

## Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB)

<sup>1</sup>Ambo Uleng, <sup>2</sup>Awaluddin, <sup>3</sup>Anur Achsanuddin UA, <sup>4</sup>Hasriwana

<sup>1,2</sup>Universitas Syekh Yusuf Al Makassar Gowa, <sup>3</sup>Universitas Muhammadiyah Makassar,

<sup>4</sup>Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Amika Soppeng

<sup>1</sup>ambouleng@usy.ac.id

<sup>2</sup>awaluddin@usy.ac.id

<sup>3</sup>nur.achsanuddin@unismuh.ac.id

<sup>4</sup>hasriwana5@gmail.com

### **Abstract**

*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 saturated sample with a total sample of 33 people. The type of research used is descriptive and quantitative. Data collection method is done by distributing questionnaires to respondents. The results showed that work discipline had no significant effect 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.

### **Abstrak**

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 jumlah sampel 33 orang. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh 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.

### **PENDAHULUAN**

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 (Haeruddin et al., 2021).

Kinerja karyawan adalah tolak ukur yang digunakan suatu organisasi untuk mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi (Umar & Norawati, 2022). Kinerja menunjukkan 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 (Jufrizen & Sitorus, 2021).

Sementara itu (Fauzi et al., 2021) 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/instansi tersebut dapat tercapai. Kemudian (Hayati et al., 2020) 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 (Susyanto, 2019). 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 (Diah et al., 2021).

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 terjadi pada setiap individu yang bekerja di sebuah organisasi (Machasin & Guntur, 2019), di mana kedua hal tersebut akan berpengaruh terhadap apa yang mereka hasilkan.

Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang pegawai, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai (Alhusaini et al., 2020). Hal yang sama pun terjadi pada motivasi, semakin tinggi motivasi kerja seorang pegawai, maka akan tinggi pula kinerja yang ingin dicapai (Arisanti et al., 2019). Rendahnya suatu kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu masalah serius, karena rendahnya kinerja menjadi cerminan dari ketidakberhasilan perusahaan dalam mengembangkan karyawannya guna mencapai tujuan (Syahputra et al., 2020).

Berdasarkan studi pendahuluan pada 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. 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.

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

Dikemukakan oleh (Hasibuan, 2017) bahwa 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. Sementara itu Sabrina & Sulasmi (2021) mengemukakan bahwa 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.

Disiplin kerja menunjukkan kemampuan 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 (Bawelle & Sepang, 2016). Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi disiplin pegawai meliputi besaran kompensasi, keteladanan pemimpin, aturan yang ditegakkan, ketegasan pemimpin dalam mengambil tindakan, pengawasan yang efektif, perhatian yang tulus kepada karyawan disamping itu dikemukakan pula bahwa ada empat indikator disiplin kerja yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap norma (Citrawati, 2018).

Kemudian motivasi kerja menunjukkan adanya 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 (Dahlia, 2022). Pendapat lainnya (Firdaus & Chaeriah, 2021) mengemukakan 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.

Berdasarkan perihal yang dikemukakan di atas, maka dilakukanlah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksana teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB). Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksana teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB). 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).

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan yaitu variabel independen yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ) dengan indikator taat terhadap aturan waktu, peraturan perusahaan, perilaku dalam bekerja, serta taat terhadap norma, dan motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan indikator Daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggung jawab, kewajiban, serta tujuan. Kemudian untuk variabel dependen yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ) dengan indikator jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, serta kemampuan kerjasama.

Teknis analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis statistik inferensial, yaitu teknik analisis regresi linear berganda dan parsial serta koefisien determinasi ( $R^2$ ). Adapun model regresi dalam penelitian ini ialah:

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

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### 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*,  $df = (n-2)$ .

**Tabel .1 Hasil Uji Validitas**

Variabel	No. item	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin kerja (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,583	0,344	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,744	0,344	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,800	0,344	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,767	0,344	Valid
Motivasi kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,699	0,344	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,728	0,344	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,790	0,344	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,866	0,344	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,650	0,344	Valid
	X <sub>2.6</sub>	0,740	0,344	Valid
	X <sub>2.7</sub>	0,503	0,344	Valid
	X <sub>2.8</sub>	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

Sumber: Data diolah (2023).

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung untuk item pernyataan kuesioner pada variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>), motivasi kerja (X<sub>2</sub>), dan kinerja pegawai (Y) lebih besar dari r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel valid.

#### 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.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Instrumen	Nilai	Keputusan
Disiplin kerja	0,69	Reliabel
Motivasi kerja	0,85	Reliabel
Kinerja pegawai	0,77	Reliabel

Sumber: Data diolah (2023).

Dari pengujian reliabilitas di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* pada instrumen disiplin kerja sebesar 0,69, motivasi kerja sebesar 0,85, dan kinerja pegawai sebesar 0,77 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap intrumen dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual pada model regresi berdistribusi normal atau tidak.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

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

Sumber: Data diolah (2023).

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

**Uji Heteroskedastisitas**

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

**Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	3.575	2.205		
Disiplin Kerja	-.067	.134	-.105	-.504	.618
Motivasi Kerja	-.029	.057	-.107	-.511	.613

Sumber: Data diolah (2023).

Berdasarkan pengujian di atas terlihat bahwa nilai Sig pada variabel disiplin kerja  $0,618 > 0,05$  dan nilai Sig pada variabel motivasi kerja  $0,613 > 0,05$ . Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

**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).

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolonieritas**

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

Sumber: Data diolah (2023).

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.

### Analisis Regresi Linear Berganda

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

**Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

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

Sumber: Data diolah (2023).

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

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

1. 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.

### Uji Hipotesis

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.

### 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.

**Tabel 7. Hasil Uji T**

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

Sumber: Data diolah (2023).

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  $1,360 < t$  tabel 2,042 dan nilai signifikansi  $0,184 > 0,05$  maka dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ )

2. Hasil analisis regresi pada variabel motivasi kerja dengan nilai  $t$  hitung  $3,965 > t$  tabel  $2,042$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

### Uji F

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

**Tabel 8. Hasil Uji T**

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

Sumber: Data diolah (2023).

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 berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kesempatan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 <sup>a</sup>	.510	.477	1.744

Sumber: Data diolah (2023).

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.

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji T yang telah dilakukan, disiplin kerja menunjukkan nilai  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel, di mana  $t$  hitung dengan nilai  $1,360 < t$  tabel  $2,042$  dan nilai signifikansinya  $0,184 > 0,05$ , dengan demikian variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB) ditolak. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja bukan merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dikemukakan oleh Priatna & Ariska (2021) 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) telah sadar akan kedisiplinan dan taat pada peraturan.

Dikemukakan oleh Hasibuan (2017) 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 tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arisanti et al., (2019) dengan judul pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Dalam penelitian tersebut dinyatakan bahwa nilai  $t$  hitung  $0,157 < t$  tabel  $2,756$  dan nilai signifikansi  $0,876 > 0,01$ , maka dapat dikatakan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji  $T$  yang telah dilakukan, motivasi kerja menunjukkan nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel di mana  $t$  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 kedua ( $H_2$ ) 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. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, mengalirkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2017). 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 selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fairisi (2020) dengan judul Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut dinyatakan bahwa 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.

### **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 Sinaga et al., (2019) bahwa 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 Amas & Arizka (2018) 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.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan

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

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka saran yang dapat diberikan yaitu peningkatan kinerja karyawan didasari oleh kedisiplinan seperti datang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Apabila setiap pegawai telah meningkatkan kedisiplinannya, maka peran pimpinan diharapkan dapat mempertahankan kedisiplinan yang ada. Kemudian, motivasi dalam bekerja turut berperan dalam menentukan apakah kinerja seseorang meningkat atau menurun. Untuk itu diperlukan dorongan kepada semua pegawai agar dapat mencapai performa kerja yang sebaik-baiknya. Selanjutnya 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

- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *SSRN Electronic Journal*, 4(3), 2166–2172. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3864629>
- Amas, I., & Arizka, R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(2), 52–62.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian ( Persero ) Cabang Nganjuk. *Jurnal JIMEK*, 2(1), 101–118. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BRI Cabang Tahuna. *Jurnal Emba*, 4(5), 353–361.
- Citrawati, E. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 8(2), 78–98.
- Dahlia, M. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FYC Megasoli. *Jurnal Jesya*, 5(1), 667–679. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.623>
- Diah, L., Nugraheni, & Krisnawati, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Pengetahuan dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Chanti Semarang. *Masyarakat Pariwisata : Journal of Community Services in Tourism*, 2(1), 59–68. <https://doi.org/10.34013/mp.v2i1.375>
- Fairisi, S. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Fauzi, A., Permatasari, & Darwis. (2021). Pengaruh Kompetensi Guru dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di SMK Swasta Kota Bekasi. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(3), 623–632. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i3.345>
- Firdaus, M., & Chaeriah, E. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kota Bekasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(3), 48–59. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35137/jmbk.v9i3.601>
- Haeruddin, M., Kurniawan, A., & Akbar, A. (2021). Pengaruh Faktor Motivasi Internal dan Eksternal terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kuantitatif. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(1), 260–277. [https://doi.org/https://doi.org/10.37339/jurnal\\_e-bis.v5i1.534](https://doi.org/https://doi.org/10.37339/jurnal_e-bis.v5i1.534) Info
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 100–111. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3753>
- Jufrizen, & Sitorus, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

- dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Cered*, 1(1), 841–856.
- Machasin, & Guntur, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya terhadap Kinerja Personil Bid. Humas Polda Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(3), 437–454.
- Priatna, I., & Ariska, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 48–58.
- Sabrina, R., & Sulasmi, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UMSU Press.
- Sinaga, D., Felicia, R., & Pasaribu, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sosro Medan (Produksi The Botol Sosro). *Jurnal Ilmiah Socio Sectrum*, 9(1), 159–167.
- Susuanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Jurnal Agora*, 7(1), 56–76.
- Syahputra, M., Bahri, S., & Rambe, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Jurnal Paramator*, 13(1), 110–117. <https://doi.org/doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017> Abstrak
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada UPT Sungai Duku Pekanbaru, 5(1), 835–853. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>