

6. Ibu Dr. Siti Patimah, SE., M.Si, selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan;
7. Ibu Dr. Yanti Purwanti, S. Sos., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan;
8. Ibu Dr. Trisa Nur Kania, M.Si, selaku Ketua Koordinator Laboratorium Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan;
9. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan;
10. Ibu Dr. Hj. Nurhayati, S.Sos., M.Si. dan Ibu Dr. Erti Dini Hayati S.Si., M.Stat selaku penguji yang telah memberikan masukan dalam menyempurnakan penelitian ini;
11. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung;
12. Ibu Dr. Shinta Virdhian, S.T., M.SC. sebagai kepala Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik (B4T);
13. Bapak dan ibu pegawai di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik (B4T) yang telah memberikan pelayanan yang baik sesuai dengan kebutuhan peneliti;

Tak lupa peneliti juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Yang tercinta ayahanda Dafnil Roza dan untuk almarhumah Ibunda tersayang اَللّٰهُمَّ اغْفِرْ لَهَا وَارْحَمْهَا وَعَافِهَا وَاعْفُ عَنْهَا, Dewi Asliana. Terima kasih atas segala cinta, pengorbanan, dan doa-doa tulus yang terus mengalir melampaui waktu dan jarak yang memisahkan kita. Skripsi ini saya persembahkan untuk Bunda yang selalu percaya pada kemampuan saya bahkan di saat saya ragu. Meski Bunda tidak dapat hadir secara fisik untuk melihat saya memakai toga, saya yakin Bunda sedang tersenyum bangga di haribaan-Nya melihat putramu menyelesaikan perjuangan ini. Restu dan kasih sayangmu abadi di dalam hati saya.
2. Kepada abangku tersayang M. Riyadh Falah serta adik-adikku Ibrahim Al Farizi dan Avicenna Ahmad Habibie, terima kasih atas doa, dukungan, dan semangat yang selalu diberikan kepada peneliti selama menempuh perjalanan akademis ini hingga terselesaikannya skripsi ini. Kehadiran kalian menjadi penguat langkah peneliti dalam menghadapi setiap tantangan selama masa perkuliahan.
3. Kepada perempuan yang paling peneliti sayangi, Hasya Puteri Amintapura, Seseorang yang kehadirannya sangat berarti dalam perjalanan akademis ini. Terima kasih telah menemani proses ini dari awal hingga akhir dengan penuh keikhlasan. Di tengah perjuangan dan kesibukanmu sendiri mengejar mimpi, kamu tidak pernah absen memberikan energi positif dan semangat agar peneliti tidak menyerah.

4. Kepada Manchester United selaku klub sepak bola *favorite* penulis. Terima kasih telah menjadi inspirasi terbesar di luar dunia akademis selama masa perkuliahan ini. Dari setiap pertandingan, saya belajar arti dari slogan "Not Many Liked Us, Of Course Nobody Mattered". Manchester United mengajarkan saya tentang mentalitas pantang menyerah, bagaimana cara bangkit dari keterpurukan, dan bahwa proses menuju kejayaan (Glory) selalu membutuhkan waktu, kesabaran, serta kerja keras yang konsisten. Menyelesaikan skripsi ini terasa seperti mengamankan kemenangan penting di menit-menit akhir pertandingan. Glory, Glory, Manchester United!
5. Keluarga besar UNTAT PT BANDUNG yang senantiasa menemani dari awal masuk kuliah hingga akhir dan menjadi salah satu keluarga di bangku kuliah.
6. Seluruh teman-teman seperjuangan Angkatan 2022 Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis.
7. Seluruh teman-teman FISIP Universitas Pasundan yang telah meluangkan waktu dan tenaga dalam membantu proses pengumpulan data sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri yang telah memilih untuk tidak menyerah. Yang telah mampu menanggung beban kuliah dan pekerjaan secara bersamaan, melewati tekanan demi tekanan, dan tetap berdiri hingga akhirnya sampai di titik ini. Sesuatu yang bahkan tidak pernah terbayangkan sebelumnya, namun nyatanya berhasil dilalui dengan segala keterbatasan yang ada.

Akhir kata, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan kontribusi dalam proses penyusunan penelitian ini. Apabila terdapat pihak yang tidak sempat disebutkan, peneliti memohon maaf yang setulus-tulusnya. Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga segala bentuk saran dan kritik yang membangun akan senantiasa peneliti terima dengan lapang dada. Semoga Allah SWT membalas seluruh kebaikan semua pihak yang telah membantu dengan balasan yang berlipat ganda, dan semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat yang berarti, baik bagi peneliti sendiri maupun bagi para pembaca.

Bandung, Juli 2026

Muhammad Akbar Qadafi

222040030

RIWAYAT HIDUP

I. IDENTITAS DIRI

Nama Lengkap : Muhammad Akbar Qadafi
NPM : 222040030
Tempat, Tanggal Lahir : Bandung, 18 Oktober 2003
Status : Mahasiswa
Agama : Islam
Jenis kelamin : Laki-laki
Nama Ayah : Dafnil Roza
Nama Ibu : Dewi Asliana

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

2010 – 2016 : SD Kartika Siliwangi XIX
2016 – 2019 : MTS Sabilunnajah
2019- 2022 : MA Sabilunnajah
2022– 2026 : Universitas Pasundan

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
PENGAKUAN DAN PERNYATAAN	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT.....	v
RINGKESAN	v
KATA PENGANTAR.....	vii
RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Kegunaan Penelitian.....	12
1.5 Lokasi dan Lamanya Penelitian	13
1.5.1 Lokasi.....	13
1.5.2 Lamanya Penelitian.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
2.1 Konsep Administrasi dan Administrasi Bisnis.....	15
2.1.1 Pengertian Administrasi.....	15
2.1.2 Pengertian Administrasi Bisnis.....	15
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
2.3 Motivasi Kerja.....	19
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	19
2.3.2 Tujuan Motivasi Kerja.....	20
2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	20

2.3.4 Jenis-Jenis Motivasi Kerja	22
2.3.5 Indikator Motivasi Kerja.....	22
2.4 Disiplin Kerja	23
2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	23
2.4.2 Tujuan Disiplin Kerja	24
2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	25
2.4.4 Jenis-Jenis Disiplin Kerja	25
2.4.5 Indikator Disiplin Kerja	26
2.5 Kinerja	27
2.5.1 Pengertian Kinerja	27
2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	28
2.5.3 Dimensi Kinerja.....	29
2.5.4 Indikator Kinerja.....	29
2.6 Penelitian Terdahulu.....	30
2.7 Kerangka Pemikiran	31
2.8 Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Metode Penelitian.....	35
3.1.1 Paradigma Penelitian	35
3.1.2 Metode Penelitian yang Digunakan.....	37
3.2 Variabel Penelitian dan Operasional Variabel	37
3.2.1 Variabel Penelitian.....	37
3.2.2 Operasional Variabel	38
3.3 Teknik Pengumpulan Data	40
3.3.1 Data Primer.....	40
3.3.2 Data Sekunder.....	42
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	42
3.4.1 Populasi Penelitian.....	42
3.4.2 Sampel Penelitian	43
3.5 Teknik Analisis Data	44
3.5.1 Analisis Deskriptif.....	44
3.5.2 Regresi Linear Berganda	46
3.6 Uji Instrumen Penelitian.....	47
3.6.1 Uji Validitas.....	47

3.6.2 Uji Reliabilitas	48
3.7 Uji Hipotesis.....	48
3.7.1 Uji Signifikansi Parsial t.....	49
3.7.2 Uji Simultan f.....	51
3.7.3 Koefisien Determinasi	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
4.1 Gambaran Objek Penelitian.....	53
4.1.1 Gambaran Umum Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik (B4T)	53
4.1.2 Sejarah Singkat B4T	54
4.1.3 Profil B4T	54
4.1.4 Visi dan Misi B4T.....	55
4.1.5 Struktur Organisasi	56
4.1.6 Uraian Tugas dan Fungsi	57
4.1.7 Karakteristik Responden.....	60
4.2 Pelaksanaan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kondisi Kinerja pada Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik (B4T)	62
4.2.1 Pelaksanaan Motivasi Kerja pada Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik (B4T)	62
4.2.2 Pelaksanaan Disiplin Kerja pada Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik (B4T)	87
4.2.3 Kondisi Kinerja Pegawai pada Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik (B4T).....	109
4.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik (B4T). 133	
4.3.1 Uji Instrumen Penelitian	133
4.3.2 Analisis Data.....	136
4.3.3 Uji Hipotesi.....	137
4.4 Pengaruh Disiplin Kerja Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik (B4T). 139	
4.4.1 Uji Instrumen Penelitian	139
4.4.2 Analisis Data.....	141
4.4.3 Uji Hipotesis	143

4.5 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pegawai pada Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik (B4T)	144
4.5.1 Uji Instrumen Penelitian	144
4.5.2 Analisis Data	147
4.5.3 Uji Hipotesis	152
4.6 Hambatan dan Upaya dalam Meningkatkan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik (B4T)	154
4.6.1 Hambatan yang di Hadapi.....	154
4.6.2 Upaya yang dilakukan dalam menghadapi hambatan.....	155
BAB V KESIMPULAN	158
5.1 Kesimpulan.....	158
5.2 Saran	160
5.2.1 Saran untuk Perusahaan	160
5.2.2 Saran untuk Peneliti Selanjutnya	161
DAFTAR PUSTAKA	162
LAMPIRAN-LAMPIRAN	164

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Laporan Hasil Uji Target dan Realisasi Tim Pengujian Barang Teknik 2025	6
Tabel 1.2 Rekapitulasi Ketepatan Waktu Kehadiran Pegawai.....	7
Tabel 1.3 Jadwal Penelitian.....	14
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	39
Tabel 3.2 Skala Likert	42
Tabel 3.3 Interval Nilai Presentase	45
Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan usia n=58	60
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja n=58	61
Tabel 4.3 kesesuaian gaji dengan kebutuhan hidup n=58.....	64
Tabel 4.4 ketersediaan fasilitas n= 58.....	65
Tabel 4.5 lingkungan kerja yang nyaman n= 58.....	67
Tabel 4.6 rasa aman dalam bekerja n= 58.....	69
Tabel 4.7 mengenai jaminan keberlangsungan pekerjaan n= 58	70
Tabel 4.8 hubungan kerja antar pegawai n= 58	73
Tabel 4.9 kerjasama dalam tim n= 58	74
Tabel 4.10 pengakuan dari atasan n= 58.....	76
Tabel 4.11 apresiasi terhadap hasil kerja n= 58	78
Tabel 4.12 apresiasi terhadap penerapan aturan secara adil n= 58	80
Tabel 4.13 kesempatan mengembangkan potensi n= 58.....	82
Tabel 4.14 peluang pelatihan dan pengembangan karir n= 58	84
Tabel 4.15 Resume Jawaban Responden Motivasi Kerja (X1).....	86
Tabel 4.16 pemahaman tugas kerja n= 58.....	89
Tabel 4.17 kemampuan menyelesaikan pekerjaan n= 58.....	91
Tabel 4.18 pimpinan memberikan contoh disiplin n= 58	93
Tabel 4.19 kesesuaian imbalan dengan pekerjaan n= 58.....	95
Tabel 4.20 pengawasan langsung dari atasan n= 58	97
Tabel 4.21 evaluasi terhadap pekerjaan n= 58.....	99
Tabel 4.22 pemberian sanksi yang tegas n= 58	101
Tabel 4.23 ketegasan pimpinan dalam menindak pelanggaran n= 58	103
Tabel 4.24 hubungan kerja yang harmonis n= 58.....	105
Tabel 4.25 kepatuhan terhadap aturan kerja n= 58	107
Tabel 4.26 Resume Jawaban Responden Disiplin Kerja (X2).....	108
Tabel 4.27 ketelitian dalam bekerja n= 58.....	111
Tabel 4.28 kesesuaian hasil kerja dengan standar n= 58	113
Tabel 4.29 minimnya kesalahan dalam bekerja n= 58.....	115
Tabel 4.30 pencapaian target kerja n= 58	117
Tabel 4.31 jumlah pekerjaan yang diselesaikan n= 58	118
Tabel 4.32 tingkat produktivitas kerja n= 58	120

Tabel 4.33 ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan n= 58	122
Tabel 4.34 efisiensi penggunaan waktu kerja n= 58.....	124
Tabel 4.35 kehadiran kerja n= 58.....	126
Tabel 4.36 kemampuan bekerja sama dalam tim n= 58.....	128
Tabel 4.37 kesediaan membantu rekan kerja n= 58.....	130
Tabel 4.38 Resume Jawaban Responden Kinerja (Y).....	131
Tabel 4.39 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X ₁)	134
Tabel 4.40 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1	135
Tabel 4.41 Koefisien Korelasi (R) Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) .	136
Tabel 4.42 Hasil Uji Parsial t Motivasi Kerja (X1)	138
Tabel 4.43 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2).....	140
Tabel 4.44 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X2	141
Tabel 4.45 Koefisien Korelasi (R) Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)...	142
Tabel 4.46 Hasil Uji Parsial t Disiplin Kerja X2	143
Tabel 4.47 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	145
Tabel 4.48 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y	146
Tabel 4.49 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	147
Tabel 4.50 Koefisien Determinasi (R ²) Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).....	149
Tabel 4.51 Perhitungan Koefisien Determinasi Secara Simultan.....	153

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Hubungan Indikator X1, X2, dan Y	32
Gambar 3.1 Paradigma Penelitian.....	36
Gambar 4.1 Logo B4T	55
Gambar 4.2 Struktur Organisasi B4T.....	56
Gambar 4.3 Paradigma Penelitian Berdasarkan Koefisien Determinasi.....	151

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara	164
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	166
Lampiran 3 Hasil Kuesioner (Angket).....	170
Lampiran 4 Hasil Output SPSS.....	172
Lampiran 5 Surat Keterangan Penelitian	176
Lampiran 6 Dokumentasi.....	178

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia atau sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting dalam merencanakan, mengelola, dan mengendalikan berbagai aktivitas organisasi, untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif, dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia bukanlah hal yang muncul secara mendadak, melainkan telah ada sejak lama seiring dengan kehidupan manusia yang berorganisasi. Seiring berkembangnya kehidupan organisasi, manajemen sumber daya manusia pun telah diterapkan, baik secara formal maupun informal. Organisasi yang telah lama berkembang, seperti di bidang pemerintahan, ekonomi, dan kemasyarakatan, membutuhkan satuan kerja khusus yang bertugas mengelola sumber daya manusia. Dalam menjalankan fungsinya, organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai input untuk diubah menjadi output berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, serta manusia sebagai penggerak utama seluruh proses tersebut.

Dari berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola, dan mengendalikan sumber daya manusia, dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari rangkaian aktivitas yang bertujuan untuk mengembangkan serta mempertahankan tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan. Jadi sudah

merupakan tugas dari manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia (pegawai) seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang puas dan dapat memuaskan.

Kinerja merupakan aspek penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan atau instansi. Kinerja pegawai yang baik akan mendorong tercapainya target organisasi secara optimal. Kinerja tidak hanya menggambarkan apa yang dikerjakan, tetapi juga bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan. Menurut **(Khaeruman et al., 2021)**, ketika pegawai merasa nyaman dan senang dalam bekerja, mereka cenderung memberikan hasil terbaik demi tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan dan kemajuan perusahaan, serta berperan penting dalam membantu perusahaan bertahan di tengah persaingan bisnis yang tidak stabil. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai menjadi tantangan serius bagi manajemen, karena keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusianya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai antara lain adalah motivasi kerja dan disiplin kerja.

Motivasi kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam berbagai aktivitas organisasi. Menurut **Umeozor (2018)** dalam **(Arthur et al., 2021)**, ketika seseorang memiliki motivasi, maka ia akan terdorong untuk melakukan berbagai upaya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, **Sekhar et al. (2013)** dalam **(Arthur et al., 2021)** menjelaskan bahwa motivasi kerja individu memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja serta kesiapan individu maupun kelompok, dan juga berdampak tidak langsung terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Individu yang memiliki motivasi kerja cenderung menunjukkan tingkat kesiapan yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas serta menghasilkan kinerja yang lebih optimal dibandingkan dengan individu yang kurang memiliki motivasi. Apabila individu tersebut berada pada posisi sebagai pemimpin, maka tingkat motivasi yang dimilikinya dapat memengaruhi motivasi kerja bawahan atau tim yang dipimpinnya. Hal ini akan berdampak pada meningkatnya kesiapan kerja kelompok serta menghasilkan kinerja tim yang lebih baik.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga memiliki peranan yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan dan tanggung jawab individu terhadap peraturan serta norma yang berlaku dalam organisasi. Menurut **(Hasibuan, 2013)**, disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan tertulis, tetapi juga mencerminkan kesadaran individu dalam menjalankan tugas secara bertanggung jawab.

Sejalan dengan itu, **(Sutrisno, 2016)** menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku individu yang sesuai dengan ketentuan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Dengan demikian, disiplin kerja dapat terlihat dari bagaimana pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam aktivitas kerja sehari-hari. Selain itu, **(Siagian, 2018)** mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu proses pembinaan yang bertujuan untuk membentuk dan memperbaiki sikap, pengetahuan, serta perilaku pegawai agar mampu bekerja sama secara efektif dan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut, bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor penting yang saling berkaitan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong individu untuk mencapai tujuan, sedangkan disiplin kerja berfungsi sebagai pengendali agar pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan aturan dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Kedua variabel ini menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik (B4T) merupakan unit pelaksana teknis di bawah Kementerian Perindustrian yang berada di bawah naungan Badan Standardisasi dan Kebijakan Jasa Industri (BSKJI). Dalam pengelolaan sumber daya manusia, B4T berupaya memberikan layanan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan dan harapan pengguna jasa. Upaya tersebut didukung oleh kompetensi sumber daya manusia yang memadai, kegiatan penelitian, serta pelaksanaan layanan pengujian dan sertifikasi yang dilakukan oleh tenaga profesional. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan, di antaranya adalah motivasi kerja dan disiplin kerja. Motivasi kerja menjadi pendorong bagi pegawai untuk melaksanakan tugas secara optimal, sedangkan disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan terhadap peraturan dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Kedua faktor tersebut memiliki peranan penting dalam menunjang pencapaian kinerja pegawai yang efektif.

Sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak berfokus pada sektor perbankan, rumah sakit, dan industri manufaktur. Sementara itu, penelitian pada lembaga pemerintah yang bergerak di bidang pengujian, sertifikasi, dan pengembangan sumber daya manusia industri seperti B4T masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Bahan dan Barang Teknik (B4T).

Peneliti mengidentifikasi permasalahan terkait kinerja pegawai di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik, yang dapat dilihat melalui indikator berikut:

1. Kuantitas kinerja pegawai di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Logam dan Mesin Kementerian Perindustrian Kota Bandung menunjukkan bahwa secara umum realisasi Laporan Hasil Uji (LHU) telah mendekati bahkan pada beberapa periode melampaui target yang telah ditetapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan. Namun demikian, berdasarkan data yang ada, masih terlihat adanya fluktuasi capaian kinerja, khususnya pada bulan Agustus dan September yang menunjukkan penurunan realisasi dibandingkan target. Kondisi ini mencerminkan bahwa meskipun kinerja pegawai berada pada kategori cukup baik hingga baik, masih terdapat permasalahan pada aspek konsistensi dalam pencapaian target. Selanjutnya, pada bulan Oktober dan November, realisasi kembali mengalami peningkatan yang menunjukkan adanya upaya perbaikan dalam pelaksanaan

pekerjaan, meskipun kestabilan kinerja secara keseluruhan masih perlu ditingkatkan.

Tabel 1.1
Laporan Hasil Uji Target dan Realisasi Tim Pengujian Barang Teknik 2025

No	Bulan	Target LHU	Realisasi LHU	Selisih (+/-)
1	Juni	654	666	+12
2	Juli	659	670	+11
3	Agustus	647	630	-17
4	September	640	615	-25
5	Oktober	638	648	+10
6	November	635	645	+10

Sumber: Data diolah penulis, 2026

Berdasarkan data Laporan Hasil Uji (LHU), terlihat bahwa realisasi kinerja mengalami fluktuasi selama periode pengamatan. Pada bulan Juni dan Juli, capaian LHU mampu melampaui target yang telah ditetapkan. Namun, pada bulan Agustus dan September terjadi penurunan realisasi dibandingkan target, yang menunjukkan adanya indikasi permasalahan dalam pencapaian kinerja. Selanjutnya, pada bulan Oktober dan November, realisasi kembali mengalami peningkatan, meskipun belum menunjukkan kestabilan secara konsisten. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai masih belum optimal dan cenderung berfluktuasi, sehingga perlu diteliti lebih lanjut faktor-faktor yang mempengaruhinya.

2. Ketepatan waktu kehadiran pegawai. Terdapat di Balai Besar Bahan dan Barang Teknik (B4T), fenomena ini menjadi perhatian karena menunjukkan bahwa tingkat disiplin waktu sebagian pegawai masih rendah. Keterlambatan dalam memulai aktivitas kerja tidak hanya berdampak pada individu yang bersangkutan, tetapi juga memengaruhi ritme kerja tim secara

keseluruhan. Ketika pegawai tidak hadir tepat waktu, koordinasi antarunit menjadi terhambat, pelaksanaan tugas menjadi tertunda, dan pada akhirnya kualitas pelayanan publik yang seharusnya berjalan optimal menjadi terganggu. Kondisi ini mencerminkan perlunya peningkatan sistem pengawasan internal serta penegakan aturan kehadiran yang lebih konsisten dan tegas. Selain itu, pendekatan pembinaan yang bersifat motivasional juga perlu dilakukan agar pegawai memahami pentingnya disiplin waktu sebagai bagian dari profesionalisme kerja dan tanggung jawab terhadap institusi.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Ketepatan Waktu Kehadiran Pegawai

Bulan	Jumlah Pegawai	Tepat Waktu	Terlambat	Persentase Ketepatan (%)
Juni	140 orang	120 orang	20 orang	85.71%
Juli	140 orang	124 orang	16 orang	88.57%
Agustus	140 orang	117 orang	23 orang	83.57%
September	140 orang	118 orang	22 orang	84.29%
Oktober	140 orang	130 orang	10 orang	92.86%
November	140 orang	129 orang	11 orang	92.14%

Sumber: Data diolah penulis, 2026

Berdasarkan data kehadiran pegawai, tingkat ketepatan waktu menunjukkan fluktuasi dari bulan Juni hingga November. Persentase ketepatan waktu berada pada kisaran 83,57% hingga 92,86%, dengan nilai terendah pada bulan Agustus dan tertinggi pada bulan Oktober. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan terhadap waktu kerja belum sepenuhnya stabil dan masih perlu ditingkatkan.

Berdasarkan permasalahan tersebut diduga disebabkan oleh penyebab berikut:

Motivasi Kerja

1. Pemberian penghargaan dari pimpinan kepada pegawai atas hasil kerja yang telah dicapai belum berjalan secara optimal dan konsisten di lingkungan Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik (B4T) Kota Bandung. Sejumlah pegawai mengindikasikan bahwa apresiasi terhadap kontribusi individu, baik berupa pujian, pengakuan formal, maupun penghargaan non-material, belum diberikan secara proporsional oleh atasan langsung. Kondisi ini menyebabkan dorongan pegawai untuk mempertahankan dan meningkatkan capaian kerjanya cenderung melemah, sehingga semangat kerja menurun dan keinginan untuk memberikan kinerja terbaik pun berkurang. Apabila kondisi ini berlangsung secara terus-menerus, maka dapat berdampak pada penurunan motivasi kerja pegawai secara keseluruhan yang pada akhirnya berkontribusi terhadap penurunan realisasi Laporan Hasil Uji (LHU) pada bulan Agustus sebesar -17 dan September sebesar -25 yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan.
2. Tidak seluruh pegawai di lingkungan B4T memperoleh kesempatan yang setara untuk mengikuti program pelatihan, pengembangan kompetensi teknis, maupun penugasan yang sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Kondisi ini menunjukkan bahwa akses terhadap pengembangan diri belum terdistribusi secara adil dan merata di

seluruh unit kerja B4T. Pegawai yang merasa potensinya tidak difasilitasi cenderung menunjukkan penurunan inisiatif dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Kondisi ini menimbulkan persepsi kurang adil serta menurunkan keinginan pegawai untuk berkembang, sehingga berdampak pada motivasi kerja yang belum optimal dan pada akhirnya turut berkontribusi terhadap fluktuasi capaian LHU yang tidak konsisten, khususnya penurunan pada bulan Agustus dan September yang berkaitan langsung dengan indikator kualitas dan kuantitas kinerja pegawai.

Disiplin Kerja

1. Masih terdapat fluktuasi dalam tingkat ketepatan waktu kehadiran pegawai setiap bulannya dengan persentase terendah pada bulan Agustus sebesar 83,57% dengan 23 pegawai terlambat dan September sebesar 84,29% dengan 22 pegawai terlambat dari total 140 pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang belum konsisten dalam mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan ketentuan instansi. Ketidakstabilan kehadiran ini secara langsung mengganggu kelancaran koordinasi antarunit kerja, menyebabkan tertundanya proses pengujian, serta menurunkan efektivitas pelaksanaan tugas yang pada akhirnya berdampak pada tidak tercapainya target realisasi LHU pada periode yang sama.
2. Kurangnya ketegasan pimpinan dalam menegakkan aturan kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai di lingkungan B4T. Masih ditemukan pegawai yang belum

sepenuhnya mematuhi ketentuan yang berlaku, namun tidak diikuti dengan tindakan atau teguran yang jelas dari pimpinan. Situasi ini menyebabkan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan menjadi kurang optimal, yang tercermin dari tidak adanya evaluasi atau penegasan yang memadai terhadap pegawai yang belum mampu mencapai target Laporan Hasil Uji (LHU) yang telah ditetapkan. Apabila kondisi ini terus berlangsung tanpa adanya perbaikan yang sistemik, maka kuantitas hasil kerja yang dicapai berpotensi tidak sesuai dengan target yang telah direncanakan, sehingga kinerja pegawai secara keseluruhan akan terus mengalami inkonsistensi.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis lebih lanjut, yang hasilnya akan disusun dalam bentuk skripsi dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik (B4T) di Kota Bandung”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik (B4T) di Kota Bandung?
2. Bagaimana pelaksanaan motivasi kerja, disiplin kerja, dan kondisi kinerja pegawai pada Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik (B4T) di Kota Bandung?

3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik (B4T) di Kota Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik (B4T) di Kota Bandung?
5. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik (B4T) di Kota Bandung?
6. Hambatan apa saja yang dihadapi serta upaya yang dilakukan dalam meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik (B4T) di Kota Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Mengetahui gambaran umum Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik (B4T) di Kota Bandung.
2. Mengetahui kondisi motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai pada Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik (B4T) di Kota Bandung.
3. Mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik (B4T) di Kota Bandung.

4. Mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik (B4T) di Kota Bandung.
5. Mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik (B4T) di Kota Bandung.
6. Mengetahui hambatan serta upaya yang dilakukan dalam meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja pegawai pada Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Pada hasil penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis bagi pembacanya. Kegunaan penelitian ini antara lain:

A. Kegunaan secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan literatur terkait keterkaitan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

B. Kegunaan secara praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang