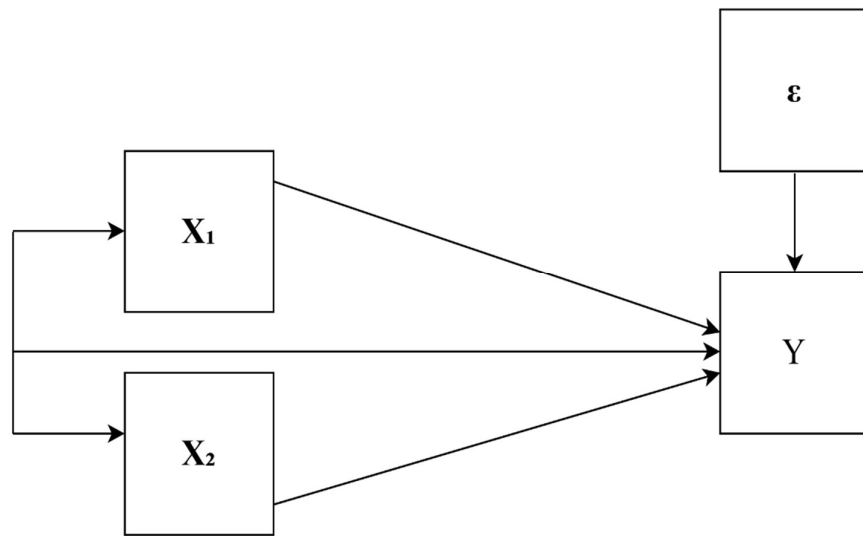




Gambar 3.1
Paradigma Penelitian

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2026

Keterangan :

Variabel (X_1): Motivasi Kerja

Variabel (X_2): Disiplin Kerja

Variabel (Y): Kinerja

Epsilon (ϵ) : Faktor lain yang mempengaruhi

—————→ : Pengaruh

Paradigma penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), baik secara parsial maupun simultan.

3.1.2 Metode Penelitian yang Digunakan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif dengan jenis pendekatan kausal komparatif. Menurut **(Sugiyono, 2020)** pada dasarnya metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dapat digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, untuk pengumpulan data menggunakan instrument penelitian. analisis data ini bersifat kuantitatif statistik, dengan bertujuan untuk menggunakan hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Variabel Penelitian dan Operasional Variabel

3.2.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut **(Sugiyono, 2020)** Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun variabel dalam penelitian ini adalah :

Berdasarkan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik (B4T), maka variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri pegawai yang memengaruhi semangat, arah, dan kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan. Sementara itu, disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai dalam menaati peraturan serta norma yang berlaku di

lingkungan kerja. Disiplin kerja tercermin dari kepatuhan terhadap jam kerja, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta konsistensi dalam menjalankan pekerjaan sesuai ketentuan yang telah ditetapkan.

Adapun variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y), yaitu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik (B4T).

3.2.2 Operasional Variabel

Inti dari penelitian ini adalah menganalisis hubungan antara variabel-variabel penelitian. Hubungan tersebut mencakup keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen, di mana variabel independen merupakan variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab perubahan pada variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai. Operasionalisasi variabel penelitian secara lengkap disajikan pada tabel operasional variabel berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item
Motivasi Kerja (X1) (Maslow, 2013)	Kebutuhan Fisiologis	Kesesuaian gaji dengan kebutuhan hidup	1
		Ketersediaan fasilitas kerja	2
		Lingkungan kerja yang nyaman	3
	Kebutuhan Keamanan	Rasa aman dalam bekerja	4
		Jaminan keberlangsungan pekerjaan	5
	Kebutuhan Sosial	Hubungan kerja antar pegawai	6
		Kerjasama dalam tim	7
	Kebutuhan Penghargaan	Pengakuan dari atasan	8
		Apresiasi terhadap hasil kerja	9
	Aktualisasi Diri	Kesempatan mengembangkan potensi	10
		Peluang pelatihan dan pengembangan karir	11
Disiplin Kerja (X2) (Hasibuan, 2019)	Tujuan dan Kemampuan	Pemahaman terhadap tugas kerja	12
		Kemampuan menyelesaikan pekerjaan	13
	Teladan Pimpinan	Pimpinan memberikan contoh disiplin	14
	Balas Jasa	Kesesuaian imbalan dengan pekerjaan	15
	Keadilan	Penerapan aturan secara adil	16
	Waskat (Pengawasan Melekat)	Pengawasan langsung oleh atasan	17
		Evaluasi terhadap pekerjaan	18
	Sanksi Hukum	Pemberian sanksi yang tegas	19
	Ketegasan	Ketegasan pimpinan dalam menindak pelanggaran	20
	Hubungan Kemanusiaan	Hubungan kerja yang harmonis	21
		Kepatuhan terhadap aturan kerja	22
Kinerja Pegawai (Y) (Miner, 2015)	Kualitas	Ketelitian dalam bekerja	23
		Kesesuaian hasil kerja dengan standar	24
		Minimnya kesalahan dalam bekerja	25
	Kuantitas	Pencapaian target kerja	26
		Jumlah pekerjaan yang diselesaikan	27
		Tingkat produktivitas kerja	28
	Waktu Kerja	Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	29
		Efisiensi penggunaan waktu kerja	30
		Kehadiran kerja	31
	Kerjasama	Kemampuan bekerja sama dalam tim	32
		Kesediaan membantu rekan kerja	33

Sumber: Hasil Studi Kepustakaan, 2026

Tabel operasional variabel di atas menjelaskan bahwa setiap variabel penelitian telah dijabarkan ke dalam indikator dan sub indikator yang akan digunakan sebagai dasar dalam penyusunan instrumen kuesioner. Indikator tersebut mengacu pada teori (Maslow, 2013) untuk motivasi kerja, (Hasibuan, 2019) untuk disiplin kerja, serta (Miner, 2015) untuk kinerja pegawai

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang dilakukan peneliti untuk memperoleh data yang diperlukan guna menjawab permasalahan penelitian. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder.

3.3.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung pada saat penelitian dan sedang melaksanakan penelitian di lapangan. Adapun jenis-jenis data primer, sebagai berikut :

a. Observasi non-partisipan

Peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada objek yang diteliti guna mengumpulkan data dan informasi yang akurat tanpa peneliti ikut serta terlibat.

b. Wawancara terstruktur

Wawancara dilakukan dengan Kang Andre selaku bagian Kepegawaian Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik (B4T) Bandung dengan tujuan memperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai kondisi motivasi kerja, disiplin kerja, serta kinerja pegawai. Pertanyaan wawancara disusun secara sistematis berdasarkan indikator penelitian sehingga

setiap responden memperoleh pertanyaan yang sama. Melalui wawancara ini, peneliti berharap memperoleh penjelasan secara langsung mengenai kondisi motivasi kerja, disiplin kerja, serta berbagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan B4T Bandung..

c. Angket

Pengumpulan data dan informasi dengan cara menyebarkan sejumlah daftar pernyataan yang sudah tersedia alternatif-alternatif jawaban. Dalam pengumpulan data primer dengan menggunakan metode deskriptif perlu diambil sampel dari populasi Angket atau kuesioner disebarkan kepada pegawai Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik (B4T) di Bandung sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data penelitian ini. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Setiap item pernyataan menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban yang menggambarkan tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan. Penyebaran angket dilakukan secara langsung kepada pegawai dengan harapan memperoleh data yang objektif dan menggambarkan kondisi nyata di lingkungan kerja B4T.

d. Skala Likert

Peneliti menggunakan skala likert dengan menggunakan interval 1 sampai 5. Menurut **(Sugiyono, 2020)** Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dalam penelitian. Adapun pertanyaan-pertanyaan ini mempunyai kriteria dan bobot nilai berdasarkan skala Likert sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Studi Kepustakaan, 2026

3.3.2 Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2020) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini, sumber data sekunder diperoleh dari dokumen resmi Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik (B4T), meliputi data kehadiran pegawai, dokumen kinerja pegawai, struktur organisasi, serta berbagai literatur yang relevan seperti jurnal ilmiah, buku, dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi Penelitian

Peneliti menggunakan rumus Slovin, menurut (Sugiyono, 2020) menggunakan rumus Slovin karena jumlah populasi dari responden harus *representativ* agar hasil penelitian dapat dilakukan perhitungan secara sederhana.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n: Jumlah sampel yang diperlukan

N: Jumlah populasi yang ada

E: Kelonggaran Ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan

sampel yang dapat ditoleransi, yaitu 10%.

Berdasarkan rumus tersebut, maka nilai minimal sampel pada penelitian ini sebanyak :

$$n = \frac{140}{1 + 140(0,01)}$$

$$n = \frac{140}{1 + 1,4}$$

$$n = \frac{140}{2,4}$$

$$n = 58,3$$

Dengan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 10% dan populasi sebanyak 140 pegawai, maka jumlah sampel minimal yang diperlukan dalam penelitian ini adalah 58 pegawai.

3.4.2 Sampel Penelitian

Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi pegawai yang bekerja di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik (B4T) Kota Bandung. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin karena jumlah populasi diketahui dan peneliti ingin memperoleh ukuran sampel yang representatif dengan tingkat kesalahan (error tolerance) sebesar 10%. Berdasarkan data jumlah pegawai sebanyak 140 orang, maka diperoleh jumlah sampel minimal sebanyak 58 responden.

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif untuk mengukur 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. Teknik analisis data ini melibatkan beberapa pengujian, meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Koefisien Determinasi.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2020) Teknik analisis deskriptif kuantitatif merupakan analisis data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud untuk menarik kesimpulan yang berlaku secara umum.

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden dan tanggapan mereka terhadap setiap variabel penelitian, yaitu Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y). Analisis ini bertujuan untuk menguraikan data hasil kuesioner yang diperoleh dari responden pegawai di B4T Bandung secara sistematis.

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

f = presentase frekuensi yang dicari

N = jumlah frekuensi atau banyaknya individu

P = angka presentase

Setelah hasil didapatkan, tahap selanjutnya yaitu mengklasifikasikan angka tersebut ke dalam kategori dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

A. Menentukan Skor Tertinggi dan Skor Terendah

$$\text{Skor Tertinggi} = \frac{\text{bobot nilai terbesar}}{\text{bobot nilai terkecil}} \times 100\%$$

$$\text{Skor Terendah} = \frac{\text{bobot nilai terendah}}{\text{bobot nilai tertinggi}} \times 100\%$$

Keterangan:

Bobot nilai terbesar = 5

Bobot nilai terendah = 1

B. Menentukan Rentang Skor

Rentang Skor = skor tertinggi – skor terendah

Keterangan:

Skor tertinggi = 100%

Skor terendah = 25%

C. Menentukan Interval Nilai

$$\text{Interval Nilai} = \frac{\text{rentang skor}}{\text{banyaknya klasifikasi}} \times 100\%$$

Keterangan:

Rentang skor = 75%

Banyak klasifikasi = 5

Berdasarkan rumus di atas maka akan diperoleh kategori berdasarkan presentase sebagai berikut:

Tabel 3.3
Interval Nilai Presentase

Interval	Kriteria
1,00-1,80	Sangat tidak baik
1,81-2,60	Tidak baik
2,61-3,40	Kurang baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat baik
<i>Sumber: Hasil Studi Kepustakaan, 2026</i>	

3.5.2 Regresi Linear Berganda

Menurut (Sugiyono, 2020) Regresi linear berganda digunakan oleh peneliti apabila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik-turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik-turunkan nilainya). Regresi linear berganda merupakan pengembangan dari regresi linear yang melibatkan lebih dari satu variabel independen, yakni X_1 dan X_2 , serta satu variabel dependen, yaitu Y . Model ini digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan perhitungan berdasarkan rumus berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = variabel dependen (kinerja pegawai)

a = harga Y bila $X = 0$ (Konstanta)

b_1 = Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_1)

b_2 = Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_2)

X_1 = variabel (Motivasi Kerja)

X_2 = variabel (Disiplin Kerja)

ε = faktor kesalahan (*error term*)

Jika b bernilai (+) maka angka arah naik, jika b bernilai (-) maka angka arahnya turun. a dan b dapat dicari dengan rumus berikut:

$$a = \frac{(\sum Y) - (b_1 \times \sum x_1) - (b_2 \times \sum x_2)}{n}$$

$$b_1 = \frac{[(\sum x_2^2 \times \sum x_1 y) - (\sum x_2 y \times \sum x_1 x_2)]}{[(\sum x_1^2 \times x_2^2) - (\sum x_1 \times x_2)^2]}$$

$$b_2 = \frac{[(\sum x_1^2 \times \sum x_2 y) - (\sum x_1 y \times \sum x_1 x_2)]}{[(\sum x_1^2 \times x_2^2) - (\sum x_1 \times x_2)^2]}$$

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis uji validitas yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid atau tidaknya suatu penelitian.

Menurut (Sugiyono, 2020):

“Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.”

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n(\sum x_i^2) - (\sum x_i)^2)(n(\sum y_i^2) - (\sum y_i)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = Jumlah responden

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing skor X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing skor Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian X dan Y

Hasil dari perhitungan koefisien yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi r.

Kriteria:

- a. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ taraf signifikansi 5%, maka kuesioner dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pernyataan dapat dipercaya keakuratannya atau tidak. Menurut (Sugiyono, 2020), uji reliabilitas dalam penelitian digunakan untuk mengukur reliabilitas suatu data dimana jika instrumen dapat menghasilkan data yang sama saat digunakan untuk mengukur objek yang sama secara berulang-ulang maka dinyatakan reliabel. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Alpha Cronbach*, yaitu;

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r = Koefisien reliabilitas yang dicari

k = Jumlah pernyataan

$\sum \sigma_b^2$ = Varian butir-butir soal

σ_t^2 = Varian skor tes

Instrumen penelitian dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), dan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$."

3.7 Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan uji signifikansi parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) dengan tingkat signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing masing variabel dependen secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh kedua variabel independen secara simultan.

3.7.1 Uji Signifikansi Parsial t

Menurut (Sugiyono, 2020) Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen, dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lainnya bersifat konstan. Uji t dalam pengujian bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Hipotesis tersebut kemudian akan diuji dengan menggunakan rumus berikut:

$$t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- t = jumlah data yang mempunyai angka
- s = korelasi parsial yang ditemukan
- n = jumlah sampel
- r = koefisien relasi
- r^2 = koefisien determinasi

Melengkapi hipotesis maka penelitian mengemukakan hipotesis statistik sebagai berikut:

- a. $H_{01}: rs \leq 0$ Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Artinya: tidak terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik (B4T) di Kota Bandung.
- b. $H_{11}: rs > 0$ Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Artinya: terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik (B4T) di Kota Bandung.

- c. $H_{02}: r_s \leq 0$ Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Artinya: tidak terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik (B4T) di Kota Bandung.
- d. $H_{12}: r_s > 0$ Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Artinya: terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik (B4T) di Kota Bandung.
- e. $H_{03}: r_s \leq 0$ Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai(Y)
Artinya: tidak terdapat pengaruh yang positif secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik (B4T) di Kota Bandung.
- f. $H_{13}: r_s > 0$ Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai(Y)
Artinya: terdapat pengaruh yang positif secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik (B4T) di Kota Bandung.
- g. r_s : simbol yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel bebas (X_1 dan X_2) dengan variabel terikat (Y).
- h. Titik kritis: merupakan batas nilai statistik yang digunakan untuk menentukan apakah hasil pengujian signifikan atau tidak signifikan.

- i. Alpha (α): tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 (5%), yang berarti tingkat kepercayaan sebesar 95%.

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- A. Jika nilai t hitung $>$ t tabel, maka h_0 ditolak dan h_1 diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (Kinerja Pegawai) dengan variabel dependen (Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja).
- B. Jika nilai t hitung $<$ t tabel, maka h_0 diterima dan h_1 ditolak, yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (Kinerja Pegawai) dengan variabel dependen (Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja).

3.7.2 Uji Simultan f

Menurut (Sugiyono, 2020) Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hasilnya signifikan berarti terdapat pengaruh dari variabel independen secara bersama terhadap pengaruh dari variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk mengetahui kelayakan data, dengan taraf kesalahan yaitu 0,05. Berikut rumus uji F yaitu sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

F = Nilai F_{hitung} dibandingkan $F_{tabel} = (n-k-1)$ = derajat kebebasan

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a) Jika nilai F hitung $> F$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- b) Jika nilai F hitung $< F$ tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya tidak terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) Kinerja Pegawai (Y).

3.7.3 Koefisien Determinasi

Menurut (Sugiyono, 2020) Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Koefisien determinasi merupakan teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase dan juga untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh variabel X sebagai variabel bebas (Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja) terhadap variabel Y sebagai variabel terikat (Kinerja Pegawai), menghitung koefisien determinasi ini dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

R^2 = Kuadrat koefisien korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik (B4T)

Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik (B4T) merupakan salah satu unit pelaksana teknis di bawah Kementerian Perindustrian Republik Indonesia yang berperan dalam mendukung pengembangan sektor industri, khususnya di bidang bahan dan barang teknik. B4T yang berlokasi di Kota Bandung ini berfungsi sebagai lembaga penyedia layanan teknis bagi dunia industri. Secara umum, B4T memiliki tugas melaksanakan kegiatan standardisasi, pengujian, kalibrasi, sertifikasi, serta konsultasi teknis yang berkaitan dengan bahan dan barang teknik. Melalui berbagai layanan tersebut, B4T turut berkontribusi dalam meningkatkan kualitas produk industri agar sesuai dengan standar yang berlaku, baik di tingkat nasional maupun internasional.

Dalam menjalankan fungsinya, B4T didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten serta fasilitas laboratorium yang memadai. Hal ini memungkinkan B4T memberikan pelayanan yang profesional, akurat, dan dapat dipercaya oleh berbagai pihak, baik dari sektor pemerintah maupun swasta. Selain itu, B4T juga berperan dalam mendorong peningkatan daya saing industri nasional melalui penerapan standar dan peningkatan mutu produk. Dengan adanya dukungan layanan tersebut, diharapkan pelaku industri dapat menghasilkan produk yang berkualitas dan mampu bersaing di pasar global.

4.1.2 Sejarah Singkat B4T

Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik (B4T) merupakan salah satu lembaga teknis yang memiliki peran strategis dalam mendukung perkembangan sektor industri di Indonesia, khususnya pada bidang bahan dan barang teknik. Secara historis, lembaga ini telah mengalami perkembangan yang cukup panjang seiring dengan meningkatnya kebutuhan industri terhadap layanan pengujian dan penerapan standar mutu.

Dalam perkembangannya, B4T tidak hanya berfokus pada kegiatan pengujian, tetapi juga memperluas fungsi kelembagaannya ke berbagai layanan teknis lainnya, seperti standardisasi, kalibrasi, sertifikasi, serta konsultasi teknis. Perluasan peran tersebut dilakukan sebagai bentuk penyesuaian terhadap dinamika dan tuntutan industri yang semakin kompleks. Seiring berjalannya waktu, B4T terus melakukan peningkatan kapasitas, baik dari sisi sumber daya manusia maupun sarana dan prasarana pendukung. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan agar tetap relevan dan mampu memenuhi kebutuhan industri. Dengan demikian, B4T diharapkan dapat terus berkontribusi dalam mendorong peningkatan mutu serta daya saing industri nasional.

4.1.3 Profil B4T

Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik (BBSPJIBBT) merupakan unit di bawah Badan Standardisasi dan Kebijakan Jasa Industri (BSKJI) yang memberikan berbagai layanan teknis kepada sektor industri. Layanan tersebut meliputi pengujian, kalibrasi, inspeksi teknik, pelatihan, serta sertifikasi yang bertujuan untuk menjamin mutu bahan dan barang teknik.

Dalam pelaksanaannya, BBSPJIBBT telah memperoleh sejumlah penghargaan, seperti Citra Pelayanan Prima pada tahun 2009, Unit Kinerja Terbaik pada tahun 2012 dan 2013, serta Keterbukaan Informasi Publik pada tahun 2016. Pencapaian ini menunjukkan upaya lembaga dalam menjaga kualitas pelayanan kepada masyarakat dan dunia industri. Kegiatan operasional BBSPJIBBT didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten, fasilitas laboratorium yang memadai, serta pemanfaatan teknologi informasi seperti *website* untuk menunjang pelayanan yang lebih efektif.



Gambar 4.1
Logo B4T

Sumber: B4T (2026)

4.1.4 Visi dan Misi B4T

A. Visi: Menjadi badan yang akuntabel, adaptif, kolaboratif dan berorientasi pelayanan dalam mewujudkan industri nasional yang mandiri dan berdaya saing. Untuk mencapai visi BSKJI tersebut BBSPJIBBT akan Menjadi Penjamin Mutu Bahan dan Barang Teknik yang andal.

B. Misi: Peningkatan kemandirian, daya saing dan kolaborasi industri melalui pemanfaatan infrastruktur dan revitalisasi standardisasi, optimalisasi pemanfaatan teknologi industri, jasa industri dan industri hijau, dengan melaksanakan peningkatan yang berkelanjutan dalam kegiatan sesuai dengan kebutuhan nasional atau industri serta pelayanan teknis yang profesional melalui kegiatan pengujian,