

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS
BALAI PENGUJIAN DAN SERTIFIKASI MUTU BARANG (BPSMB)**

SKRIPSI



**NURUL MUTHMAINNAH MULYADI
105721132019**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2023**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN

**Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis
Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB)**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh :

NURUL MUTHMAINNAH MULYADI

105721132019

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Universitas Muhammadiyah Makassar

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2023

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Nothing change if nothing change”

(Tidak ada yang berubah jika tidak ada yang berubah)

PERSEMBAHAN

**Puji syukur kepada Allah SWT. atas ridho-Nya dan karunia-Nya
sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik**

Alhamdulillah Rabbil' alamin

Dengan penuh kerendahan hati dan rasa syukur, skripsi ini saya

persembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta

Orang- orang yang saya sayang dan almamaterku



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB)
Nama : Nurul Muthmainnah Mulyadi
No. Stambuk/NIM : 105721132019
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa penelitian ini telah diperiksa dan diujikan di depan Panitia Penguji Skripsi Strata 1 (S1) pada tanggal 17 Juni 2023 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 19 Juni 2023

Menyetujui,

Pembimbing I

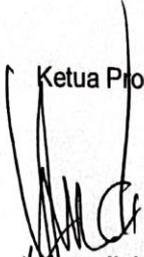
Pembimbing II

Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro, KR, S.E., M.M.
NIDN : 0906039301

Andi Nur Achsanuddin, S.E., M. Si
NIDN : 0920098604

Mengetahui,


Dekan
Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651-507


Ketua Program Studi
Masrullah, SE., MM.
NBM : 1151132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Nurul Muthmainnah Mulyadi, Nim : 105721132019 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0009/SK-Y/61201/091004/20, Tanggal 28 Dzulqa'dah 1444 H / 17 Juni 2023 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 28 Dzulqa'dah 1444 H
17 Juni 2023 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Drs. Sultan Sarda, M.M
2. Asdar, S.E., M.Si
3. Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos., M.M
4. Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro
KR, S.E., M.M

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si

NBM : 651 507



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurul Muthmainnah Mulyadi
Stambuk : 105721132019
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB)

Dengan ini menyatakan bahwa:

*Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah **ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.***

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 19 Juni 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Nurul Muthmainnah Mulyadi
NIM : 105721132019

Diketahui Oleh,

Dekan

Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM : 651 507

Ketua Program Studi

Nasrullah, S.E., M.M
NBM : 1151 132

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai civitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurul Muthmainnah Mulyadi
Nim : 105721132019
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB)”

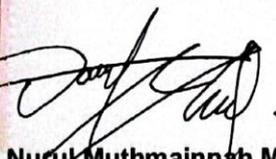
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Makassar, 19 Juni 2023

Yang Membuat Pernyataan,





Nurul Muthmainnah Mulyadi
NIM : 105721132019

ABSTRAK

Nurul Muthmainnah Mulyadi. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB). Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Bapak M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro, KR dan Bapak Andi Nur Achsanuddin.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melakukan penyebaran kuesioner pada 33 orang responden yang merupakan sampel jenuh dalam penelitian ini. Data diolah dengan SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan oleh t hitung $1,360 < t$ table $2,042$ dan nilai Sig $0,184 > 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan oleh t hitung $3,965 > t$ table $2,042$ dan nilai Sig $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui hasil uji F yang menunjukkan F hitung $15,615 > F$ table $3,32$ dan nilai Sig $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Nurul Muthmainnah Mulyadi. 2023. The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at The Technical Implementation Unit Of The Goods Quality Testing and Certification Center. Thesis. Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University Of Makassar. Supervised by M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro, KR and Co-Supervisor Andi Nur Achsanuddin.

This study aims to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance at the Technical Implementation Unit of the Goods Quality Testing and Certification Center. This study used a quantitative method by distributing questionnaires to 33 respondents who were a saturated sample in this study. Data is processed with SPSS version 25.

The results showed that work discipline had positive effect but not significant on employee performance, this was indicated by t count $1.360 < t$ table 2.042 and a Sig value of $0.184 > 0.05$. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance, this is indicated by t count $3.965 > t$ table 2.042 and a Sig value of $0.000 < 0.05$. Work discipline and work motivation simultaneously affect employee performance through the results of the F test which shows F count $15.615 > F$ table 3.32 and a Sig value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT. dengan segala kelimpahan rahmat dan hidayah yang tiada hentinya diberikan kepada hamba-Nya. Salam serta shalawat tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW. beserta para keluarga, sahabat, dan para pengikutnya.

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB)” yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada kedua orang tua penulis yang senantiasa memberikan dukungan, semangat, perhatian, harapan, doa, dan kasih sayang yang luar biasa, yang mengiringi langkah penulis sampai saat ini. Terima kasih untuk seluruh keluarga besar dan teman-teman dengan segala dukungan dan doa yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam melaksanakan penelitian.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Maka dari itu penulis memberikan penghargaan setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.,Ag.** Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si.** Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Nasrullah, S.E., M.M.** selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak **Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro, KR, S.E., M.M** selaku Pembimbing I yang senantiasa membimbing dan mengarahkan penulis sehingga skripsi terselesaikan dengan baik.
5. Bapak **Andi Nur Achsanuddin, S.E., M. Si** selaku pembimbing II yang telah senantiasa membantu dan mengarahkan selama dalam penyusunan skripsi.
6. Bapak/Ibu Dosen dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah dan banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
7. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Kepala Balai dan para pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB) yang telah memberikan izin meneliti.
9. Para rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2019 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
10. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, dan dukungannya dalam bentuk apapun sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Akhir kata, penulis sangat menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak ketidaksempurnaan yang akan ditemukan. Oleh karena itu, diharap kepada semua pihak terutama para pembaca, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun sebagai bahan perbaikan penelitian selanjutnya. Penulis juga mengucapkan permohonan maaf kepada para pembaca maupun pihak terkait jika dalam skripsi ini terdapat kata-kata yang menyinggung, tidak ada satupun unsur kesengajaan dari penulis.

Mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan ilmu dan manfaat bagi semua pihak, terutama kepada almamater dan Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabiqul khairat
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, 19 Juni 2023

Nurul Muthmainnah Mulyadi

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN	vii
PUBLIKASI TUGAS AKHIR	viii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Teori	7
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	7

2. Disiplin Kerja	9
3. Motivasi Kerja.....	13
4. Kinerja Pegawai.....	20
B. Tinjauan Empiris.....	23
C. Kerangka Pikir	25
D. Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	28
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	28
C. Jenis dan Sumber Data	29
D. Populasi dan Sampel.....	30
E. Metode Pengumpulan Data	30
F. Definisi Operasional Variabel.....	31
G. Metode Analisis Data	33
H. Uji Hipotesis.....	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	38
B. Penyajian Data.....	48
C. Analisis dan Pembahasan	50
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	62
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	67
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA.....	69
LAMPIRAN.....	73

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2 Karakteristik Reponden Berdasarkan Usia	49
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas	51
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X_1)	52
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X_2)	53
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolonieritas	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	58
Tabel 4.11 Hasil Uji T	60
Tabel 4.12 Hasil Uji F	61
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	62

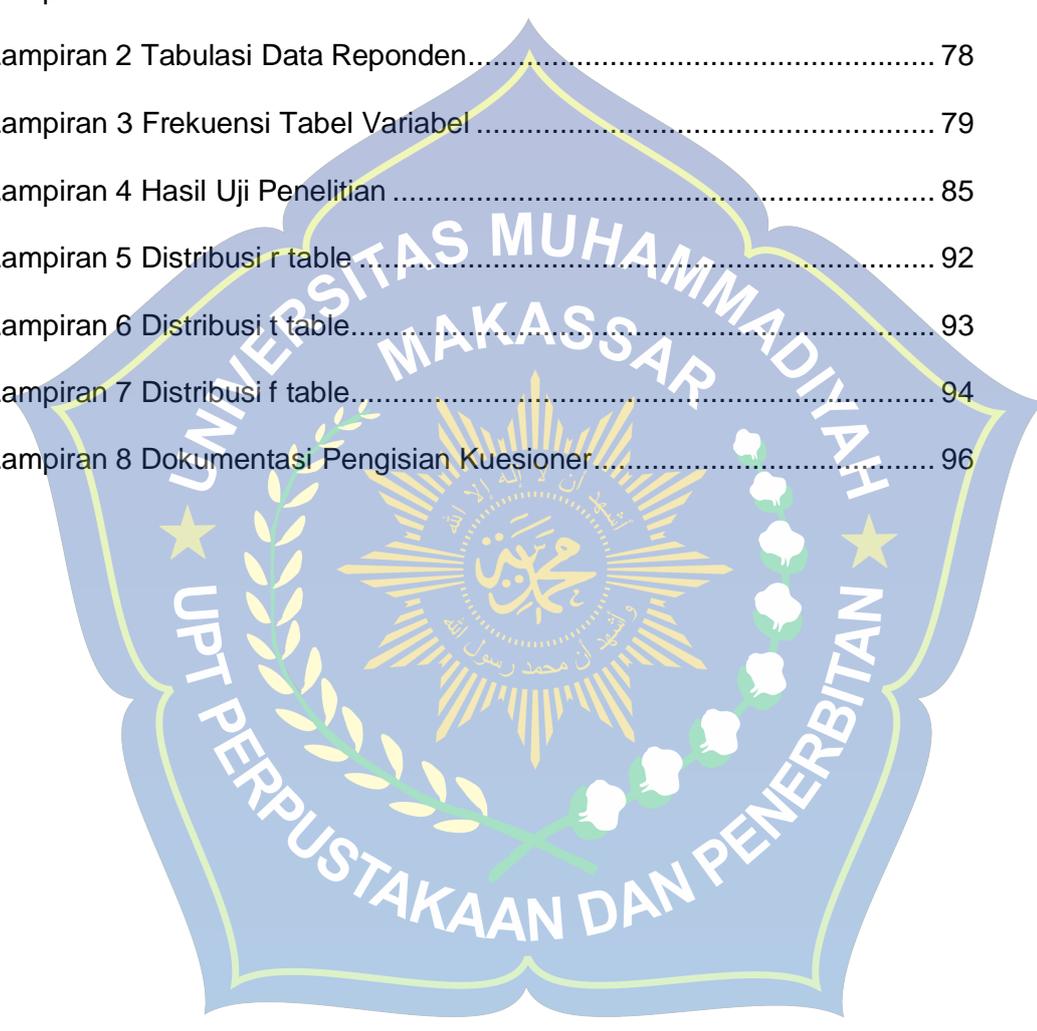
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	41
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	55



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	74
Lampiran 2 Tabulasi Data Reponden.....	78
Lampiran 3 Frekuensi Tabel Variabel	79
Lampiran 4 Hasil Uji Penelitian	85
Lampiran 5 Distribusi r table	92
Lampiran 6 Distribusi t table.....	93
Lampiran 7 Distribusi f table.....	94
Lampiran 8 Dokumentasi Pengisian Kuesioner.....	96



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi berdampak pada perubahan aspek kehidupan manusia. Perkembangan dapat dilihat dari pesatnya persaingan baik dalam maupun luar negeri. Ketatnya persaingan menjadi tantangan bagi setiap organisasi maupun pelaku bisnis untuk terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya. Sumber daya manusia adalah salah satu aspek sekaligus faktor penunjang yang harus diperhatikan agar tujuan organisasi tercapai. Sumber daya manusia merupakan aset yang memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia menjadi pemegang kendali maju atau mundurnya organisasi atas kinerja yang mereka hasilkan.

Kinerja karyawan adalah tolak ukur yang digunakan suatu organisasi untuk mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. Dijelaskan oleh Jufrizen (2018) kinerja adalah tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Berhasil atau tidaknya seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya tersebut dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu disiplin dan motivasi. Menurut R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018) disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan, menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat

tercapai. Afandi (2018) menjelaskan, motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Kedisiplinan dan motivasi masing-masing memiliki pengaruh, karena dua hal ini merupakan proses dalam menuju tujuan yang diinginkan. Tujuan yang diinginkan oleh seorang karyawan dan tujuan yang ingin diraih oleh organisasi akan dapat terlaksana lewat hasil dari disiplin yang baik dan motivasi yang tinggi.

Setiap organisasi tentu menginginkan kedisiplinan dari setiap karyawan dan motivasi mereka dalam menghasilkan sebuah kinerja yang berkualitas. Namun fenomena yang terjadi di masyarakat sering berbanding terbalik dengan apa yang diharapkan organisasi. Gejala ketidakdisiplinan dan kurangnya motivasi kerja tengah marak terjadi. Fenomena ketidakdisiplinan para karyawan kini mudah didapati, mereka gemar datang terlambat, pulang lebih awal, dan tidak terlihat di tempat saat jam kerja. Di sisi lain, perusahaan-perusahaan turut dilanda sikap acuh dari para karyawan yang bekerja setengah hati terhadap tugas yang diberikan. Hal tersebut timbul dari hilangnya semangat kerja pada diri seseorang, karyawan menjadi tidak termotivasi untuk melakukan segala sesuatu dan akhirnya pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya terbengkalai. Gejala ketidakdisiplinan dan penurunan motivasi ini dapat menjangkit tiap individu yang bekerja di sebuah organisasi. Kedua hal ini akan berpengaruh terhadap apa yang mereka hasilkan. Dikatakan oleh Sutrisno (2016), semakin baik disiplin kerja seorang pegawai, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai. Hal

yang sama pun terjadi pada motivasi, semakin tinggi motivasi kerja seorang pegawai, maka akan tinggi pula kinerja yang ingin dicapai. Rendahnya suatu kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu masalah serius, karena rendahnya kinerja menjadi cerminan dari ketidakberhasilan perusahaan dalam mengembangkan karyawannya guna mencapai tujuan.

Sebuah kantor cabang dari kantor induk Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan yakni Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB) tengah menghadapi kedua masalah di atas, yaitu disiplin dan motivasi. Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB) yang berlokasi di Jl. Andi Pangeran Pettarani, Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia, telah berdiri sejak tahun 1987 dengan tugas pokok melaksanakan sertifikasi mutu barang, *weighing*, inspeksi mutu barang dan bimbingan teknis kepada petani, pedagang, pengumpul dan eksportir, kalibrasi, dan fumigasi. Kantor tersebut menampakkan gejala-gejala ketidakdisiplinan dan kurangnya motivasi dari para pegawainya. Beberapa pegawai terlihat datang terlambat, pulang lebih awal, dan absen dengan alasan yang kurang jelas. Keterlambatan akan jauh lebih terlihat di hari senin pada saat apel pagi, hanya setengah dari keseluruhan pegawai yang menghadiri apel tersebut. Keterlambatan ini pun merambah dalam pengerjaan tugas. Beberapa pegawai terlambat dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan sehingga pekerjaan lain menjadi tertunda. Selain itu, terdapat beberapa pegawai yang menggunakan waktu kerjanya untuk kepentingan mereka sendiri, seperti tidak berada di ruang kerja pada saat jam kerja, tidur pada jam kerja dan biasanya pegawai tersebut berada di kantin kantor atau melakukan aktivitas diluar pekerjaan

kantor. Alhasil, ritme kerja mereka tidak stabil dan ini berimbas pada menurunnya kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, terlihat bahwa ketidakdisiplinan dan kurangnya motivasi para pegawai Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB) akan berpengaruh terhadap kinerja yang mereka hasilkan.

Berangkat dari itu maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB) dengan mengangkat judul **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB)?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB)?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB)?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB).
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB).
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB).

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB)

Penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai disiplin kerja dan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga nantinya dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam melaksanakan kedisiplinan, meningkatkan motivasi, dan meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi Universitas Muhammadiyah Makassar

Penelitian ini dapat menjadi referensi dan tambahan informasi dalam melakukan penelitian-penelitian sejenis berikutnya.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan penulis mengenai sumber daya manusia khususnya kedisiplinan, motivasi kerja dan kinerja untuk dapat memecahkan persoalan-persoalan nyata di lapangan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral yang memegang kendali atas keberhasilan organisasi.

Dijelaskan oleh Flippo dalam Priansa (2019), manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian pegawai dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut T. Hani Handoko (2012) manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan sehingga pelepasan sumber daya manusia agar

tercapai berbagai tujuan yang telah ditentukan, baik individu, organisasi, maupun masyarakat.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengimplementasian, dan pengawasan terhadap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2016) yaitu :

1) Perencanaan

Perencanaan berfungsi untuk merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sejalan dengan tujuan perusahaan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah aktivitas untuk mengkoordinasi seluruh karyawan baik dalam hal pembagian tugas, hubungan kerja, wewenang kerja, dan sebagainya.

3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan bagaimana jalannya seluruh kegiatan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan dan tanggung jawab masing-masing.

4) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan seluruh karyawan untuk menaati dan menjalankan aturan-aturan yang berlaku.

5) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penempatan, penerimaan, penarikan, dan pembagian tugas sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian upah kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dikerjakan.

7) Kedisiplinan

Penegakan aturan disiplin untuk menstabilkan para karyawan dalam pemenuhan tujuan organisasi.

8) Pemberhentian

Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja antara karyawan dan pimpinan karena sebab akibat tertentu.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018) disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu

organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan, menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai.

Menurut Hasibuan (2018) disiplin kerja merupakan kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2016) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan aturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi yang telah ditetapkan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Rofi (2012) disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan.

Disiplin adalah suatu proses yang dapat mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin bukan hanya ketaatan tetapi juga sadar melakukan segala sesuatu dengan tujuan, tetap pada jalurnya dan tetap selaras dengan visi dan misi organisasi. Berdasarkan beberapa pengertian mengenai disiplin kerja di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan dan kesadaran

seseorang terhadap tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya serta terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi.

b. Faktor- Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Sutrisno dalam Hamali (2016) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

1) Besaran kompensasi

Besar kecilnya suatu kompensasi yang diberikan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Para pegawai mematuhi segala peraturan jika ia menerima tunjangan yang memadai atas apa yang dikerjakannya. Hal ini akan membuat pegawai bekerja dengan lebih giat dan tekun.

2) Keteladanan pemimpin

Dalam organisasi peran seorang pemimpin sangat dominan dalam meningkatkan dan mempertahankan kedisiplinan karena seorang pemimpin adalah sosok panutan bagi seorang pegawai.

3) Aturan yang ditegakkan

Kedisiplinan tidak hanya ditegakkan dengan membuat intruksi secara lisan. Setiap organisasi harus memiliki aturan tertulis, para pegawai akan menegakkan disiplin jika terdapat aturan-aturan yang jelas dan diinformasikan secara jelas.

4) Ketegasan pemimpin dalam mengambil tindakan

Pemimpin harus berani dan tidak boleh ragu-ragu dalam menindaki dan memberikan sangsi kepada pegawai yang

melanggar peraturan. Adanya ketegasan dari seorang pemimpin akan membuat seorang pegawai berfikir dua kali untuk melakukan pelanggaran.

5) Pengawasan yang efektif

Seitap kegiatan yang terjadi di dalam organisasi memerlukan adanya pengawasan dari pemimpin organisasi. Pengawasan diharapkan dapat membuat pegawai bekerja lebih efektif dan dapat mengefisienkan waktu dengan baik.

6) Perhatian yang tulus kepada karyawan

Seorang pemimpin perlu memberikan dukungan atau perhatian yang tulus kepada para pegawai agar dapat menjalankan kedisiplinan. Dukungan tersebut tidak hanya dilakukan oleh pemimpin, dukungan yang diberikan oleh sesama rekan kerja pun akan membuat pegawai merasa dihargai dan dihormati sehingga dapat berpengaruh bagi kinerja pegawai.

c. Indikator Disiplin Kerja

Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016) mengemukakan ada empat indikator disiplin kerja yaitu :

1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam kerja, jam istirahat, jam pulang kerja yang tepat waktu sesuai dengan aturan perusahaan.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Kepatuhan terhadap peraturan yang tertulis dan yang tidak tertulis yang ditetapkan oleh suatu organisasi.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara bagaimana seseorang berpakaian dan bertingkah laku dalam melakukan pekerjaan. Melakukan pekerjaan dengan cermat sesuai jabatan, tugas, dan tanggung jawab yang dimiliki serta kerja sama antar sesama pegawai.

4) Taat terhadap norma

Ketaatan terhadap aturan norma-norma yang berlaku dalam kehidupan.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata dasar motif yang berarti dorongan pada diri seseorang untuk berbuat dan bertindak.

Afandi (2018) menjelaskan, motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Robbin (2017) motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2017) yang menyatakan motivasi adalah hal yang menyebabkan, mengalirkan,

dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Merihot dalam Marliani (2017) motivasi merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras.

Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal, positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai motivasi di atas, penulis menyimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan internal dan eksternal atau penggerak pada diri seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan tugas dan kewajiban untuk mencapai tujuan tertentu.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Swaminathan dalam Dewi (2015) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seorang pegawai meliputi dua faktor yaitu :

- 1) Faktor internal, adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mau bertindak dan bergerak untuk mencapai tujuan. Misalnya jika seorang pegawai ingin meningkatkan kariernya maka ia akan berusaha untuk meraih nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja.

- 2) Faktor eksternal, yaitu faktor yang timbul dari luar diri seseorang seperti gaji, kebijakan perusahaan, dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif.

c. Teori-teori motivasi

Berikut adalah beberapa teori tentang motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli :

1) Teori jenjang kebutuhan Maslow

Teori ini dikemukakan oleh Abraham Maslow yang menyatakan bahwa manusia memiliki lima tingkat atau hierarki dalam kebutuhan, yaitu :

- a) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), berupa makan, minum, pakaian, dan tempat tinggal.
- b) Kebutuhan akan rasa aman (*safety needs*), berupa kebutuhan akan keteraturan dan kebebasan dari ancaman.
- c) Kebutuhan sosial, berupa pertemanan, persahabatan dalam lingkup pergaulan.
- d) Kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*), berupa kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat di lingkungannya.
- e) Kebutuhan akan aktualisasi diri (*self actualization*), berupa kebutuhan akan kemampuan, keterampilan, dan pemenuhan ideologi.

2) Teori X dan teori Y Mc Gregor

Teori ini dicetuskan oleh Mc Gregor yang menyatakan bahwa manusia terdiri dari dua tipe, yaitu tipe X dan tipe Y yang masing-masing memiliki ciri-ciri tertentu. Manusia tipe X cenderung ingin menghindari pekerjaan, sebaliknya manusia tipe Y menampilkan sikap suka bekerja dan berinovasi. Tipe X merujuk pada pegawai yang harus diberi pengawasan ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mau bekerja sungguh-sungguh. Teori Y merujuk pada pegawai yang tidak memerlukan pengawasan. Mereka tau tugas dan tanggung jawab masing-masing.

3) Teori motivasi klasik

F.W.Taylor mengatakan bahwa teori motivasi klasik juga disebut teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa orang akan bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

4) *Three needs theory*

Teori ini dikemukakan oleh Mc Clelland yang mengatakan bahwa motivasi terdiri dari tiga kebutuhan manusia, yaitu:

- a) Kebutuhan terhadap prestasi, yaitu suatu dorongan yang dimiliki seseorang untuk mengejar dan mencapai tujuan menantang.
- b) Kebutuhan terhadap kekuasaan, yaitu suatu dorongan untuk menjadi lebih kuat, memiliki pengaruh yang lebih besar

terhadap orang lain, mempengaruhi orang dan merubah situasi.

- c) Kebutuhan terhadap afiliasi, yaitu suatu dorongan untuk berhubungan dengan orang atas dasar sosial, bekerja dengan orang yang cocok untuk mengembangkan dan menjaga hubungan persahabatan.

5) Teori *Existence, Relatedness, and Growth* (ERG) Alderfer

Teori ERG dicetuskan oleh Clayton Paul Alderfer dengan merevisi jenjang kebutuhan Maslow dengan melakukan riset empiris. Hasilnya, jenjang kebutuhan Maslow diringkas hanya menjadi tiga kebutuhan inti manusia, yaitu adanya eksistensi, hubungan dan perkembangan pada diri manusia. Kata "ERG" merupakan akronim dari kata-kata yang berbahasa Inggris yaitu *Existence, Relatedness, dan Growth*. Dalam teori ERG, eksistensi dijadikan sebagai kebutuhan nyata setiap orang yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Kebutuhan akan hubungan dijelaskan dengan adanya interaksi sosial antar manusia dan interaksi manusia dengan lingkungan sekitarnya sebagai hakikat.

6) Teori dua faktor Herzberg

Teori Dua Faktor Herzberg atau sering disebut juga dengan Teori Motivator-*Hygiene*. Dikatakan sebagai Teori Dua Faktor karena pada teori ini terdiri atas dua faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja, kedua faktor tersebut adalah faktor Motivator dan faktor *Hygiene*. Faktor

motivator merujuk pada kepuasan sedangkan faktor *hygiene* merujuk pada ketidakpuasan.

7) Teori keadilan Adams

Menurut teori ini karyawan akan berusaha mempertahankan keadilan antara *input* yang mereka berikan kepada pekerjaannya dan *output* yang mereka terima dengan *input* dan *output* orang lain. Menurut teori Adam, karyawan hanya akan puas akan pekerjaannya dan termotivasi bila mereka menilai bahwa *input* yang diberikan dan *output* yang diterima sebanding. Selain itu, mereka juga akan membandingkan *input* dan *output* mereka terhadap orang lain. Bila mereka telah menilai bahwa apa yang didapat adalah adil, baru mereka akan termotivasi.

d. Indikiator Motivasi Kerja

Menurut Slagian (2018) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung Jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Sejalan dengan ini maka rumusan indikator motivasi kerja adalah :

1) Daya pendorong

Daya pendorong merupakan alasan atau faktor yang menjadikan seseorang terdorong dan tergerak dalam melakukan

sesuatu. Tiap individu memiliki alasan, faktor atau cara-cara yang berbeda yang digunakan untuk mengejar tujuannya.

2) Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena adanya pengaruh dari dalam atau luar. Kemauan dapat merujuk akan hal yang dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.

3) Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan dari orang lain. Rela dengan maksud mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

4) Membentuk keahlian

Membentuk keahlian adalah proses penciptaan penguasaan yang baru dalam suatu ilmu tertentu untuk mencapai hasil tertentu.

5) Membentuk keterampilan

Membentuk keterampilan adalah proses dan kemampuan dalam menghadirkan kemahiran yang baru untuk mencapai hasil tertentu.

6) Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.

7) Kewajiban

Kewajiban adalah suatu hal yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

8) Tujuan

Tujuan adalah sasaran atau target yang diinginkan pegawai dan organisasi untuk mewujudkan hasil yang baik di waktu yang akan datang.

4. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Salah satu tolak ukur yang digunakan untuk mengetahui apakah suatu organisasi berkinerja baik adalah dengan tercapai atau tidaknya tujuan yang ditetapkan oleh organisasi tersebut. Tercapainya tujuan organisasi sangat didukung oleh kinerja sumber daya manusia yang ada. Jika kinerja pegawai baik, maka diharapkan kinerja organisasi akan baik pula.

Menurut Bukhari (2019) kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Menurut Jufrizen (2018) kinerja adalah tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Dijelaskan oleh Mangkunegara dalam Lawasi (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas terbaik yang dicapai

oleh seorang pegawai dalam pertanggungjawaban penyelesaian tugas yang diberikan kepadanya.

Kinerja yang baik merupakan suatu syarat untuk mencapai tujuan organisasi dan setiap organisasi harus mengupayakan bagaimana meningkatkan kinerja tersebut. Berdasarkan beberapa pengertian mengenai kinerja di atas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian atas hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila pencapaian tersebut diraih oleh beberapa pegawai hingga merambah ke seluruh pegawai, maka jarak antara organisasi dengan tujuannya akan menipis.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja antara lain adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) yang dirumuskan sebagai berikut :

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan atau keahliannya.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan

kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

c. Indikator-indikator kinerja

Bangun (2012) mengemukakan suatu pekerjaan dapat diukur melalui indikator-indikator diantaranya:

1) Jumlah pekerjaan

Indikator ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok.

2) Kualitas pekerjaan

Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh pegawai untuk mengerjakan sesuai ketentuan. Kualitas meliputi tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan.

3) Ketepatan waktu

Beberapa pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Pekerjaan yang tidak diselesaikan tepat pada waktunya akan menghambat pekerjaan lain.

4) Kehadiran

Kinerja pegawai di tentukan oleh tingkat kehadiran seorang pegawai. Seorang pegawai akan menyebabkan pekerjaan menjadi tertunda bila tingkat kehadirannya rendah atau keberadaannya tidak ada di kantor.

5) Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang saja. Beberapa pekerjaan membutuhkan dua orang pegawai atau lebih untuk menyelesaikannya.

B. Tinjauan Empiris

Dalam melakukan sebuah penelitian tidak terlepas dari penelitian terdahulu yang relevan dengan tujuan sebagai bahan untuk memperkuat hasil penelitian, sebagai pedoman penelitian dan untuk dan membandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Hayatun Nufus, Muhammad Harlie dan Dwi Wahyu Artiningsih (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Banjar Bakula Properti di Banjarmasin	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	Metode Analisa Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa nilai t hitung $4,411 < t$ tabel $2,037$ dan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$, maka dapat dikatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Salman Farisi,	Pengaruh Motivasi dan	Disiplin Kerja dan	Metode Analisa	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

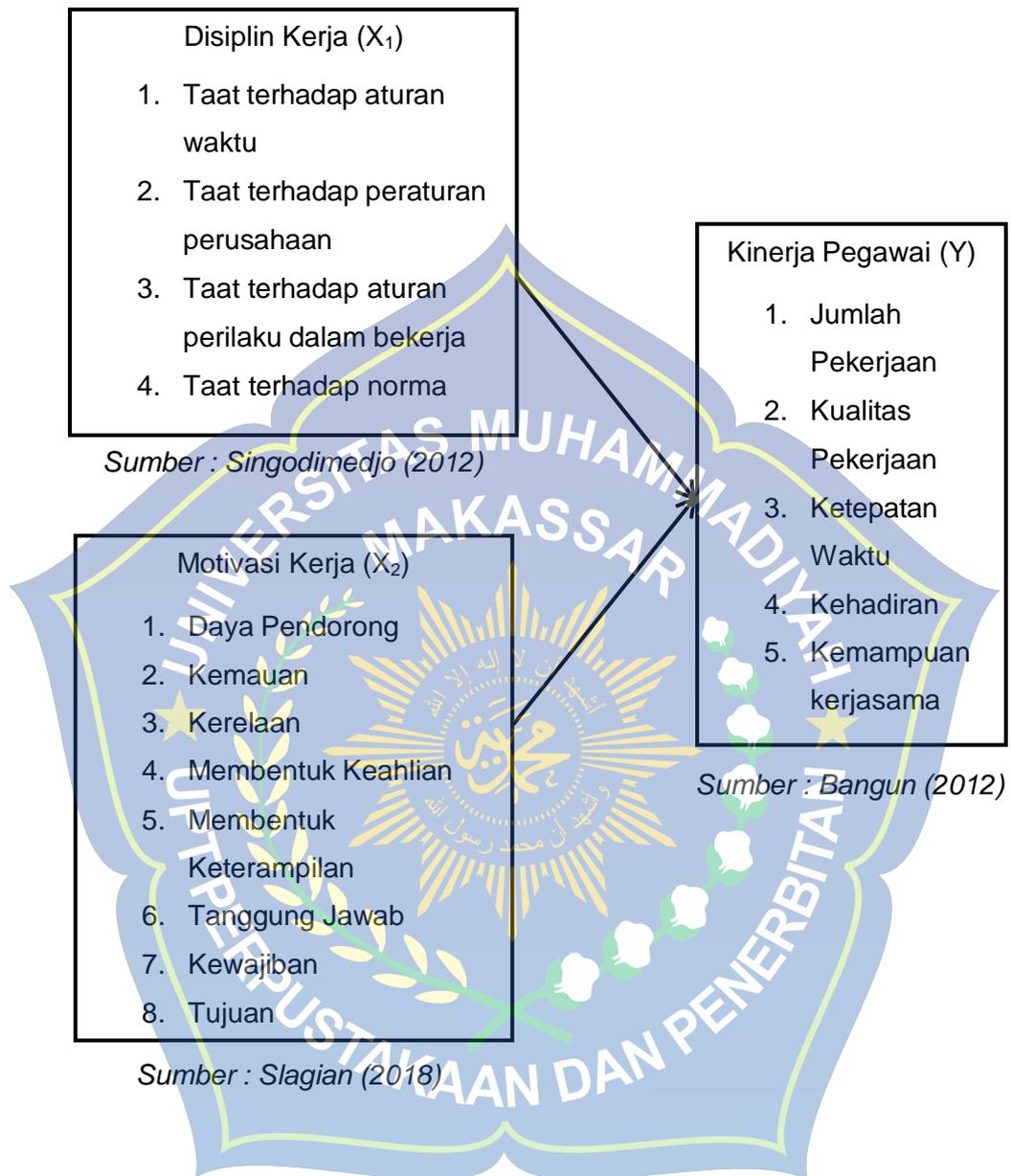
	Juli Irnawati, Muhammad Fahmi (2020)	Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Sederhana	nilai t hitung 2,128 > t tabel 2,000 dan nilai signifikansi 0,038 < 0,05, hal ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Isep Amas Priatna dan Reza Ariska (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kota Administrasi Jakarta Selatan	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai	Metode Analisa Regresi Linear Sederhana dan Deskripsi Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F hitung 43,219 > F tabel 2,750 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kota administrasi Jakarta Selatan.
4.	Eva Herviana (2022)	Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Karyawan pada PT.	Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Prestasi Karyawan		Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan.

		PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar			
5.	Inrayani (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Sinar Utama Niagatani	Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada CV. Sinar Utama Niagatani. Hasil regresi menggunakan program SPSS diperoleh nilai t hitung $24.648 > \text{tabel } 2.035$ dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$.

C. Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pikir penelitian bertujuan untuk menggambarkan konsep penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Ditinjau dari jenis hubungan variabel maka terdapat hubungan sebab akibat yang dimana variabel saling mempengaruhi dan dipengaruhi. Variabel independen adalah disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) dan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y).

Berangkat dari itu berikut kerangka konsep dalam penelitian ini :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis adalah pendugaan sementara terhadap masalah yang belum dibuktikan kebenarannya. Sesuai dengan rumusan masalah yang diuraikan sebelumnya maka hipotesis pada penelitian ini yaitu :

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB).
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB).
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB).



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian deskriptif (*descriptive research*) dan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan suatu gejala atau permasalahan yang sedang terjadi di lokasi tempat penelitian berlangsung. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor cabang dari kantor induk Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan, yaitu Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB) yang berlokasi di Jl. Andi Pangeran Pettarani, Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia.

2. Waktu penelitian

Penelitian dilaksanakan selama dua bulan, pada 01 Maret sampai dengan 30 April 2023.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

- a. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk lisan maupun tulisan.
- b. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dan dapat dipergunakan sebagai bahan pembahasan lanjutan.

2. Sumber data

- a. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari pegawai yang bekerja di Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB) berdasarkan kuesioner yang memuat pernyataan mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Kuesioner tersebut menggunakan skala likert dengan skala 1-5 dengan tingkatan sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS) : skor 5

Setuju (S) : skor 4

Ragu-ragu (RG) : skor 3

Tidak Setuju (TS) : skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 1

- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari catatan, jurnal, dan buku untuk melengkapi informasi yang terkait dan dibutuhkan dalam penelitian.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2017) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dengan 33 orang pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB).

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dijadikan objek penelitian. Responden yang dipilih dalam penelitian ini adalah pegawai diberbagai kalangan usia dan latar belakang yang berbeda-beda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan 33 orang pegawai yang ada pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB).

E. Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan beberapa metode pengumpulan data antara lain :

1. Observasi, adalah sebuah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung objek kajian di lokasi penelitian yaitu di Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB).

2. Dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan mempelajari laporan dan dokumen terkait permasalahan yang diteliti.
3. Kuesioner adalah daftar pernyataan mengenai masalah dalam penelitian yang diberikan kepada responden.
4. Studi kepustakaan, teknik pengumpulan data dengan mempelajari buku, jurnal, catatan serta hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi untuk mendapatkan teori dan informasi mengenai masalah yang akan diteliti.

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel mengemukakan tentang jenis variabel serta gambaran dari variabel yang diteliti berupa nama variabel dan indikator variabel yang digunakan peneliti. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan yaitu variabel independen dan variabel dependen yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel independen

Menurut Sugiyono (2017) variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independen yaitu :

a. Disiplin kerja (X_1)

Disiplin kerja adalah kepatuhan dan kesadaran seseorang terhadap tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya serta terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi. Sutrisno menjelaskan (2016) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang

sesuai dengan aturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi yang telah ditetapkan baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja memuat indikator (Singodimedjo, 2012) sebagai berikut :

- 1) Taat terhadap aturan waktu
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja
- 4) Taat terhadap norma

b. Motivasi kerja (X_2)

Afandi (2018) menjelaskan, motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Indikator motivasi (Slagian, 2018) yaitu :

- 1) Daya Pendorong
- 2) Kemauan
- 3) Kerelaan
- 4) Membentuk Keahlian
- 5) Membentuk Keterampilan
- 6) Tanggung Jawab
- 7) Kewajiban
- 8) Tujuan

2. Variabel dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2017) variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y). Dijelaskan oleh Mangkunegara dalam Lawasi (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas terbaik yang dicapai oleh seorang pegawai dalam pertanggungjawaban penyelesaian tugas yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja (Bangun, 2012) yaitu :

- 1) Jumlah Pekerjaan
- 2) Kualitas Pekerjaan
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan kerjasama

G. Metode Analisis Data

1. Uji instrument

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan suatu kuesioner. Menurut Ghozali (2016) suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan dasar pengambilan keputusan : *degree of freedom*, $df = (n-2)$, dimana :

- 1) Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan yang digunakan valid

- 2) Jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka pernyataan yang digunakan tidak valid

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan-pertanyaan yang merupakan indikator suatu variabel. Pengukuran yang dipakai dalam uji ini adalah membandingkan nilai Cronbach's Alpha dengan 0,60, dimana :

- 1) Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka instrument reliable
- 2) Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka instrument tidak reliable

2. Uji asumsi klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan *kolmogorov-smirnov* dengan dasar pengambilan keputusan uji ini adalah :

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal

b. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian ini dilakukan

dengan metode *scatterplots* dimana gejala heteroskedastisitas tidak terjadi apabila :

- 1) Titik-titik tersebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0
- 2) Titik-titik tidak berkumpul di satu tempat
- 3) Penyebaran titik-titik tidak membentuk pola bergelombang, melebar lalu menyempit kembali.

c. Uji multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen (Ghozali 2016). Untuk menguji ada atau tidaknya gejala multikolonieritas digunakan metode *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan dasar pengambilan keputusan :

- 1) Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ maka artinya tidak terjadi multikolonieritas
- 2) Jika nilai VIF < 10 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas

d. Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Apakah masing-masing variabel independen memiliki arah yang positif atau negatif terhadap variabel dependen. Model regresi linear berganda digunakan dengan persamaan berikut :

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

Keterangan :

a = konstanta

b = koefisien regresi variabel

e = *error*

X_1 = Disiplin kerja

X_2 = Motivasi kerja

Y = Kinerja Pegawai

H. Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji T atau uji parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X_1 dan X_2) secara individual terhadap variabel dependen (Y). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikansi 0,05. Acuan yang digunakan dalam pengambilan keputusan uji t yaitu :

- 1) Jika nilai t hitung $>$ tabel atau nilai sig $<$ 0,05, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y .
- 2) Jika nilai t hitung $<$ tabel atau nilai sig $>$ 0,05, maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y .

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X_1 dan X_2) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen

(Y). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2016) mengemukakan bahwa koefisien determinasi (R^2) digunakan dalam menguji seberapa jauh kekuatan model dalam rangka menerangkan variable terikat. Nilai R^2 terletak antara 0 dan 1.

- 1) Apabila nilai R^2 semakin kecil (mendekati angka 0) berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas
- 2) Apabila nilai R^2 semakin besar (mendekati angka 1) berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin kuat.
- 3) Apabila nilai R^2 sama dengan 0 maka ini berarti variabel dependen tidak bisa dijelaskan oleh variabel independen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Deskripsi singkat Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB)

Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB) berdiri sejak tahun 1987, dibawah naungan Departemen Perdagangan yang mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan sertifikasi mutu barang dalam rangka memperlancar arus barang ekspor maupun impor di daerah Provinsi Sulawesi Selatan pada khususnya dan kawasan timur Indonesia.

Pada tahun 1996, saat Departemen Perdagangan dan Departemen Perindustrian digabung, maka UPT BPSMB Makassar secara teknis berada di bawah Pusat Pengujian Mutu Barang Departemen Perindustrian dan Perdagangan.

Berdasarkan UU No. 22 Tahun 1999 tentang pemerintah daerah, sebagaimana telah direvisi menjadi UU No. 32 Tahun 2004 maka Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB) diserahkan kepada Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Sesuai dengan surat keputusan Gubernur Sulawesi Selatan No. 85 Tahun 2001 Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB) merupakan Unit Pelaksana Teknis Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan yang

mempunyai tugas pokok melaksanakan sertifikasi mutu barang, *weighing, fogging*, inspeksi mutu barang dan bimbingan teknis kepada petani, pedagang, pengumpul dan eksportir, kalibrasi, dan fumigasi.

2. Visi dan Misi Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB)

a. Visi

“Terdepan dalam pengelolaan penilaian kesesuaian mutu”

b. Misi

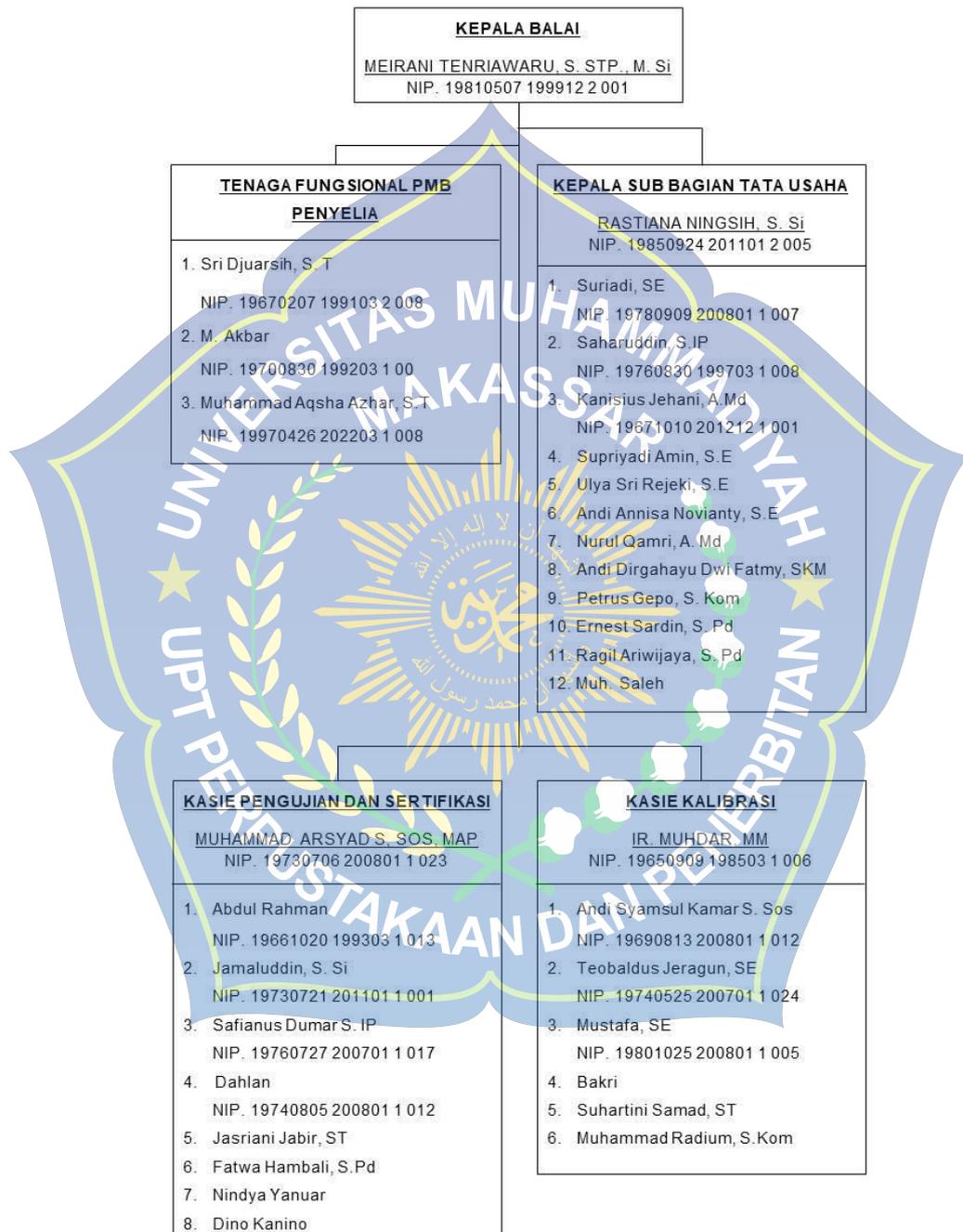
Untuk mencapai visi tersebut disusun misi sebagai berikut :

- 1) Menerapkan sistem manajemen mutu ISO / IEC 17025:2005 : persyaratan umum kompetensi laboratorium pengujian dan laboratorium kalibrasi dan ISO / IEC 65:1996 : Persyaratan Umum Lembaga Sertifikasi Produk secara konsisten dan berkelanjutan.
- 2) Mengembangkan dan memperkuat kelembagaan dan infrastruktur standardisasi.
- 3) Mengembangkan dan mengkoordinasikan kebijakan pengawasan dan pengendalian mutu barang yang efektif dan efisien.
- 4) Meningkatkan kerjasama dengan Lembaga Penilaian Kesesuaian di dalam dan luar negeri.
- 5) Meningkatkan pembinaan terhadap pelaku usaha dalam menjamin mutu barang sesuai dengan permintaan pasar.

- 6) Mewujudkan pelayanan publik yang baik (*excellent service*), terpercaya dan transparan.
- 7) Mewujudkan sumber daya manusia aparatur yang potensial, integritas tinggi, dan professional serta membangun sistem kelembagaan yang berbasis kompetensi.
- 8) Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang professional di bidang mutu barang.



3. Struktur Organisasi Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB)



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4. Job Description

1) Kepala Balai

- a) Menyusun rencana kegiatan UPT sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas
- b) Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas
- c) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan UPT untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas
- d) Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas
- e) Mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya
- f) Merumuskan dan melaksanakan kebijakan program, keuangan, umum, perlengkapan, kepegawaian, dalam lingkungan UPT
- g) Menyiapkan dan merumuskan kebijakan teknis standarisasi dan pengendalian mutu
- h) Mengoordinasikan dan melaksanakan kebijakan teknis standarisasi dan pengendalian mutu
- i) Mengoordinasikan dan melaksanakan pembinaan teknis standarisasi dan pengendalian mutu
- j) Merencanakan dan merumuskan kebijakan teknis bidang sertifikasi komoditi/produk, sertifikasi kelembagaan, sertifikasi inspeksi serta kalibrasi dan standarisasi

- k) Mengoordinasikan dan melaksanakan kebijakan teknis bidang sertifikasi komoditi/produk, sertifikasi kelembagaan, sertifikasi inspeksi serta kalibrasi dan standarisasi
- l) Mengoordinasikan dan melaksanakan pembinaan dan pelayanan umum bidang sertifikasi komoditi/produk, sertifikasi kelembagaan, sertifikasi inspeksi serta kalibrasi dan standarisasi
- m) Mengoordinasikan dan melaksanakan monitoring, evaluasi dan pengawasan penyelenggaraan kebijakan teknis bidang sertifikasi komoditi/produk, sertifikasi kelembagaan, sertifikasi inspeksi serta kalibrasi dan standarisasi
- n) Menyelenggarakan dan memberikan bimbingan teknis sertifikasi/produk, sertifikasi kelembagaan, sertifikasi inspeksi serta kalibrasi dan standarisasi
- o) Melaksanakan pemantauan, pengendalian, dan evaluasi pelaksanaan kebijakan teknis standarisasi dan pengendalian mutu
- p) Melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga pemerintah dan lembaga non pemerintah dalam rangka pelaksanaan standarisasi dan pengendalian mutu
- q) Menilai kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan
- r) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Kepala UPT dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan

- s) Menyelenggarakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

2) Bidang Tata Usaha

- a) Terlaksananya kordinasi dan pelayanan ketatausahaan
- b) Terlaksananya penerbitan sertifikasi kalibrasi dan rekomendasi pengujian
- c) Terlaksananya susunan rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas
- d) Terwujudnya pemantauan, pengawasan dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan sub bagian tata usaha untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas
- e) Mengkoordinir administrasi disposisi surat
- f) Koordinator absensi pegawai
- g) Mencatat dan mendistribusikan surat masuk dan keluar
- h) Membuat surat nota dinas
- i) Melakukan pengarsipan dan pemeliharaan rekaman sertifikasi
- j) Memberikan pelayanan sertifikasi kepada pelanggan atau *stakeholder*
- k) Memberikan pelayanan kepada tamu UPT BPSMB
- l) Melakukan pembersihan ruang kabalai, ruang tata usaha, perawatan taman dan halaman
- m) Melakukan pemeliharaan / perawatan kendaraan dinas dan *air conditioner* (AC)
- n) Melakukan penjagaan kantor

- o) Melakukan penyusunan, pengidentifikasian, penarikan, pendistribusian dan pendokumentasikan dokumen mutu Lembaga Sertifikasi Produk (Lspro)
 - p) Mengkoordinir pelaksanaan audit internal, kaji ulang manajemen, survei kepuasan pelanggan dan kaji ulang permintaan, tender dan kontrak laboratorium pengujian serta mendokumentasikannya
 - q) Menerapkan Sistem Manajemen Mutu sesuai ISO/IEC 17065 :2012, ISO/IEC 17025:2017 dan ISO/IEC 9001:2015
 - r) Melaksanakan tugas tambahan lainnya yang diberikan oleh pimpinan/atasan langsung
- 3) Bidang Kalibrasi
- a) Mempersiapkan dan menata penggunaan alat kalibrasi, sarana pendukung dan gedung laboratorium kalibrasi suhu dan alat analisa
 - b) Mengkoordinir/mengatur pemeliharaan dan perawatan alat-alat laboratorium kalibrasi suhu dan alat analisa beserta sertifikat kalibrasinya
 - c) Melaksanakan kalibrasi dan verifikasi alat-alat laboratorium
 - d) Melaksanakan evaluasi / perhitungan data kalibrasi
 - e) Membuat / menyusun konsep sertifikat kalibrasi
 - f) Menyusun program dan melakukan perhitungan pengendalian mutu (*control chart*) dan kalibrasi internal untuk bidang suhu dan alat analisa beserta analisisnya

- g) Membersihkan ruang seksi kalibrasi, ruang administrasi, ruang kepala seksi, dan ruang staf kalibrasi
- h) Menginput sertifikat kalibrasi
- i) Mencetak/menerbitkan sertifikat kalibrasi
- j) Mengetik dan mencetak kuitansi kalibrasi
- k) Mencetak blanko sertifikat kalibrasi dan label kalibrasi
- l) Membuat surat penawaran/balasan kalibrasi dan tindak lanjut penandatanganan oleh kepala balai
- m) Menginput surat penawaran/balasan kalibrasi kepada pelanggan via email
- n) Menangani administrasi sertifikat kalibrasi (cap dan tanda tangan)
- o) Melakukan komunikasi kepada perusahaan/pelanggan terkait jadwal kalibrasi dan mekanisme/tahapan penyetoran retribusinya
- p) Mengetik dan mencetak surat keterangan bagi perusahaan/pelanggan yang memerlukan jika sertifikat yang belum bisa diterbitkan
- q) Melakukan rekapitulasi penerimaan jasa kalibrasi ke kas daerah
- r) Membantu/melakukan pencocokan realisasi penerimaan retribusi kalibrasi (antara data dari kas daerah dan informasi bukti transfer dari pelanggan)
- s) Membantu penanganan perhitungan sertifikat kalibrasi melalui formulasi yang ada pada aplikasi/program pc (*ms. excel*)

- t) Mencetak dokumen pendukung laboratorium kalibrasi, antara lain : daftar CMC (*claimed measurement capability*)
 - u) Menerapkan Sistem Manajemen Mutu sesuai ISO/IEC 17065 :2012, ISO/IEC 17025:2017 dan ISO/IEC 9001:2015
 - v) Melaksanakan tugas tambahan lainnya yang diberikan oleh pimpinan/atasan langsung.
- 4) Bidang Pengujian dan Sertifikasi
- a) Merencanakan dan menyiapkan rencana teknis operasional
 - b) Melaksanakan dokumentasi teknis
 - c) Melaksanakan kebijakan teknis operasional
 - d) Melakukan pengelolaan, pengawasan, dan pengendalian penggunaan laboratorium pengujian
 - e) Menerima sampel untuk diuji dari pelanggan
 - f) Melaksanakan pengambilan contoh uji komoditi
 - g) Melakukan pengujian komoditi
 - h) Melakukan pelaporan kegiatan pengujian mutu barang
 - i) Melaksanakan penyusunan pedoman dan prosedur penggunaan alat-alat laboratorium
 - j) Melaksanakan verifikasi laboratorium penguji
 - k) Pelaksanaan koordinasi dan fasilitasi sesuai dengan tugas dan fungsi di bidang bimbingan teknis
 - l) Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan terhadap pelaksanaan tugas.

B. Penyajian Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB). Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan mengambil 33 orang pegawai sebagai sampel penelitian.

Deskripsi responden bertujuan untuk mendeskripsikan identitas responden dengan memberikan gambaran objek yang menjadi sampel penelitian. Deskripsi responden dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Uraian lebih rinci tentang deskripsi responden yang dimaksud dapat dilihat pada tabel berikut ini.

1. Responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-laki	23
Perempuan	10
Total	33

Sumber : Data primer 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki dengan 23 orang dan 10 orang responden perempuan.

2. Responden berdasarkan usia

Tabel 4.2 Karakteristik reponden berdasarkan usia

Usia	Jumlah
20 - 30 Tahun	11
31 - 40 Tahun	5
41 - 50 Tahun	11
51 - 60 Tahun	6
Total	33

Sumber : Data primer 2023

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden dengan usia tertinggi/terbanyak berada pada rentang usia 20-30 tahun dan rentang usia 41-50 tahun, keduanya memiliki jumlah yang sama yaitu 11 orang. Rentang usia 51-60 tahun sebanyak 6 orang dan dengan selisih satu sebanyak 5 orang di rentang usia 31-40 tahun.

3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah
S2	4
S1	20
D3	2
SMA	7
Total	33

Sumber : Data primer 2023

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa jumlah tertinggi diisi oleh responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 20 orang, selanjutnya responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 7 orang, responden dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 4 orang dan responden dengan pendidikan terakhir D3 sebanyak 2 orang.

C. Analisis dan Pembahasan

1. Uji instrument

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan suatu kuesioner. Sebuah kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas dilakukan dengan dasar pengambilan keputusan : *degree of freedom*, $df = (n-2)$, dimana :

- 1) Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan yang digunakan valid
- 2) Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan yang digunakan tidak valid.

Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas

Variabel	No. item	r hitung	r table	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	X _{1.1}	0,583	0,344	Valid
	X _{1.2}	0,744	0,344	Valid
	X _{1.3}	0,800	0,344	Valid
	X _{1.4}	0,767	0,344	Valid
Motivasi Kerja (X_2)	X _{2.1}	0,699	0,344	Valid
	X _{2.2}	0,728	0,344	Valid
	X _{2.3}	0,790	0,344	Valid
	X _{2.4}	0,866	0,344	Valid
	X _{2.5}	0,650	0,344	Valid
	X _{2.6}	0,740	0,344	Valid
	X _{2.7}	0,503	0,344	Valid
	X _{2.8}	0,650	0,344	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,708	0,344	Valid
	Y.2	0,713	0,344	Valid
	Y.3	0,658	0,344	Valid
	Y.4	0,747	0,344	Valid
	Y.5	0,759	0,344	Valid

Data primer yang diolah SPSS versi 25

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung untuk item pernyataan kuesioner pada variabel disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kinerja pegawai

(Y) lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel valid.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan-pertanyaan yang merupakan indikator suatu variabel. Pengukuran yang digunakan dalam uji ini adalah dengan membandingkan nilai Cronbach's Alpha dengan 0,60 dimana :

- 1) Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka instrument reliable
- 2) Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$, maka instrument tidak reliable

Di bawah ini merupakan hasil uji reliabilitas.

Tabel 4.5 Hasil uji reliabilitas disiplin kerja (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.697	4

Data primer yang diolah SPSS versi 25

Dari pengujian reliabilitas di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel disiplin kerja $0,697 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa keempat indikator pada variabel ini reliable.

Tabel 4.6 Hasil uji reliabilitas motivasi kerja (X₂)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	8

Data primer yang diolah SPSS versi 25

Dari pengujian reliabilitas di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel motivasi kerja $0,853 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel ini reliable.

Tabel 4.7 Hasil uji reliabilitas kinerja pegawai (Y)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	5

Data primer yang diolah SPSS versi 25

Dari pengujian reliabilitas di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel kinerja pegawai $0,777 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel ini reliable.

2. Uji asumsi klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan *kolmogorov-smirnov* dengan dasar pengambilan keputusan :

- 1) Jika nilai Sig > 0,05 maka data terdistribusi normal
- 2) Jika nilai Sig < 0,05, maka data tidak terdistribusi normal.

Berikut di bawah ini hasil uji normalitas.

Tabel 4.8 Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.68839161
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.055
	Negative	-.126
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Data primer yang diolah SPSS versi 25

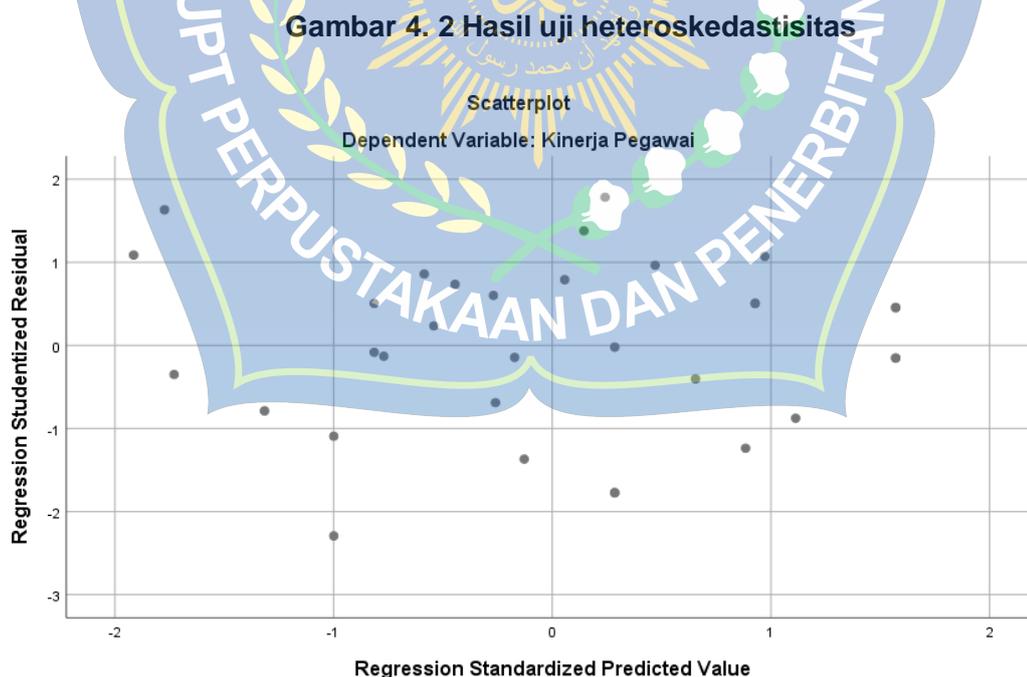
Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai signifikansi 0,200 > 0,05 maka ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian ini dilakukan dengan metode *scatterplots* dimana gejala heteroskedastisitas tidak terjadi apabila :

- 4) Titik-titik tersebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0
- 5) Titik-titik tidak berkumpul di satu tempat
- 6) Penyebaran titik-titik tidak membentuk pola bergelombang, melebar lalu menyempit kembali.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dalam gambar berikut ini.



Data primer yang diolah SPSS versi 25

Berdasarkan pengujian di atas terlihat bahwa titik-titik tersebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, titik-titik menyebar dan tidak berkumpul di satu tempat, dan penyebaran titik-titik tidak membentuk pola. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

c. Uji multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadi korelasi antar variabel independen (tidak terjadi multikolonieritas). Untuk menguji ada atau tidaknya gejala multikolonieritas digunakan metode *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan dasar pengambilan keputusan :

- 1) Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ maka artinya tidak terjadi multikolonieritas
- 2) Jika nilai VIF < 10 , maka artinya tidak terjadi multikolonieritas.

Hasil pengujian multikolonieritas dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.9 Hasil Uji multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	.739	1.353
	Motivasi Kerja	.739	1.353

Data primer yang diolah SPSS versi 25

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *tolerance* pada variabel disiplin kerja (X_1) dan pada variabel motivasi kerja (X_2) $0,739 > 0,1$ dan nilai VIF pada kedua variabel < 10 , maka ini berarti tidak terjadi gejala multikolonieritas.

d. Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Apakah masing-masing variabel independen memiliki arah yang positif atau negatif terhadap variabel dependen. Model regresi linear berganda digunakan dengan persamaan berikut :

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

Keterangan :

a = konstanta

b = koefisien regresi variabel

e = *error*

X_1 = Disiplin kerja

X_2 = Motivasi kerja

Y = Kinerja Pegawai

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.10 Hasil uji analisis regresi linear berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.117	3.867		.547	.588
	Disiplin Kerja	.319	.234	.202	1.360	.184
	Motivasi Kerja	.394	.099	.589	3.965	.000

Data primer yang diolah SPSS versi 25

Dari hasil pengujian variabel pada tabel di atas, dapat disusun ke dalam model persamaan berikut.

$$Y = 2,117 + 0,319 X_1 + 0,394 X_2$$

Dimana :

X_1 = Disiplin kerja

X_2 = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien regresi variabel

Hasil dari analisis tersebut dituangkan ke dalam penjelasan berikut.

- 1) Nilai a sebesar 2,117 yang merupakan konstanta menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja (X_1) dan

variabel motivasi kerja (X_2) bernilai 0 (nol) maka nilai akan konstan sebesar 2,117

- 2) Hasil perhitungan X_1 yang menunjukkan nilai koefisien positif sebesar 0,319 berarti apabila variabel disiplin kerja dinaikkan satu tingkat, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,319 dengan asumsi variabel independen yang lain tetap
- 3) Hasil perhitungan X_2 yang menunjukkan nilai koefisien positif sebesar 0,394 berarti apabila motivasi kerja dinaikkan satu tingkat, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,394 dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.

3. Uji hipotesis

a. Uji T

Uji T atau uji parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X_1 dan X_2) secara individual terhadap variabel dependen (Y). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikansi 0,05. Acuan yang digunakan dalam pengambilan keputusan uji t yaitu :

- 1) Jika nilai t hitung $>$ tabel atau nilai sig $<$ 0,05, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
- 2) Jika nilai t hitung $<$ tabel atau nilai sig $>$ 0,05, maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Berikut hasil uji t yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.11 hasil uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.117	3.867		.547	.588
	Disiplin Kerja	.319	.234	.202	1.360	.184
	Motivasi Kerja	.394	.099	.589	3.965	.000

Data primer yang diolah SPSS versi 25

Berdasarkan tabel hasil pengujian yang telah dilakukan di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Hasil analisis regresi pada variabel disiplin kerja dengan nilai t hitung $1,360 < t \text{ tabel } 2,042$ dan nilai signifikansi $0,184 > 0,05$ maka dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)
- 2) Hasil analisis regresi pada variabel motivasi kerja dengan nilai t hitung $3,965 > t \text{ tabel } 2,042$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X_1 dan X_2) secara simultan (bersama-sama)

terhadap variabel dependen (Y). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

Adapun hasil uji F yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.12 Hasil uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94.960	2	47.480	15.615	.000 ^b
	Residual	91.221	30	3.041		
	Total	186.182	32			

Data primer yang diolah SPSS versi 25

Berdasarkan tabel hasil pengujian di atas diketahui bahwa nilai F hitung $15,615 > F$ tabel $3,32$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

c. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kesempatan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 terletak antara 0 dan 1.

- 1) Apabila nilai R^2 semakin kecil (mendekati angka 0) berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas

- 2) Apabila nilai R^2 semakin besar (mendekati angka 1) berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin kuat.
- 3) Apabila nilai R^2 sama dengan 0 maka ini berarti variabel dependen tidak bisa dijelaskan oleh variabel independen.

Berikut di bawah ini hasil uji koefisien determinasi (R^2) :

Tabel 4.13 Hasil uji koefisien determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.510	.477	1.744

Data primer yang diolah SPSS versi 25

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *R Square* (R^2) adalah sebesar 0,510 yang berarti bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 51,0% dan sisanya 49% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB), untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB), dan untuk mengetahui

pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB).

Pembahasan hasil penelitian di bawah ini disesuaikan dengan tujuan penelitian tersebut.

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji T yang telah dilakukan, disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung dengan nilai $1,360 < t$ tabel $2,042$ dan nilai signifikansinya $0,184 > 0,05$, dengan demikian variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB) diterima. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Dalam teori tersebut yang perlu digarisbawahi ialah suatu sikap atau perilaku seseorang. Responden dalam penelitian ini merupakan pegawai di sebuah unit atau kantor cabang dari institusi pemerintah Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Para pegawai tersebut memiliki sistem absen 3x dalam sehari yaitu pada pagi, siang, dan

sore hari. Sistem absen tersebut menuntut para pegawai untuk datang tepat waktu sebab bila satu absen tertinggal maka dia akan dianggap pulang lebih awal. Teori yang dikemukakan di atas merujuk pada sikap atau perilaku para pegawai yang absen tepat waktu dan ini merupakan bentuk kedisiplinan. Dengan kata lain para pegawai di Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB) sadar akan kedisiplinan dan taat pada peraturan. Hasibuan (2018) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal demikianlah yang mendasari bahwa pengujian terhadap variabel disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Salman Farisi, dkk (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian tersebut dinyatakan bahwa nilai t hitung $0,289 < t$ tabel $2,000$ dan nilai signifikansi $0,773 > 0,05$, maka dapat dikatakan disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji T yang telah dilakukan, motivasi kerja menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel dimana t hitung dengan nilai $3,965 > t$ tabel $2,042$ dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$, dengan demikian variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hipotesis yang

menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB) diterima.

Arah pengaruh positif berarti bahwa semakin baik motivasi kerja dari para pegawai maka kinerja yang akan dihasilkan semakin baik. Hasibuan (2017) menyatakan motivasi adalah hal yang menyebabkan, mengalirkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Setiap peningkatan dan penurunan kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja. Apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB) juga akan meningkat dan sebaliknya apabila motivasi kerja pegawai mengalami penurunan maka kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB) juga akan menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hayatun Nufus (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Banjar Bakula Properti di Banjarmasin. Dalam penelitian tersebut dinyatakan bahwa nilai t hitung $4,411 > t$ tabel $2,037$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan, nilai F hitung 15,615 > F tabel 3,32 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Dijelaskan oleh Mangkunegara dalam Lawasi (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas terbaik yang dicapai oleh seorang pegawai dalam pertanggungjawaban penyelesaian tugas yang diberikan kepadanya. Pencapaian tersebut didasari oleh kedisiplinan dan motivasi kerja dari para pegawai. Apabila pencapaian tersebut diraih oleh beberapa pegawai hingga merambah ke seluruh pegawai, maka jarak antara organisasi dengan tujuannya akan menipis.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Isep Amas Priatna dan Reza Arizka (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kota Administrasi Jakarta Selatan. Dalam penelitian tersebut dinyatakan bahwa nilai F hitung 43,219 > F tabel 2,750 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kota administrasi Jakarta Selatan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB). Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji T yang menunjukkan nilai t hitung $1,360 < t$ tabel $2,042$ dan nilai signifikansinya $0,184 > 0,05$.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB). Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji T yang menunjukkan nilai $3,965 > t$ tabel $2,042$ dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$.
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB). Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung $15,615 > F$ tabel $3,32$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka saran yang dapat diberikan ini sebagai berikut.

1. Peningkatan kinerja karyawan didasari oleh kedisiplinan berikut datang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Apabila setiap pegawai telah meningkatkan kedisiplinannya maka peran pimpinan diharapkan dapat mempertahankan kedisiplinan yang ada.
2. Motivasi dalam bekerja turut berperan dalam menentukan apakah kinerja seseorang meningkat atau menurun. Untuk itu diperlukan dorongan untuk semua pegawai agar dapat mencapai performa kerja yang sebaik-baiknya.
3. Disiplin kerja yang baik dan motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik. Apabila satu dari keduanya tidak terlaksana dengan baik maka akan menghambat tujuan yang ingin dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Rahmat Hardianto. 2021. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Sarana Beton Makassar. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. *Universitas Muhammadiyah Makassar*
- Arisanti, K. D., A. Santoso, dan S, Wahyuni. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Vol 2 (1): 101-118*
- Ariningrum, Hardini. 2021. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Malahayati Bandarlampung. *Jurnal ETAP Vol 2 (1): 17-29*
- Basalamah, Hadi, Satriawan, Agiv, dkk. 2018. Standardisasi : Sekilas BSPM dan Perannya Dalam Penerapan Standardisasi di Sulawesi Selatan.
- Bawelle, M dan Sepang, J. 2016. Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Taruna. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol 4 (3)*
- C, Evi dan K. Khuzaini. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol 10 (3)*
- Dahlia, M dan Fadli, Roni. 2022. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FYC Megasolusi di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah) Vol 5(1): 667-679*

- Ekhsan, Muhammad. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal : Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol 13(1): 1-13*
- Eva Herviana. 2022. Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. *Universitas Muhammadiyah Makassar*
- Farisi, S., J Irnawati, dan M Fahmi. 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora Vol 4 (1): 15-33*
- Gagas Ladyano Tahta. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BKPD). Fakultas Ekonomi dan Bisnis. *Universitas Muhammadiyah Makassar*
- H, M. I. Maulana, A. W. Kurniawan, A. Akbar, dan M. Y. Mustafa. 2021. Pengaruh Faktor Motivasi Internal dan Eksternal terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kuantitatif. *Jurnal E-Bis Vol 5 (1): 260-277*
- Hasnidar. 2022. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. *Universitas Muhammadiyah Makassar*
- Inrayani. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Utama Niagatani. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. *Universitas Muhammadiyah Makassar*
- Jufrizen, dan T.S. Sitorus. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Cered Vol 1(1): 844-859*

- Nufus, Hayatun., M. Harlie, dan D.W. Artiningsih. 2022. Pengaruh Disiplin Kerjadan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Banjar Bakula Properti Di Banjarmasin. *Jurnal Repositori UNISKA*
- Nursam, 2022. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Gowa. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. *Universitas Muhammadiyah Makassar*
- Priatna, I. A dan R. Ariska. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Management Studies & Entrepreneurship Journal Vol 2 (1): 48-58*
- Putra, Eka. 2020. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Apotik Keluarga Pekanbaru. *Eko dan Bisnis : Riau Economic and Business Review Vol 11 (3): 268-277*
- Rizky, Muhammad. 2022. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan Vol 3 (3): 290-301*
- Sinaga, L. D., Pasaribu, R. F. A., Pandiangan, R., Simarmata, S. E. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Medan (Produksi The Botol Sosro). *Jurnal Ilmiah Socia Secretum Vol 9 (1): 159-167*
- Sukardi. 2021. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Teknologi Vol 4 (1): 29-42*
- Susanto, Natalia. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembeka. *Jurnal Agora Vol 7 (1): 121-131*

Syahputra, M. E., Bahri, S., Rambe, M. F. 2020. Pagaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Jurnal Pamator (Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo Vol 13 (1): 110-117*

Umar, A, dan S. Norawati. 2022. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah Vol 5 (1): 835-853*

Usman O., R. Podungge, dan V. Monoaffa. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo (Studi Kasus Pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. *Jurnal Mirai Manajemen Vol 7 (3) 236 -246*

Wahjono, Sentot Imam. dkk. 2021. Edisi satu, cetakan 2. *Perilaku Organisasi di Era Revolusi Industri 4.0*. Depok : PT Rajagrafindo Persada



L

A



M

P

I

R

A

N

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA UNIT PELAKSANA TEKNIK BALAI PENGUJIAN DAN SERTIFIKASI
MUTU BARANG (BPSMB)

Terima kasih atas partisipasi anda menjadi salah satu responden untuk mengisi kuesioner. Kuesioner ini merupakan salah satu instrumen penelitian yang dilakukan oleh :

Nama Peneliti : Nurul Muthmainnah Mulyadi

Nim : 105721132019

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Profil Responden

Mohon bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi biodata berikut ini. Silakan beri tanda *checklist* (✓) untuk jawaban yang paling sesuai.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Pria Wanita
3. Usia : 20 – 30 Tahun 31 – 40 Tahun
41 – 50 Tahun 51 – 60 Tahun
4. Pendidikan Terakhir : SD SMP SMA
D3 S1 S2

Petunjuk Pengisian Kuesioner :

1. Sebelum mengisi kuesioner ini, mohon Bapak/Ibu membaca setiap butir pertanyaan dengan cermat dan teliti.
2. Silakan Bapak/Ibu memberi tanda *checklist* (√) pada kolom yang paling sesuai.
3. Untuk setiap butir pertanyaan hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.
4. Jika ada kesalahan dalam pemilihan jawaban, beri tanda silang (X) pada kolom yang salah kemudian beri tanda *checklist* (√) pada kolom yang sesuai.
5. Semua pertanyaan yang ada mohon dijawab tanpa ada satupun yang terlewatkan.

Keterangan Kuesioner :

Skor :

SS	: Sangat Setuju	5
S	: Setuju	4
RG	: Ragu-ragu	3
TS	: Tidak Setuju	2
STS	: Sangat Tidak Setuju	1

A. Pertanyaan Variabel X1 dan X2

No.	Pertanyaan	Jawaban				
Disiplin Kerja (X1)		SS	S	RG	TS	STS
1.	Selalu datang di kantor/tempat kerja dengan tepat waktu					
2.	Selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan					
3.	Mengerjakan pekerjaan dengan cermat dan penuh perhitungan					
4.	Selalu menaati dan menjaga etika dalam bekerja					

No.	Pertanyaan	Jawaban				
Motivasi Kerja (X2)		SS	S	RG	TS	STS
1.	Memiliki alasan atau faktor yang menjadi daya pendorong dalam bekerja					
2.	Berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
3.	Rela memforsir pikiran dan tenaga dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas yang diberikan					
4.	Bersedia mencoba dan membentuk keahlian baru guna meningkatkan kualitas dalam bekerja					
5.	Bersedia mencoba dan membentuk keterampilan baru guna meningkatkan kualitas dalam bekerja					
6.	Berusaha bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas					
7.	Selalu mengoreksi atau meninjau kembali hasil kerja					
8.	Melaksanakan tugas dengan target yang jelas					

B. Pertanyaan Variabel Y

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
Kinerja (Y)						
1.	Selalu berusaha mengerjakan pekerjaan yang banyak dalam satu waktu					
2.	Selalu teliti dan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan					
3.	Selalu berusaha mencapai target (waktu) yang telah ditetapkan oleh kantor					
4.	Berpartisipasi dengan pegawai lain untuk menyelesaikan pekerjaan					
5.	Selalu bersedia bekerja sama dalam tim dalam melaksanakan tugas					

Lampiran 2 Tabulasi Data Responden

NO. RESPONDEN	VARIABEL																			TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	25
2	4	4	4	4	16	4	5	5	5	5	5	4	4	37	4	5	5	5	5	24
3	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	16
4	5	4	4	4	17	4	4	2	3	3	4	4	4	28	3	4	4	3	4	18
5	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	5	21
6	4	5	4	5	18	4	5	4	4	4	5	4	4	34	4	5	4	4	4	21
7	4	4	5	5	18	4	5	4	5	4	5	5	4	36	4	5	5	4	4	22
8	5	5	5	5	20	5	5	4	5	5	5	5	4	38	4	5	5	4	4	22
9	5	5	4	4	18	4	4	3	3	5	2	3	3	27	3	4	5	4	5	21
10	5	4	4	5	18	2	4	2	4	4	4	5	4	29	2	4	4	4	4	18
11	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20
12	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	5	5	24
13	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4	4	4	4	4	20
15	5	5	5	5	20	5	5	5	4	4	5	4	4	36	4	5	5	4	4	22
16	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	4	4	5	37	3	5	5	4	4	21
17	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	5	5	24
18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	25
19	5	5	4	5	19	4	5	4	5	5	5	5	5	38	5	5	5	4	5	24
20	4	4	4	5	17	5	4	4	5	4	5	4	4	35	2	5	4	4	4	19
21	4	5	5	5	19	4	4	5	5	5	5	4	4	36	4	5	5	5	5	24
22	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	2	4	4	4	4	18
23	4	4	5	5	18	5	5	4	4	4	5	4	4	35	4	5	5	4	5	23
24	5	4	3	4	16	3	5	4	4	5	4	4	5	34	4	5	3	4	5	21
25	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4	4	4	5	5	22
26	5	5	4	5	19	4	5	4	5	5	4	4	4	35	5	5	5	5	5	25
27	5	4	5	5	19	4	4	2	4	4	4	5	5	32	4	5	4	4	5	22
28	4	4	4	4	16	3	4	3	3	3	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20
29	4	5	4	5	18	5	5	4	4	4	5	5	4	36	2	4	5	4	4	19
30	5	5	4	4	18	5	5	5	5	5	5	4	5	39	5	5	5	5	5	25
31	4	5	5	5	19	5	5	4	5	5	5	4	5	38	4	5	5	5	5	24
32	4	4	5	5	18	5	4	4	5	5	5	4	4	36	3	4	4	4	4	19
33	4	4	3	4	15	5	4	4	4	4	5	5	5	36	3	4	5	5	5	22

Lampiran 3

Frequency Table Variabel Disiplin Kerja (X1)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	16	34.8	48.5	48.5
	SANGAT SETUJU	17	37.0	51.5	100.0
	Total	33	71.7	100.0	
Missing	System	13	28.3		
Total		46	100.0		

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	16	34.8	48.5	48.5
	SANGAT SETUJU	17	37.0	51.5	100.0
	Total	33	71.7	100.0	
Missing	System	13	28.3		
Total		46	100.0		

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU - RAGU	2	4.3	6.1	6.1
	SETUJU	17	37.0	51.5	57.6
	SANGAT SETUJU	14	30.4	42.4	100.0
	Total	33	71.7	100.0	
Missing	System	13	28.3		
Total		46	100.0		

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	12	26.1	36.4	36.4
	SANGAT SETUJU	21	45.7	63.6	100.0
	Total	33	71.7	100.0	
Missing	System	13	28.3		
Total		46	100.0		

Frequency Table Variabel Motivasi Kerja (X2)**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.2	3.0	3.0
	RAGU - RAGU	2	4.3	6.1	9.1
	SETUJU	16	34.8	48.5	57.6
	SANGAT SETUJU	14	30.4	42.4	100.0
	Total	33	71.7	100.0	
Missing	System	13	28.3		
Total		46	100.0		

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	16	34.8	48.5	48.5
	SANGAT SETUJU	17	37.0	51.5	100.0
	Total	33	71.7	100.0	
Missing	System	13	28.3		
Total		46	100.0		

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	6.5	9.1	9.1
	RAGU - RAGU	2	4.3	6.1	15.2
	SETUJU	19	41.3	57.6	72.7
	SANGAT SETUJU	9	19.6	27.3	100.0
	Total	33	71.7	100.0	
Missing	System	13	28.3		
Total		46	100.0		

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU - RAGU	3	6.5	9.1	9.1
	SETUJU	15	32.6	45.5	54.5
	SANGAT SETUJU	15	32.6	45.5	100.0
	Total	33	71.7	100.0	
Missing	System	13	28.3		
Total		46	100.0		

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU - RAGU	2	4.3	6.1	6.1
	SETUJU	17	37.0	51.5	57.6
	SANGAT SETUJU	14	30.4	42.4	100.0
	Total	33	71.7	100.0	
Missing	System	13	28.3		
Total		46	100.0		

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.2	3.0	3.0
	SETUJU	12	26.1	36.4	39.4
	SANGAT SETUJU	20	43.5	60.6	100.0
	Total	33	71.7	100.0	
Missing	System	13	28.3		
Total		46	100.0		

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU - RAGU	1	2.2	3.0	3.0
	SETUJU	21	45.7	63.6	66.7
	SANGAT SETUJU	11	23.9	33.3	100.0
	Total	33	71.7	100.0	
Missing	System	13	28.3		
Total		46	100.0		

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU - RAGU	1	2.2	3.0	3.0
	SETUJU	21	45.7	63.6	66.7
	SANGAT SETUJU	11	23.9	33.3	100.0
	Total	33	71.7	100.0	
Missing	System	13	28.3		
Total		46	100.0		

Frequency Table Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	4	8.7	12.1	12.1
	RAGU - RAGU	5	10.9	15.2	27.3
	SETUJU	19	41.3	57.6	84.8
	SANGAT SETUJU	5	10.9	15.2	100.0
	Total	33	71.7	100.0	
Missing	System	13	28.3		
Total		46	100.0		

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	14	30.4	42.4	42.4
	SANGAT SETUJU	19	41.3	57.6	100.0
	Total	33	71.7	100.0	
Missing	System	13	28.3		
Total		46	100.0		

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU - RAGU	1	2.2	3.0	3.0
	SETUJU	14	30.4	42.4	45.5
	SANGAT SETUJU	18	39.1	54.5	100.0
	Total	33	71.7	100.0	
Missing	System	13	28.3		
Total		46	100.0		

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU - RAGU	1	2.2	3.0	3.0
	SETUJU	21	45.7	63.6	66.7
	SANGAT SETUJU	11	23.9	33.3	100.0
	Total	33	71.7	100.0	
Missing	System	13	28.3		
Total		46	100.0		

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	16	34.8	48.5	48.5
	SANGAT SETUJU	17	37.0	51.5	100.0
	Total	33	71.7	100.0	
Missing	System	13	28.3		
Total		46	100.0		

Lampiran 4

Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.393*	.186	.149	.583**
	Sig. (2-tailed)		.024	.301	.408	.000
	N	33	33	33	33	33
X1.2	Pearson Correlation	.393*	1	.390*	.401*	.744**
	Sig. (2-tailed)	.024		.025	.021	.000
	N	33	33	33	33	33
X1.3	Pearson Correlation	.186	.390*	1	.675**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.301	.025		.000	.000
	N	33	33	33	33	33
X1.4	Pearson Correlation	.149	.401*	.675**	1	.767**
	Sig. (2-tailed)	.408	.021	.000		.000
	N	33	33	33	33	33
TOTAL	Pearson Correlation	.583**	.744**	.800**	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.410 [*]	.592 ^{**}	.484 ^{**}	0.311	.486 ^{**}	0.16	0.322	.699 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		0.018	0	0.004	0.079	0.004	0.375	0.068	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.2	Pearson Correlation	.410 [*]	1	.544 ^{**}	.549 ^{**}	.492 ^{**}	.437 [*]	0.331	.448 ^{**}	.728 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.018		0.001	0.001	0.004	0.011	0.06	0.009	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.3	Pearson Correlation	.592 ^{**}	.544 ^{**}	1	.657 ^{**}	.528 ^{**}	.524 ^{**}	0.049	0.327	.790 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0	0.001		0	0.002	0.002	0.788	0.063	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.4	Pearson Correlation	.484 ^{**}	.549 ^{**}	.657 ^{**}	1	.686 ^{**}	.608 ^{**}	.395 [*]	.485 ^{**}	.866 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.004	0.001	0		0	0	0.023	0.004	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.5	Pearson Correlation	0.311	.492 ^{**}	.528 ^{**}	.686 ^{**}	1	0.191	0.133	0.329	.650 ^{**}

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.474**	.263	.437*	.506**	.708**
	Sig. (2-tailed)		.005	.140	.011	.003	.000
	N	33	33	33	33	33	33
Y.2	Pearson Correlation	.474**	1	.464**	.381*	.394*	.713**
	Sig. (2-tailed)	.005		.007	.029	.023	.000
	N	33	33	33	33	33	33
Y.3	Pearson Correlation	.263	.464**	1	.506**	.353*	.658**
	Sig. (2-tailed)	.140	.007		.003	.044	.000
	N	33	33	33	33	33	33
Y.4	Pearson Correlation	.437*	.381*	.506**	1	.680**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.011	.029	.003		.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33
Y.5	Pearson Correlation	.506**	.394*	.353*	.680**	1	.759**
	Sig. (2-tailed)	.003	.023	.044	.000		.000
	N	33	33	33	33	33	33
TOTAL	Pearson Correlation	.708**	.713**	.658**	.747**	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33

Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.697	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	13.5152	1.695	.295	.739

X1.2	13.5152	1.445	.525	.607
X1.3	13.6667	1.229	.561	.580
X1.4	13.3939	1.434	.573	.581

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.853	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	30.4242	9.877	.570	.840
X2.2	30.2121	10.610	.650	.832
X2.3	30.6970	8.905	.671	.828
X2.4	30.3636	9.364	.808	.809
X2.5	30.3636	10.551	.537	.842
X2.6	30.1818	9.903	.637	.830
X2.7	30.4242	11.377	.381	.857
X2.8	30.4242	10.814	.552	.841

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.777	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	17.9091	2.648	.538	.774
Y.2	17.0909	3.585	.568	.735
Y.3	17.1515	3.570	.480	.758
Y.4	17.3636	3.364	.655	.706
Y.5	17.1515	3.445	.644	.712

Uji Normalitas

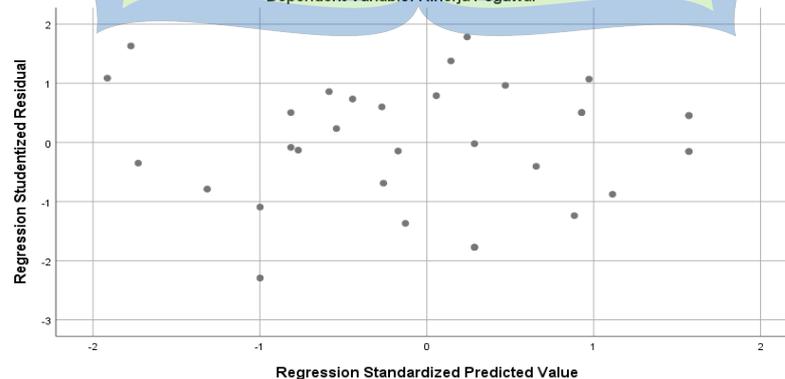
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.68839161
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.055
	Negative	-.126
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	.739	1.353
	Motivasi Kerja	.739	1.353

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	2.117	3.867		.547	.588
	Disiplin Kerja	.319	.234	.202	1.360	.184
	Motivasi Kerja	.394	.099	.589	3.965	.000

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94.960	2	47.480	15.615	.000 ^b
	Residual	91.221	30	3.041		
	Total	186.182	32			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.510	.477	1.744

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Tabel r untuk df = 1 - 50

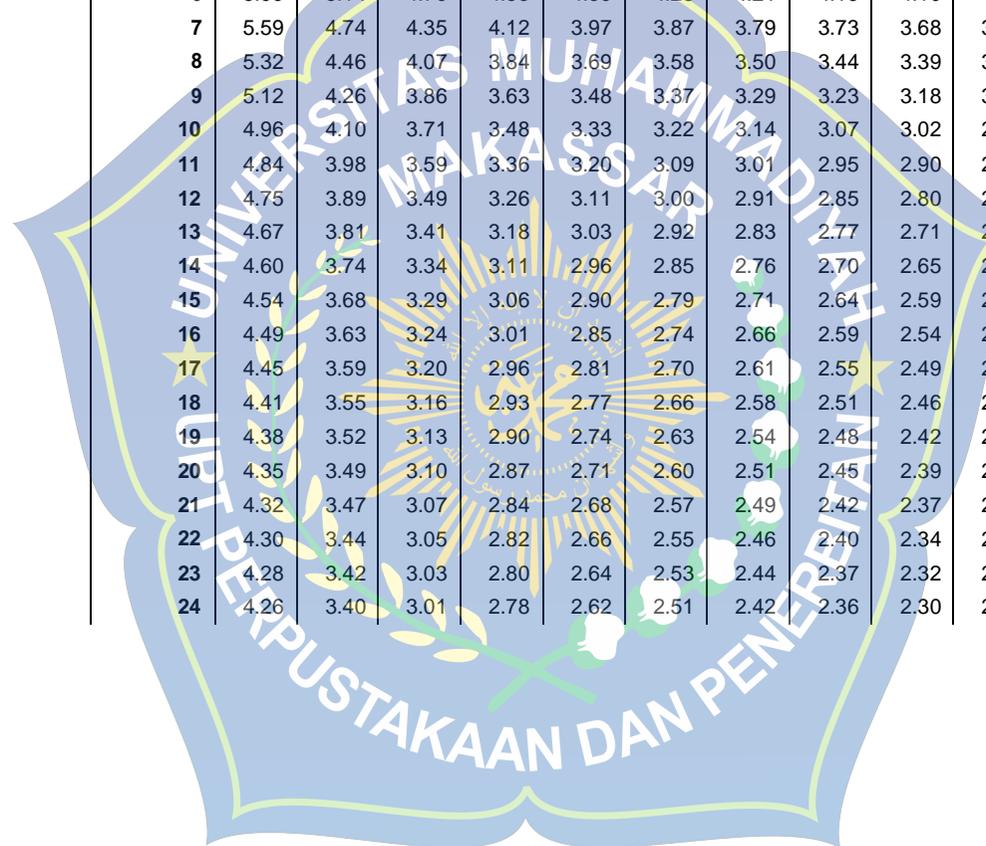
df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254

Distribusi T Tabel

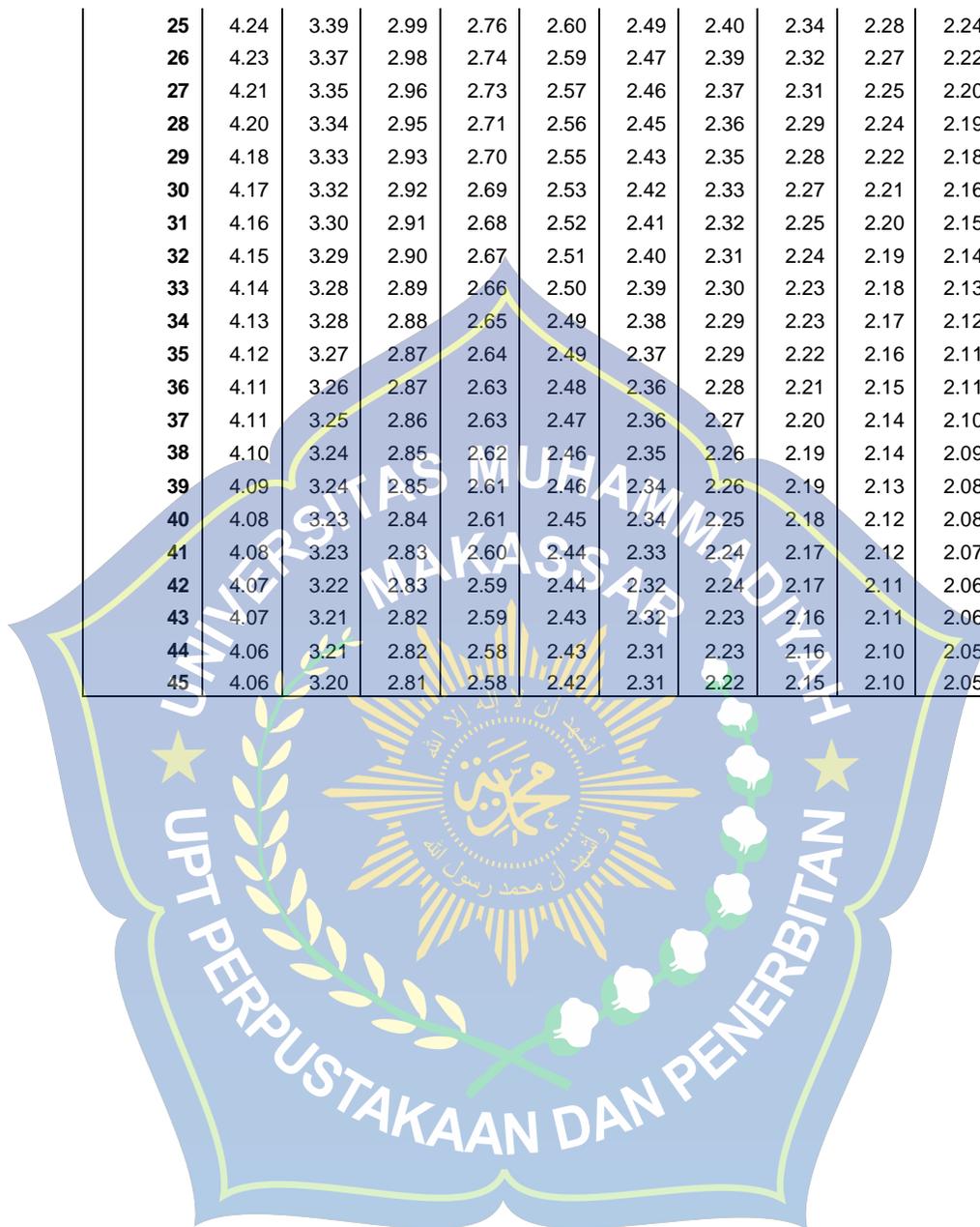
df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11



25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89



DOKUMENTASI PENGISIAN KUESIONER

