

ABSTRACT

This research is motivated by the condition of employee performance at the Center for Standardization and Industrial Services for Materials and Technical Goods (B4T) in Bandung City, which has not been fully optimal. This is reflected in the achievement of Test Result Reports (LHU), which experienced a decline, as well as fluctuating levels of employee punctuality. This condition is presumed to be related to work motivation issues, namely the suboptimal provision of recognition from supervisors and the unequal access to self-development opportunities, as well as work discipline issues characterized by inconsistent firmness of leadership in addressing violations and the non-uniform implementation of sanctions across all work units.

Based on these problems, this research aims to determine the general overview of the institution, to determine the condition of work motivation, work discipline, and employee performance, to determine the extent of the influence of work motivation on employee performance, to determine the extent of the influence of work discipline on employee performance, to determine the influence of work motivation and work discipline jointly on employee performance, as well as to determine the obstacles and efforts made in improving work motivation and work discipline at the institution.

To achieve these objectives, this research employs a quantitative method with a causal associative approach. Data were obtained from B4T employees using a sampling technique commonly used in social research. Data collection was carried out through questionnaires, direct observation, and interviews, then analyzed using descriptive analysis and multiple regression analysis with the assistance of statistical data processing software.

The results of the analysis indicate that work motivation, work discipline, and employee performance are generally in a good category. Partially, work motivation does not yet show a significant effect on employee performance, while work discipline is proven to have a positive and significant effect on employee performance. Jointly, work motivation and work discipline have a significant effect on employee performance, with work discipline proven to be the more dominant factor compared to work motivation in influencing employee performance at B4T Bandung.

During the course of the research, several obstacles were identified, including the provision of recognition and appreciation from supervisors that was considered not yet optimal, inconsistent employee attendance, and firmness of leadership in enforcing disciplinary rules that had not been consistently implemented. To address these obstacles, the institution has made several efforts, including improving the provision of recognition to employees more equitably, strengthening the attendance supervision system and time discipline coaching, and applying sanctions more consistently and fairly to all employees, so that employee performance is expected to improve optimally and sustainably.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

RINGKESAN

Ieu panalungtikan dilatarbelakangan ku kaayaan kinerja pagawé di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik (B4T) di Kota Bandung anu can sagemblengna optimal. Hal ieu katémbong tina capaian Laporan Hasil Uji (LHU) anu kungsi ngalaman panurunan sarta tingkat katepatan waktos kahadiran pagawé anu masih naék-turun. Kaayaan éta disangka aya patalina sareng masalah motivasi damel, nyaéta acan optimalna penghargaan ti pingpinan katut acan meratana aksés pikeun ngamekarkeun diri, sareng masalah disiplin damel anu dicirikeun ku acan konsistenna kategesan pingpinan dina nindak pelanggaran sareng penerapan sanksi anu can seragam di sadaya unit gawé.

Dumasar kana masalah kasebat, ieu panalungtikan miboga tujuan pikeun ngaguar gambaran umum instansi, mikanyaho kaayaan motivasi damel, disiplin damel, sareng kinerja pagawé, mikanyaho sabaraha ageung pangaruh motivasi damel kana kinerja pagawé, mikanyaho sabaraha ageung pangaruh disiplin damel kana kinerja pagawé, mikanyaho pangaruh motivasi damel sareng disiplin damel sacara babarengan kana kinerja pagawé, sarta mikanyaho hahalang katut usaha anu dilakukeun dina ngaronjatkeun motivasi damel sareng disiplin damel di instansi kasebat.

Pikeun ngahontal tujuan éta, ieu panalungtikan ngagunakeun métode kuantitatif kalayan pendekatan asosiatif kausal. Data dicandak ti pagawé B4T ku téhnik penarikan sampel anu ilahar dianggo dina panalungtikan sosial. Pangumpulan data dilaksanakeun ngaliwatan sebaran kuesioner, observasi langsung, sareng wawancara, ti dinya dianalisis ngagunakeun analisis deskriptif sareng analisis regresi ganda kalayan dibantuan ku program pangolah data statistik.

Hasil analisis némbongkeun yén motivasi damel, disiplin damel, sareng kinerja pagawé sacara umum aya dina kategori anu saé. Sacara parsial, motivasi damel acan némbongkeun pangaruh anu signifikan kana kinerja pagawé, sedengkeun disiplin damel kabuktian mibanda pangaruh positif sareng signifikan kana kinerja pagawé. Sacara babarengan, motivasi damel sareng disiplin damel mibanda pangaruh anu signifikan kana kinerja pagawé, kalayan disiplin damel kabuktian jadi faktor anu leuwih dominan dibandingkeun motivasi damel dina mangaruhan kinerja pagawé di lingkungan B4T Kota Bandung.

Salila panalungtikan lumangsung, kapendak sababaraha hahalang, sanggeus tina panghargaan sareng apresiasi ti pingpinan anu karaos acan optimal, katetepan kahadiran pagawé anu can stabil, sareng kategesan pingpinan dina nangtukeun aturan disiplin anu can dilaksanakeun sacara konsisten. Kanggo ngungkulan hahalang kasebat, instansi parantos ngalaksanakeun sababaraha usaha, di antawisna ngaronjatkeun panghargaan ka pagawé sacara leuwih rata, ngiataan sistem pangawasan kahadiran sareng bimbingan disiplin waktos, sarta nerapkeun sanksi sacara leuwih konsisten sareng adil ka sadaya pagawé, ku kituna kinerja pagawé dipiharep tiasa ngaronjat sacara optimal sareng lestari.

Kecap Konci: Motivasi Damel, Disiplin Damel, Kinerja Pagawé

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul **“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”**. Penyusunan penelitian ini telah melibatkan banyak pihak yang telah memberikan dukungan, baik bersifat material maupun spiritual. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada dosen pembimbing bapak Drs.H.Abdul Rosid,.M.Si yang telah membimbing dan memberikan pengarahan, dorongan, dan saran kepada peneliti demi kesempurnaan penelitian ini.

Pada kesempatan ini juga, peneliti menyampaikan rasa terima kasih dan rasa hormat yang tinggi kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Azhar Affudi, SE, M.Si, selaku Rektor Universitas Pasundan;
2. Bapak Dr. Kunkunrat, M.Si Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan;
3. Bapak Dr. Rasman Sonjaya,S.Sos.,M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan;
4. Ibu Dr. Mira Rosana,M.Pd., selaku Dekan II Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan;
5. Ibu Prof. Dr. Ida Hindarsah, S.Sos., M.M., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan;

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.