variabel yang lain malah turun. Rumus korelasi ganda sebagai berikut :

Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda

JKregresi = jumlah kuadrat

∑Y2 = jumlah kuadrat total korelasi

Hasi perhitungan korelasi dapat bernilai positif atau negatif. Apabila nilai koefisien korelasi positif, berarti kedua variabel saling berhubungan, sedangkan apabila nilai koefisien korelasi negatif, berarti kedua variabel tersebut saling berhubungan terbalik.

* + 1. **Koefisien Determinasi**

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedisiplinan (X1), motivasi (X2) hingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja (Y) yang dinyatakan dengan persentasi, dengan rumus :

Keterangan :

KD = koefisien determinasi

r² = kuadrat koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

1. Jika KD mendekati nilai 0, berarti pengaruh variable independent terhadap dependen lemah.
2. Jika KD mendekati nilai 1, berarti pengaruh variable independent terhadap dependen kuat.

**PEMBAHASAN**

Pada Bagian ini akan membahas mengenai kedisiplinan dan motivasi kerja secara deskriptif maupun verifikatif pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai di Perum Perumnas Regional IV Bandung, yaitu sebagai berikut :

**4.2.1 Motivasi di Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung. Motivasi dalam penelitian ini diukur dengan membagi 3 dimensi dan dibagi menjadi 10 indikator. Indikator-indikator penelitian tersebut dituangkan dalam kuesioner, berikut diuraikan hasil tanggapan responden terhadap motivasi. Pada variabel motivasi jumlah tanggapan responden yang memiliki nilai terkecil ada pada indikator bekerja keras melakukan sesuatu yang inovatif, bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan, ikut berkontribusi dalam menentukan arah kegiatan instansni, menyukai persahabatan, berusaha menghindari konflik. Hal tersebut karena motivasi di Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung belum diterapkan dengan baik oleh pegawai itu sendiri*.*

Motivasi memiliki hubungan terhadap kinerja sebesar 0,485 dan memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 48,5%. Hasil penelitian ini mendukung teori McClelland dalam Mangkunegara (2011:68) yang berpendapat bahwa “ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja”. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

**4.2.2 Disiplin Kerja di Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung**

Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini diukur dengan 4 dimensi dan dibagi menjadi 7 indikator. Indikator-indikator tersebut dituang ke dalam kuesioner. Berikut diuraikan tanggapan responden terhadap disiplin kerja. Pada variabel disiplin kerja, jumlah tanggapan responden yang memiliki nilai terkecil pada indikator selalu datang tepat waktu, selalu istirahat pada jamnya, berpakaian sesuai dengan ketentun instansi, selalu mematuhi tata tertib cara kerja instansi. Hal tersebut karena disiplin kerja di Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung belum diterapkan dengan baik oleh pegawai itu sendiri. Disiplin kerja memiliki hubungan terhadap kinerja sebesar 0,412 dan memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 41,2%. Hasil ini mendukung teori Singodimendjo dalam Edi Sutrisno (2011:96) menyatakan bahwa: “Semakin baik disiplin kerja seorang pegawai/karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai”.

**4.2.3 Kinerja Pegawai di Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung**

Variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini diukur dengan 5 dimensi dan dibagi menjadi 10 indikator. Indikator-indikator tersebut dituang ke dalam kuesioner. Berikut diuraikan tanggapan responden terhadap kinerja pegawai. Pada variabel kinerja pegawai, jumlah tanggapan responden yang memiliki nilai terkecil pada indikator selalu menyelesaikan tugas tepat waktu, selalu memanfaatkan waktu luang untuk melakukan pekerjaan yang lain, mampu berkomunikasi baik dengan atasan, berhubungan baik dengan rekan kerja. Hal tersebut karena kinerja pegawai di Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung belum diterapkan dengan baik oleh pegawai itu sendiri. Penelitian ini menunjukan pengaruh secara simultan. Hubungan antara variabel independen terhadap dependen secara bersama-sama sebesar 0,947 hal ini berarti motivasi dan disiplin kerja memiliki hubungan “sangat kuat” terhadap kinerja. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan yaitu sebesar 89,7% hal ini menunjukan bahwa motivasi dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja. Besarnya pengaruh tersebut diperoleh dari penjumlahan hasil perkalian R yang dikuadratkan yaitu (0,947)² x 100% = 89,7%. Koefisien determinasi tersebut menjelaskan bahwa variabel independen berpengaruh pada variabel dependen sebesar 89,7% dan sisanya 10,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini. Dalam hal ini motivasi lebih dominan yaitu sebesar 48,5% dibandingkan disiplin kerja sebesar 41,2%. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Radius Pranomo (2013) meneliti pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja didapatkan hasil bahwa motivasi menunjukkan pengaruh positif bahkan lebih dominan terhadap kinerja pegawai di tempat penelitiannya.

**4.2.4** **Besarnya Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung**

Berdasarkan hasil penelitian, secara parsial motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pegawai sebesar 48,5%. Hal ini menandakan bahwa Salah satu hal yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawai yaitu para pegawai membutuhkan motivasi kerja yang baik agar dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan mereka dapat mengerjakan dengan kepercayaan diri yang tinggi, disertai dengan semangat kerja yang tinggi pula. Semakin mereka termotivasi maka akan membuat totalitas mereka dalam bekerja akan semakin meningkat dan akan berdampak positif bagi peningkatan kinerja yang akan mereka capai di Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan.

Selain pemberian motivasi, hal yang perlu diperhatikan selanjutnya untuk meningkatkan kinerja para pegawai yaitu melalui penetapan disiplin kerja yang tepat kepada para pegawai yang sesuai dengan kemampuan mereka, agar setiap pegawai yang ada di isntansi dapat menjalankan tugas mereka dengan baik, dapat mentaati apa yang diperintahkan oleh atasan mereka. Tujuannya agar seluruh pegawai dapat mematuhi setiap tata tertib yang berlaku di instansi, semua hal itu dilakukan agar setiap pegawai bisa menunjukan kinerja terbaik mereka bagi Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan.

Untuk membantu para pegawai agar dapat bekerja dengan semangat tinggi, memilki tingkat kedisiplinan yang tinggi dan totalitas dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan guna tercapainya tujuan Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan, diperlukan usaha yang keras dari pihak instansi dalam pemberdayaan pera pegawai mereka misalnya dengan pemberian motivasi kerja yang baik kepada pegawai dan penetapan disiplin kerja yang tepat di Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan. Dengan dilakukannya hal tersebut diharapkan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja para pegawai yang ada di instansi tersebut.

Untuk mengungkapkan adanya keterkaitan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, Victor Vroom dalam Mangkunegara (2011:122) menyatakan hubungan motivasi terhadap kinerja yaitu, “Bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar dari organisasi, seperti bonus yang lebih besar, kenaikan gaji, serta promosi dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya”.

McClelland dalam Mangkunegara (2011:68) berpendapat bahwa “ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja”. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai sebesar 41,2%. Hal tersebut sesuai dengan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dikemukakan oleh Singodimendjo dalam Edi Sutrisno (2011:96) menyatakan bahwa: “Semakin baik disiplin kerja seorang pegawai/karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai”. Keith Davis dalam Mangkunegara (2011:67-68) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor (motivasi) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk disiplin berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).

Berdasarkan hasil penelitian, secara simultan motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 89,7% maka motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Perkembangan suatu instansi baik dilihat dari sudut pandang beban tugas, perkembangan teknologi, dan metode kerja yang baru, perlu mendapat perhatian dan respon dari instansi. Oleh sebab itu pemberdayaan pegawai yang akan diberi wewenang dan tanggung jawab, perlu dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan yang memadai serta pemberian motivasi kerja serta penetapan disiplin kerja yang tepat untuk tercapainya tujuan utama instansi, serta meningkatkan kinerja setiap pegawai yang ada di isntansi tersebut khususnya di Pusat Sumber Daya Air Tanah.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka pada bagian akhir penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut .

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka pada bagian akhir penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut .

1. Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai motivasi di Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung dikategorikan cukup tinggi, tetapi masih terdapat beberapa indikator kurang baik yang berada dibawah skor rata-rata 2,92 yaitu, pegawai yang tidak mencari feedback atas apa yang dikerjakan, tidak berani mengambil risiko untuk apa yang dikerjakan, pegawai tidak menyukai pekerjaan saat menjadi pimpinan, pegawai tidak senang dengan pekerjaan yang diberikan, pegawai tidak berusaha bekerja sama dibandingkan berkompetensi, Hasil tanggapan pegawai mengenai variabel motivasi.
2. Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai disiplin kerja yang ada di Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung, dikategorikan cukup tinggi, tetapi masih terdapat beberapa indikator kurang baik yang berada dibawah skor rata-rata 2,81 yaitu, tidak selalu datang tepat waktu, tidak selalu istirahat pada jamnya, tidak selalu berpakaian sesuai dengan ketentuan instansi, tidak selalu mematuhi tata tertib instansi.
3. Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai kinerja pegawai di Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung dikategorikan cukup tinggi, tetapi masih terdapat beberapa indikator kurang baik yang berada dibawah skor rata-rata 3,02 yaitu, tidak selalu menyelesaikan tugas tepat waktu, tidak selalu memanfaatkan waktu luang untuk melakukan pekerjaan lain, tidak mampu berkomunikasi dengan baik dengan atasan/pimpinan, tidak berhubungan baik dengan semua rekan kerja.
4. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung secara simultan yaitu sebesar 89,7%, secara parsial pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 48,5% dan disiplin kerja sebesar 41,2%. Secara parsial, motivasi memberikan pengaruh lebih besar kinerja pegawai, motivasi dan disiplin kerja juga memberkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung.

**5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian penulis mengungkap beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan untuk Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung, sehubungan dengan motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai antara lain sebagai berikut :

1. Sebaiknya dalam hal motivasi, atasan lebih memberikan dorongan, dukungan dan perhatian kepada pegawainnya baik secara materil maupun non materil, agar pegawai merasa lebih termotivasi untuk bekerja secara dengan baik yang tentunya akan berakibat pada peningkatan kinerja
2. Sebaiknya Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung melakukan langkah tegas dalam memberlakukan peraturan dan memberikan sanksi yang tegas bagi para pegawai yang melakukan pelanggaran dengan maksud agar dapat menimbulkan efek jera bagi para pelanggar yang tidak disiplin dan memberikan penghargaan bagi pegawai yang disiplin agar pegawai merasa dihargai.
3. Sebaiknya kinerja pegawai di Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung lebih di tingkatkan lagi agar sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang dituangkan dalam perencanaan strategis suatu instansi dapat berjalan secara efektif dan efisien.
4. Hasil penelitiaan menunjukan hahwa motivasi berpengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai dari pada disiplin kerja, maka dari itu motivasi pegawai harus ditingkatkan lagi. Atasan lebih memberikan dorongan, dukungan dan perhatian kepada pegawainnya baik secara materil maupun non materil, agar pegawai merasa lebih termotivasi untuk bekerja secara dengan baik yang tentunya akan berakibat pada kinerja pegawai.

**DAFTAR PUSTAKA**

AA Anwar Prabu Mangkunegara (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia

A.A Anwar Prabu Mangkunegara.2011. Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.

Buchari Zainun. 2011. *Manajemen dan Motivasi.*Jakarta: Balai Aksara

Buhhanudin (2010), Pengertian Kinerja, Jakarta, Cetakan Ketiga, PT. Grafindo Persada.

Dwi Agung Nugroho Arianto. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Ekonomi.

Handoko dalam buku melayu S.P. Hasibuan (2010), Proses Motivasi, Jakarta, PT Bumi Askara.

Hasibuan, H. Malayu, S.P, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi revisi, cetakan ketiga, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta

Malayu S.P Hasibuan. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan. PT. Bumi Aksara. Jakarta Referensi Online: **http://rajapresentasi.com/2009/03/teori-hirarki-motivasi-dari-abraham-maslow/**, diakses 13 Desember 2011

Ridwan. 2012. Metode Dan Teknik Menyusun Tesis. Alfabeta. Bandung.

Robbin, Stephen P. Dan Mary Coulter. 2010. Manajemen. Jilid 2. Edisi ke-12, Buku 1, Alih Bahasa: Bob dan Devri. Salemba Empat. Jakarta.

Serdamayanti (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Mekar Jaya.

Simamora, Henry, 2010, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, cetakan pertama edisi ke tiga, Penerbit : YKPN, Yogyakarta

Sondang P. Siagian. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.

Stephen P, Robbins. Timothy A, Judge. 2009. *Perilaku organisasi.* Jakarta : Salemba Empat

Veithzal Rivai (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Cetakan Ketiga, PT. Raja Grafindo Persada.

Veithzal Rivai. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*.* RajaGrafindo Persada. Jakarta.

Viklund, Andreas. 2009. *Fungsi dan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal diterbitkan* Dalam Dessler. 1997(Ed.), *HRM.* (http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/fungsi-dan-peran-manajemen-sumber-daya.html, diakses tanggal 21 Sept. 2012)