

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas mempunyai tujuan untuk mengetahui keakuratan setiap butir atau item. Sebagai percobaan pada uji instrument, uji instrumen adalah parameter seluruh variabel pada penelitian menggunakan kuesioner atau angket, menyampaikan ke responden agar dapat memberikan kesaksian atas perasaan dan asumsi yang dialami, namun dengan skala kecil. Uji instrumen harus mengutamakan prinsip antara lain, yaitu valid dan reliabel.

Dalam pengujian instrumen, beberapa data yang digunakan dalam uji validitas sebanyak (30) responden yang merupakan sampel dari populasi penelitian yang dilakukan. Dalam konsep ini didukung dengan pendapat Singarimbun dan Effendi (1995) beramsumsi dengan jumlah minimal uji coba kuesioner adalah 30 responden. Dengan jumlah minimal 30 orang distribusi nilai akan lebih mendekati kurve normal. Sampel yang digunakan dalam uji instrumen ini yaitu Kelompok Jabatan Fungsional Pemeriksa Bea Dan Cukai Ahli Pertama sejumlah (124) responden.

Setelah itu data diolah menggunakan SmartPLS 4.0. Perhitungan uji validitas didasarkan pada perbandingan antara r-hitung dan r-tabel, pada uji instrumen penelitian ini membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5% dari degree of freedom ($df = n-2$). Jika r hitung $>$ r tabel

maka pertanyaan atau indikator dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $< r$ tabel maka dari itu pertanyaan suatu indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2011). Pada penelitian ini ditemukan r -tabelnya sebesar 0.361 dengan 30 responden. Hasil uji validitas variabel yang sudah diolah menggunakan SmartPLS 4.0 dapat ditunjukkan pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Uji Validitas Variabel

| | Disiplin Kerja | Kinerja Karyawan | Kepuasan Kerja | Motivasi |
|--------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|-----------------|
| DSPL2 | 0.744 | | | |
| DSPL4 | 0.807 | | | |
| DSPL5 | 0.845 | | | |
| DSPL6 | 0.850 | | | |
| DSPL7 | 0.878 | | | |
| DSPL8 | 0.805 | | | |
| KIK1 | | 0.752 | | |
| KIK10 | | 0.804 | | |
| KIK2 | | 0.806 | | |
| KIK3 | | 0.765 | | |
| KIK4 | | 0.761 | | |
| KIK5 | | 0.839 | | |
| KIK6 | | 0.827 | | |
| KIK7 | | 0.784 | | |
| KIK8 | | 0.830 | | |
| KIK9 | | 0.800 | | |
| KK1 | | | 0.776 | |
| KK10 | | | 0.809 | |

| | | | | |
|-------------|--|--|-------|-------|
| KK2 | | | 0.846 | |
| KK3 | | | 0.826 | |
| KK4 | | | 0.837 | |
| KK5 | | | 0.850 | |
| KK6 | | | 0.840 | |
| KK7 | | | 0.879 | |
| KK8 | | | 0.859 | |
| KK9 | | | 0.804 | |
| MTV1 | | | | 0.799 |
| MTV2 | | | | 0.800 |
| MTV3 | | | | 0.762 |
| MTV4 | | | | 0.874 |
| MTV5 | | | | 0.823 |
| MTV6 | | | | 0.849 |

Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

| | Outer Loading | Kesimpulan |
|--------------|----------------------|-------------------|
| DSPL1 | 0.703 | Valid |
| DSPL2 | 0.744 | Valid |
| DSPL4 | 0.807 | Valid |
| DSPL5 | 0.845 | Valid |
| DSPL6 | 0.850 | Valid |
| DSPL7 | 0.878 | Valid |
| DSPL8 | 0.805 | Valid |

Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa sebagian nilai r -hitung $<$ r -tabel (0.361). Hal tersebut menunjukkan bahwasanya ada sebagian item variabel disiplin kerja dinyatakan tidak valid. Maka dari itu, perlu dilakukan eliminasi beberapa aspek indikator yang tidak valid guna menunjang keakuratan uji instrument.

Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

| | Outer Loading | Kesimpulan |
|-------------|----------------------|-------------------|
| MTV1 | 0.799 | Valid |
| MTV2 | 0.800 | Valid |
| MTV3 | 0.762 | Valid |
| MTV4 | 0.874 | Valid |
| MTV5 | 0.823 | Valid |
| MTV6 | 0.849 | Valid |

Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa sebagian nilai r -hitung $<$ r -tabel (0.361). Hal tersebut menunjukkan bahwasanya seluruh item variabel motivasi dinyatakan valid.

Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

| | Outer Loading | Kesimpulan |
|-------------|----------------------|-------------------|
| KK1 | 0.798 | Valid |
| KK10 | 0.737 | Valid |
| KK2 | 0.904 | Valid |

| | | |
|------------|-------|-------|
| KK3 | 0.863 | Valid |
| KK4 | 0.834 | Valid |
| KK5 | 0.854 | Valid |
| KK6 | 0.794 | Valid |
| KK7 | 0.826 | Valid |
| KK8 | 0.903 | Valid |
| KK9 | 0.915 | Valid |

Sumber: diolah oleh peneliti menggunakan PLS-SEM (2022)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa sebagian nilai r -hitung $<$ r -tabel (0.361). Hal tersebut menunjukkan bahwasanya seluruh item variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

| | Outer Loading | Kesimpulan |
|--------------|----------------------|-------------------|
| KIK1 | 0.776 | Valid |
| KIK10 | 0.836 | Valid |
| KIK2 | 0.878 | Valid |
| KIK3 | 0.813 | Valid |
| KIK4 | 0.734 | Valid |
| KIK5 | 0.770 | Valid |
| KIK6 | 0.814 | Valid |
| KIK7 | 0.846 | Valid |

| | | |
|-------------|-------|-------|
| KIK8 | 0.906 | Valid |
| KIK9 | 0.861 | Valid |

Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa sebagian nilai r-hitung $<$ r-tabel (0.361). Hal tersebut menunjukkan bahwasanya seluruh item variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil dari seluruh variabel yang telah diuji, diketahui seluruh variabel telah memiliki kriteria yang ditentukan sehingga seluruh variabel telah dinyatakan valid uji validitas dan dapat digunakan untuk analisis yang lebih lanjut. Hasil loading faktor pada seluruh variabel dapat ditunjukkan sebagai berikut :

4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan mengetahui tingkat konsistensi suatu alat ukur. Variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $>$ 0,07 dan nilai composite reliability $>$ 0,07. Hasil dari uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas

| | Cronbach's alpha | Composite reliability (rho_a) | Composite reliability (rho_c) | Average variance extracted (AVE) |
|-----------------------|-------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|---|
| Disiplin Kerja | 0.912 | 0.933 | 0.928 | 0.618 |
| Kinerja | 0.936 | 0.938 | 0.946 | 0.636 |

| | | | | |
|-----------------------|-------|-------|-------|-------|
| Karyawan | | | | |
| Kepuasan Kerja | 0.951 | 0.952 | 0.958 | 0.694 |
| Motivasi | 0.901 | 0.908 | 0.924 | 0.670 |

Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas, dapat diketahui bahwa variabel-variabel yang digunakan sudah memiliki nilai diatas kriteria yang ditetapkan yaitu 0,70. Artinya kuesioner yang digunakan memiliki konsistensi sebagai alat ukur.

4.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskripsi untuk pertanyaan dari kuesioner setiap variabel, maka diperlukan adanya scoring pembobotan. Pembobotan tersebut dilakukan dengan cara mengalikan hasil dari frekuensi setiap jawaban dengan bobot jawaban tersebut. Pembobotan dilakukan untuk mengetahui bobot total dari setiap indikator untuk menentukan apakah responden menyatakan setuju atau tidak dengan pernyataan dari kuesioner.

Untuk melakukan analisis deskripsi tiap variabel, maka dilakukan pembobotan dengan kriteria scoring seperti berikut :

$$m - n$$

$$k$$

$$\frac{5-1}{5} = 0,08$$

Keterangan :

RS = rentang skala

- m = skor maksimal
n = skor minimal
k = jumlah kategori

Kategori jawaban responden dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1.00 – 1.80 = Sangat tidak setuju menunjukkan hasil jawaban responden berdasarkan variabel adalah sangat tidak setuju.
- 1.81 – 2.60 = Tidak Setuju menunjukkan hasil jawaban responden berdasarkan variabel adalah tidak setuju.
- 2.61 – 3.40 = Netral menunjukkan hasil jawaban responden berdasarkan variabel adalah netral.
- 3.41 – 4.20 = Setuju menunjukkan hasil jawaban responden berdasarkan variabel adalah setuju.
- 4.21 – 5.00 = Sangat setuju menunjukkan hasil jawaban responden berdasarkan variabel adalah sangat setuju.

4.4 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel Disiplin Kerja digunakan pendapat responden mengenai Disiplin Kerja pada Jabatan Fungsional Pemeriksa Bea dan Cukai Ahli Pertama dapat terlihat dalam tabel berikut :

Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

| Indikator | Pernyataan | SS | | S | | C | | TS | | STS | | Jumlah | Skor | Rata-rata |
|--------------------------|---|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|-----|-----|--------|------|-----------|
| | | F | Fxs | F | Fxs | F | Fxs | F | Fxs | F | Fxs | | | |
| Maksud dan kemampuan | Tujuan yang ingin dicapai harus dirumuskan secara jelas dan ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. | 43 | 215 | 71 | 284 | 7 | 21 | 2 | 4 | 1 | 1 | 124 | 525 | 4.23 |
| | Menempatkan orang yang tepat di tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk pekerjaan yang tepat akan meningkatkan kedisiplinan dalam pekerjaan | 42 | 210 | 73 | 292 | 6 | 18 | 2 | 4 | 1 | 1 | 124 | 525 | 4.23 |
| Kepemimpinan Keteladanan | Kepemimpinan keteladanan sangat berperan sekali dalam menentukan kedisiplinan karyawan, untuk keteladanan kepemimpinan dan panutan oleh bawahan | 46 | 230 | 68 | 272 | 4 | 12 | 5 | 10 | 1 | 1 | 124 | 525 | 4.23 |
| | Pemimpin harus memberikan contoh yang baik misalnya jujur, disiplin, adil, dan sesuai dengan kata-kata dengan perbuatan | 40 | 200 | 66 | 264 | 15 | 45 | 2 | 4 | 1 | 1 | 124 | 514 | 4.15 |
| Gaji dan Tunjangan | Gaji dapat mempengaruhi disiplin karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan terhadap karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya | 37 | 185 | 73 | 292 | 12 | 36 | 1 | 2 | 1 | 1 | 124 | 516 | 4.16 |
| | Tunjangan akan menambah kecintaan terhadap pekerjaan sehingga akan mendapatkan kedisiplinan yang lebih baik | 35 | 175 | 71 | 284 | 16 | 48 | 1 | 2 | 1 | 1 | 124 | 510 | 4.11 |
| Keadilan | Keadilan sebagai dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya disiplin pegawai yang baik. | 23 | 115 | 82 | 328 | 17 | 51 | 1 | 2 | 1 | 1 | 124 | 497 | 4.01 |
| | Saya Merasa diri sendiri penting | 28 | 140 | 79 | 316 | 15 | 45 | 1 | 2 | 1 | 1 | 124 | 504 | 4.06 |

Tabel 4. 8 Deskripsi Variabel Motivasi

| Indikator | Pernyataan | SS | | S | | C | | TS | | STS | | Jumlah | Skor | Rata-rata | |
|--------------------------------------|---|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|-----|-----|--------|------|-----------|------|
| | | F | Fxs | F | Fxs | F | Fxs | F | Fxs | F | Fxs | | | | |
| Kebutuhan prestasi | Pegawai memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan <i>skill</i> mereka | 47 | 235 | 63 | 252 | 11 | 33 | 2 | 4 | 1 | 1 | 124 | 525 | 4.23 | |
| | Kompensasi tempat kerja dapat memotivasi orang untuk bekerja | 33 | 165 | 68 | 272 | 21 | 63 | 1 | 2 | 1 | 1 | 124 | 503 | 4.06 | |
| Kebutuhan kekuasaan | Pegawai yang bekerja keras di perusahaan akan mendapatkan kesempatan untuk mengisi posisi tertentu. | 22 | 110 | 73 | 292 | 23 | 69 | 5 | 10 | 1 | 1 | 124 | 482 | 3.89 | |
| | Pegawai memiliki kesempatan untuk berbicara tentang tujuan yang akan dicapai pemimpinnya. | 29 | 145 | 78 | 312 | 14 | 42 | 2 | 4 | 1 | 1 | 124 | 504 | 4.06 | |
| Kebutuhan akan afiliasi atau pasukan | Kolaborasi antar pegawai di tempat kerja telah memungkinkan untuk bekerja dengan nyaman | 25 | 125 | 85 | 340 | 12 | 36 | 1 | 2 | 1 | 1 | 124 | 504 | 4.06 | |
| | Interaksi sosial antar pegawai membantu pekerjaan saya. | 31 | 155 | 78 | 336 | 12 | 36 | 2 | 4 | 1 | 1 | 124 | 532 | 4.29 | |
| Total | | | | | | | | | | | | | | | 4.10 |

Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

Motivasi dalam penelitian ini terdiri dari 3 indikator dengan menggunakan 6 pernyataan yang hasilnya tergolong baik karena memiliki nilai rata-rata 4.10. Nilai rata-rata tertinggi dimiliki oleh pernyataan keenam yaitu sebesar 4.29. Nilai rata-rata tertinggi ditunjukkan dari interaksi sosial antar pegawai membantu pelaksana para pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa PFPBC Ahli Pertama di lingkungan DJBC sudah saling berinteraksi dengan baik sampai hasil kuesionernya mendapatkan nilai tertinggi.

Nilai rata-rata terendah ditunjukkan bahwa pegawai yang bekerja keras di kantor akan mendapatkan kesempatan untuk mengisi posisi tertentu yakni sebesar 3.89. Hal ini menunjukkan bahwa di DJBC tidak mudah untuk mendapatkan posisi tertentu walaupun sudah bekerja keras karena pada kenyataannya PFPBC Ahli Pertama jika ingin mendapatkan posisi tertentu para pegawainya harus memenuhi segala ketentuan yang sudah diatur sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah penelitian ini.

4.6 Deskripsi variabel Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel Kepuasan Kerja digunakan pendapat respnden mengenai Kepuasan Kerja pada Jabatan Fungsional Pemeriksa Bea dan Cukai Ahli Pertama dapat terlihat dalam tabel berikut :

Tabel 4. 9 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

| Indikator | Pernyataan | SS | | S | | C | | TS | | STS | | Jumlah | Skor | Rata-rata |
|-----------------------|--|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|-----|-----|--------|------|-----------|
| | | F | Fxs | F | Fxs | F | Fxs | F | Fxs | F | Fxs | | | |
| Pekerjaan itu sendiri | Pekerjaan itu sendiri sebagai keadaan dimana pegawai menemukan tugas-tugas yang menarik dan hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. | 36 | 180 | 75 | 300 | 11 | 33 | 1 | 2 | 1 | 1 | 124 | 516 | 4.16 |
| | Kepuasan kerja akan tercapai jika ada kesesuaian antara keterampilan yang dimiliki, keinginan dari para pegawai dengan pekerjaan yang dilakukan. | 35 | 175 | 66 | 264 | 20 | 60 | 2 | 4 | 1 | 1 | 124 | 504 | 4.06 |
| Gaji dan promosi | Untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja melalui gaji sebagai balas jasa | 37 | 185 | 78 | 312 | 7 | 21 | 1 | 2 | 1 | 1 | 124 | 521 | 4.20 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|----|-----|----|-----|----|----|---|----|---|---|-----|------|------|
| | Dengan adanya pemberian promosi untuk seorang pegawai yang berprestasi dapat memberikan pengaruh baik dalam kepuasan kerja. | 30 | 150 | 69 | 276 | 19 | 57 | 5 | 10 | 1 | 1 | 124 | 494 | 3.98 |
| Kondisi kerja | Kondisi kerja yang baik dan nyaman dapat memberikan keharmonisan dalam bekerja serta berpengaruh baik dalam kepuasan kerja pegawai | 25 | 125 | 80 | 320 | 17 | 51 | 1 | 2 | 1 | 1 | 124 | 499 | 4.02 |
| | Kepuasan kerja dapat dilihat juga dari kekeluargaan yang saling menghormati satu sama lain untuk menghasilkan keharmonisan antara karyawan. | 22 | 110 | 85 | 340 | 15 | 45 | 1 | 2 | 1 | 1 | 124 | 498 | 4.02 |
| Rekan kerja dan atasan | Pegawai yang saling menghormati merupakan sikap dan tindakan karyawan dalam menghargai sesama rekan kerja. | 24 | 120 | 82 | 328 | 16 | 48 | 1 | 2 | 1 | 1 | 124 | 499 | 4.02 |
| | Pimpinan yang berkualitas adalah faktor yang mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai dalam bekerja. | 26 | 130 | 83 | 332 | 11 | 33 | 3 | 6 | 1 | 1 | 124 | 502 | 4.05 |
| Kesesuaian antara pekerja dan kepribadian. | Pekerjaan yang dipilih dapat memaksimalkan bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan. | 27 | 135 | 70 | 280 | 21 | 63 | 5 | 10 | 1 | 1 | 124 | 489 | 3.94 |
| | Dengan adanya perbedaan kepribadian antara pegawai dapat menentukan suatu tanggapan yang bersifat unik terhadap lingkungan kerjanya. | 40 | 200 | 72 | 288 | 9 | 27 | 2 | 4 | 1 | 1 | 124 | 520 | 4.19 |
| Total | | | | | | | | | | | | | 4.07 | |

Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

Kepuasan kerja dalam penelitian ini terdiri dari 5 indikator dengan menggunakan 10 pernyataan yang hasilnya tergolong baik karena memiliki nilai rata-rata 4.07. Nilai rata-rata tertinggi dimiliki oleh pernyataan ketiga yaitu sebesar 4.20. Nilai rata-rata tertinggi ditunjukkan bahwa untuk meningkatkan

prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja melalui gaji sebagai balas jasa. Hal ini dapat diartikan bahwa PFPBC Ahli Pertama di lingkungan DJBC sudah mendapatkan balas jasa berupa gaji dan tunjangan yang sudah sesuai dengan jabatan, golongan dan angka kredit yang sudah mereka kumpulkan pada tiap bulannya.

Nilai rata-rata terendah ditunjukkan bahwa pekerjaan yang dipilih dapat memaksimalkan bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan yakni sebesar 3.94. Hal ini menunjukkan bahwa PFPBC Ahli Pertama di DJBC tidak memaksimalkan bakat dan kemampuannya untuk memenuhi pekerjaannya. Sesuai yang sudah dijelaskan dilatar belakang bahwa adanya perbedaan tipe kantor yang ada di lingkungan DJBC membuat mereka tidak bisa leluasa untuk memenuhi angka kredit mereka sebagai penilaian pekerjaan mereka.

4.7 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel Kepuasan Kerja digunakan pendapat respnden mengenai Kepuasan Kerja pada Jabatan Fungsional Pemeriksa Bea dan Cukai Ahli Pertama dapat terlihat dalam tabel berikut :

Tabel 4. 10 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

| Indikator | Pernyataan | SS | | S | | C | | TS | | STS | | Jumlah | Skor | Rata-rata |
|----------------|--|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|-----|-----|--------|------|-----------|
| | | F | Fxs | F | Fxs | F | Fxs | F | Fxs | F | Fxs | | | |
| Kualitas Kerja | Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan. | 23 | 115 | 83 | 332 | 15 | 45 | 2 | 4 | 1 | 1 | 124 | 497 | 4.01 |
| | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. | 22 | 110 | 76 | 304 | 24 | 72 | 1 | 2 | 1 | 1 | 124 | 489 | 3.94 |
| Pengetahuan | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian | 20 | 100 | 85 | 340 | 17 | 51 | 1 | 2 | 1 | 1 | 124 | 494 | 3.98 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------|--|----|-----|----|-----|----|----|---|---|---|---|-----|------|------|
| | yang tinggi. | | | | | | | | | | | | | |
| | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. | 23 | 115 | 76 | 304 | 23 | 69 | 1 | 2 | 1 | 1 | 124 | 491 | 3.96 |
| Keterampilan | Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan. | 25 | 125 | 84 | 336 | 13 | 39 | 1 | 2 | 1 | 1 | 124 | 503 | 4.06 |
| | Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan. | 32 | 160 | 77 | 308 | 13 | 39 | 1 | 2 | 1 | 1 | 124 | 510 | 4.11 |
| Sikap | Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik. | 37 | 185 | 70 | 280 | 15 | 45 | 1 | 2 | 1 | 1 | 124 | 513 | 4.14 |
| | Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan. | 29 | 145 | 73 | 292 | 20 | 60 | 1 | 2 | 1 | 1 | 124 | 500 | 4.03 |
| Keselamatan | Saya termotivasi dalam bekerja karena tempat saya bekerja memberikan jaminan keamanan dalam bekerja. | 25 | 125 | 70 | 280 | 27 | 81 | 1 | 2 | 1 | 1 | 124 | 489 | 3.94 |
| | Saya termotivasi dalam bekerja karena tempat saya bekerja memberikan jaminan kesehatan. | 27 | 135 | 82 | 328 | 13 | 39 | 1 | 2 | 1 | 1 | 124 | 505 | 4.07 |
| Total | | | | | | | | | | | | | 4.03 | |

Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

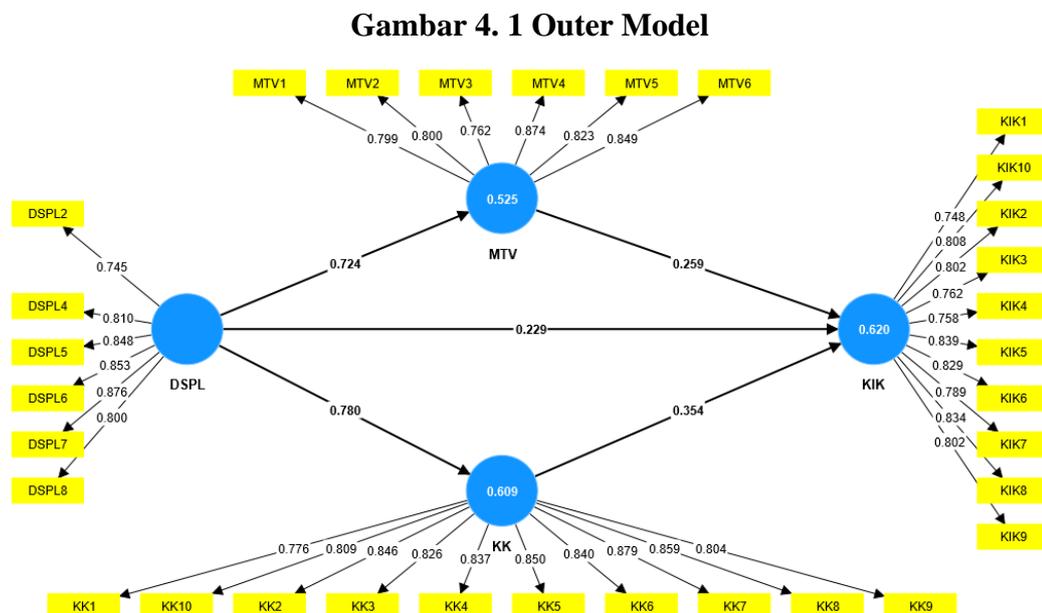
Kinerja karyawan dalam penelitian ini terdiri dari 5 indikator dengan menggunakan 10 pernyataan yang hasilnya tergolong baik karena memiliki nilai rata-rata 4.03. Nilai rata-rata tertinggi dimiliki oleh pernyataan ketujuh yaitu sebesar 4.14. Nilai rata-rata tertinggi ditunjukkan bahwa pegawai dapat bekerja dalam tim dengan baik. Hal ini dapat diartikan bahwa PFPBC Ahli Pertama di lingkungan DJBC dapat bekerjasama dalam tim dengan sangat baik dan maksimal.

Nilai rata-rata terendah ditunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yakni sebesar 3.94. Hal ini menunjukkan bahwa PFPBC Ahli Pertama di DJBC kurang tepat waktu dalam

menyelesaikan pekerjaan, hal ini dibuktikan dengan masih adanya pegawai yang melakukan lembur agar pekerjaannya dapat diselesaikan.

4.8 Uji Outer Model (Model Pengukuran)

Model penelitian ini dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dan dibantu dengan software SmartPLS 4.0. PLS merupakan salah satu metode alternatif Structural Equation Modeling (SEM) yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan pada hubungan diantara variabel yang sangat kompleks tetapi ukuran sampel data kecil (30-100 sampel) dan memiliki asumsi non parametrik, artinya bahwa ada data yang tidak mengacu pada salah satu distribusi tertentu. Adapun model pengukuran untuk uji validitas dan reabilitas, koefisien determinasi model dan koefisien jalur model persamaan, dapat dilihat pada gambar berikut :



Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

4.9 Convergent Validity

Convergent Validity dilakukan dengan melihat item reliability (indikator validitas) yang ditunjukkan oleh nilai loading factor. Loading factor adalah angka yang menunjukkan korelasi antara skor suatu item pertanyaan dengan skor indikator konstruk indikator yang mengukur konstruk tersebut. Nilai loading factor lebih besar 0.7 dikatakan valid untuk pemeriksaan awal dari matriks loading factor adalah kurang lebih 0.3 dipertimbangkan telah memenuhi level minimal, dan untuk loading factor kurang lebih 0.4 dianggap lebih baik, dan untuk loading factor lebih besar 0.5 secara umum dianggap signifikan. Dalam penelitian ini batas loading factor yang digunakan sebesar 0.7. Hasil pengolahan data dengan SmartPLS yang ditunjukkan pada Gambar 4.1, bahwa mayoritas indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai loading factor yang lebih besar dari 0,70 dan dikatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa indikator variabel yang memiliki nilai loading factor lebih besar dari 0,70 memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi convergent validity.

4.10 Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Discriminant Validity dilakukan dengan cara melihat nilai *cross loading* pengukuran konstruk. Nilai *cross loading* menunjukkan besarnya korelasi antara setiap konstruk dengan indikatornya dan indikator dari konstruk blok lainnya. Suatu model pengukuran memiliki *discriminant validity* yang baik apabila korelasi antara konstruk dengan indikatornya lebih tinggi daripada korelasi dengan indikator dari konstruk blok lainnya. Setelah dilakukan pengolahan data

dengan menggunakan SmartPLS 4.0 hasil cross loading dapat ditunjukkan pada

Tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 11 Uji Hasil Validitas Diskriminan

| | DSPL | KIK | KK | MTV |
|--------------|-------------|------------|-----------|------------|
| DSPL1 | 0.689 | 0.380 | 0.347 | 0.310 |
| DSPL2 | 0.768 | 0.453 | 0.484 | 0.507 |
| DSPL3 | 0.657 | 0.392 | 0.330 | 0.305 |
| DSPL4 | 0.828 | 0.547 | 0.551 | 0.489 |
| DSPL5 | 0.852 | 0.516 | 0.540 | 0.554 |
| DSPL6 | 0.840 | 0.592 | 0.594 | 0.563 |
| DSPL7 | 0.846 | 0.683 | 0.819 | 0.717 |
| DSPL8 | 0.771 | 0.585 | 0.766 | 0.682 |
| KIK1 | 0.521 | 0.747 | 0.656 | 0.593 |
| KIK10 | 0.580 | 0.808 | 0.553 | 0.552 |
| KIK2 | 0.516 | 0.802 | 0.680 | 0.657 |
| KIK3 | 0.491 | 0.761 | 0.656 | 0.558 |
| KIK4 | 0.612 | 0.757 | 0.720 | 0.730 |
| KIK5 | 0.482 | 0.840 | 0.556 | 0.567 |
| KIK6 | 0.500 | 0.829 | 0.551 | 0.529 |
| KIK7 | 0.545 | 0.790 | 0.505 | 0.496 |
| KIK8 | 0.542 | 0.834 | 0.503 | 0.501 |
| KIK9 | 0.609 | 0.803 | 0.612 | 0.620 |
| KK1 | 0.587 | 0.625 | 0.775 | 0.605 |
| KK10 | 0.538 | 0.610 | 0.808 | 0.819 |
| KK2 | 0.671 | 0.549 | 0.846 | 0.721 |
| KK3 | 0.686 | 0.576 | 0.826 | 0.735 |
| KK4 | 0.588 | 0.636 | 0.837 | 0.677 |
| KK5 | 0.683 | 0.655 | 0.850 | 0.751 |

| | | | | |
|-------------|-------|-------|-------|-------|
| KK6 | 0.710 | 0.744 | 0.841 | 0.743 |
| KK7 | 0.610 | 0.642 | 0.879 | 0.786 |
| KK8 | 0.563 | 0.620 | 0.859 | 0.774 |
| KK9 | 0.559 | 0.665 | 0.804 | 0.738 |
| MTV1 | 0.562 | 0.536 | 0.742 | 0.798 |
| MTV2 | 0.463 | 0.470 | 0.643 | 0.799 |
| MTV3 | 0.514 | 0.598 | 0.614 | 0.762 |
| MTV4 | 0.641 | 0.663 | 0.816 | 0.874 |
| MTV5 | 0.549 | 0.668 | 0.704 | 0.823 |
| MTV6 | 0.641 | 0.652 | 0.786 | 0.849 |

Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

4.11 Uji Realibilitas (*Composite Reliability*)

Pengujian Cronchbach's Alpha digunakan untuk mengukur reliabilitas konsistensi internal skala-skala item berganda dengan ketentuan nilai harus $>0,70$. Penilaian reliabilitas juga dapat dilakukan dengan pengamatan Composite Reliability yang merupakan teknik statistika untuk menguji nilai sesungguhnya dari variabel dengan ketentuan nilai reliabilitas dari Composite Reliability selalu lebih tinggi dibandingkan dengan nilai Cronchbach's Alpha sebagai berikut.

Hasil output SmartPLS untuk nilai composite reliability dapat ditunjukkan pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Realibilitas

| | Cronbach's alpha | Composite reliability (rho_a) | Composite reliability (rho_c) | Average variance extracted (AVE) |
|-----------------------|-------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|---|
| Disiplin Kerja | 0.912 | 0.933 | 0.928 | 0.618 |

| | | | | |
|-------------------------|-------|-------|-------|-------|
| Kinerja Karyawan | 0.936 | 0.938 | 0.946 | 0.636 |
| Kepuasan Kerja | 0.951 | 0.952 | 0.958 | 0.694 |
| Motivasi | 0.901 | 0.908 | 0.924 | 0.670 |

Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

Konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki nilai composite reliability diatas 0,70 dan cronbach's alpha di atas nilai 0,60. Dari hasil output SmartPLS diatas semua nilai konstruk mempunyai nilai composite reliability di atas 0,70 dan begitu juga dengan cronbach's alpha di atas 0,60. Jadi, dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

4.12 Pengujian Inner Model (Model Struktural)

Setelah pengujian outer model yang telah memenuhi, yang berikutnya dilakukan pengujian inner model (model struktural). Inner model dapat dievaluasi dengan melihat r-square (indikator untuk reliabilitas) untuk konstruk dependen dan nilai t-statistik dari pengujian koefisien jalur (*path coefficient*). Semakin tinggi nilai r-square berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Nilai path coefficients menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis.

4.13 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi model struktural bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten berdasarkan pada teori substantif model struktural dievaluasi dengan menggunakan r-square untuk konstruk dependen.

4.14 Analisis Variant (R2) atau Uji Determinasi

Analisis Variant (R2) atau Uji determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tersebut, nilai dari koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 13 Hasil Uji Determinasi

| Item | R-square | R-square adjusted |
|-------------------------|----------|-------------------|
| Kinerja Karyawan | 0.624 | 0.614 |
| Kepuasan Kerja | 0.558 | 0.555 |
| Motivasi | 0.479 | 0.475 |

Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan nilai r-square pada tabel menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja dapat menjelaskan variabilitas kinerja karyawan sebanyak 6,2% diterangkan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penilaian ini. Nilai r-square merupakan nilai persentase jumlah data dari variabel independen yang secara bersama mempengaruhi variabel dependen sehingga bisa dijelaskan dari tabel tersebut bahwa variabel disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja menunjukkan kemampuan dalam penelitian yang dilakukan pada pejabat fungsional pemeriksa bea dan cukai ahli pertama di lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai sebanyak 6,2%.

Dari hasil r-square pada tabel menunjukkan bahwa nilai r-square adalah 0.624. Dimana nilai tersebut dapat menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja

karyawan sebesar 6.24% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel di luar variabel dalam penelitian ini.

4.15 Uji Bootstraping

Penilaian signifikansi model prediksi dalam pengujian model struktural, dapat dilihat dari nilai P-Value, jika nilai P-Value lebih kecil dari 0.05 atau 5% artinya hubungan mempunyai pengaruh signifikan dan jika nilai P-Value lebih besar dari 0.05 atau 5% artinya tidak signifikan. Dilihat dari Original Sampel apabila nilai original sampel bernilai positif maka arah pengaruhnya adalah positif dan apabila nilai Original Sampel bernilai negatif maka arah pengaruhnya adalah negatif. antara variabel independen ke variabel dependen dalam tabel Path Coefficient pada output SmartPLS. Nilai pengujian hipotesis penelitian ini dapat ditunjukkan pada Tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 14 Hasil Uji Direct Effect

| | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T statistics (O/STDEV) | P values |
|--|----------------------------|------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|-----------------|
| Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan | 0.229 | 0.230 | 0.100 | 2.288 | 0.022 |
| Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja | 0.780 | 0.784 | 0.040 | 19.301 | 0.000 |
| Disiplin Kerja -> Motivasi | 0.724 | 0.731 | 0.048 | 15.065 | 0.000 |
| Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan | 0.354 | 0.332 | 0.145 | 2.437 | 0.015 |
| Motivasi -> Kinerja Karyawan | 0.259 | 0.286 | 0.133 | 2.365 | 0.018 |

Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

Tabel 4. 15 Hasil Uji Indirect Effect

| | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics ((O/STDEV)) | P values |
|---|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan | 0.276 | 0.261 | 0.116 | 2.391 | 0.017 |
| Disiplin Kerja -> Motivasi -> Kinerja Karyawan | 0.188 | 0.208 | 0.098 | 2.145 | 0.023 |

Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

4.16 Pembahasan

4.16.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat original sampel adalah sebesar 0.724 dengan signifikansi dibawah 0.05 atau 5% yang ditunjukkan dengan nilai p value 0.000 artinya hubungan mempunyai pengaruh yang signifikan.

Mengetahui arah pengaruh dari nilai original sample menunjukkan nilai positif terjadi peningkatan variabel disiplin kerja sedangkan variabel lain tetap maka nilai motivasi kepada karyawan akan mengalami peningkatan. Arah positif menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kepada karyawan. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Berdasarkan teori yang digunakan pada penelitian kali ini telah sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan, oleh Arifa dan Muhsin (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja yang telah dilakukan oleh Kantor Desa Se-Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari dan

Ekasari (2019), diperoleh taraf signifikansi 0,000 ($\text{Sig} \leq 0,05$), sehingga hipotesis pertama yang menyatakan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi karyawan Gudang Barang Jadi PT. Platinum Ceramics Industry di Kabupaten Gresik.

Berdasarkan hasil penelitian melalui pengujian hipotesis pertama diterima dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kepada karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Arifa & Muhsin, 2018), dan (Purnamasari & Ekasari, 2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif terhadap motivasi kepada karyawan. Dalam penelitian yang telah dilakukan Ekowati (2018) dan Khasanah et al (2016) dalam Jufrizen dan Hadi (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja. Pelaksanaan berbagai disiplin kerja akan memberi mereka kesempatan untuk memperoleh gaji, kesempatan menduduki jabatan, kesempatan mendapatkan promosi, dan kesempatan mengembangkan kompetensi diri sesuai ketentuan yang berlaku di organisasi sehingga hal itu akan lebih memotivasi pekerjaan yang menjadi jawab.

Pada hasil penelitian dapat dilihat bahwa indikator disiplin kerja tertinggi adalah maksud dan kemampuan dengan nilai 4,32. Hal ini menunjukkan disiplin kerja terhadap tujuan yang dirumuskan secara jelas dengan menempatkan orang yang tepat di tempat yang tepat akan meningkatkan motivasi kerja pegawai fungsional pemeriksa bea dan cukai ahli pertama di lingkungan Direktorat

Jenderal Bea dan Cukai. Selain itu, indikator disiplin kerja yang dinilai paling rendah adalah keadilan dengan nilai 4,10. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai fungsional pemeriksa bea dan cukai ahli pertama di lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai ketika dihadapkan dengan keadilan dalam pemberian balas jasa atau hukuman sebagai motivasi kerja cenderung rendah.

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi pegawai fungsional pemeriksa bea dan cukai ahli pertama di lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.

4.16.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat original sampel adalah sebesar 0.780 dengan signifikansi dibawah 0.05 atau 5% yang ditunjukkan dengan nilai p value 0.000 artinya hubungan mempunyai pengaruh yang signifikan.

Mengetahui arah pengaruh dari nilai original sample menunjukkan nilai positif terjadi peningkatan variabel disiplin kerja sedangkan variabel lain tetap maka nilai kepuasan kerja akan mengalami peningkatan. Arah positif menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

Berdasarkan teori yang digunakan pada penelitian ini yang dilakukan oleh Azhar, Nurdin, and Siswadi (2020) tentang disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh

positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan di PT Mitra Abadi Setiacargo. Sehingga untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan menggunakan sanksi atau tindakan disipliner lisan dan tertulis yang berat, penangguhan penurunan pangkat, dan bahkan, tergantung pada tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh kpegawai. Oleh karena itu, karyawan harus bekerja secara disiplin dan bertanggung jawab. Jika pegawai memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi diharapkan dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat guna meningkatkan kepuasan kerja. Budiman dan Steven (2021) telah melakukan penelitian yang sejalan dengan hasil yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan Kecamatan Sungai Raya Kubu Raya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Purnomo dan Putranto (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian melalui pengujian hipotesis kedua diterima dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pada hasil penelitian dapat dilihat bahwa indikator disiplin kerja tertinggi adalah maksud dan kemampuan dengan nilai 4,23. Hal ini menunjukkan disiplin kerja pegawai fungsional pemeriksa bea dan cukai ahli pertama di lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai terhadap tujuan yang dirumuskan secara jelas dengan menempatkan orang yang tepat di tempat yang tepat akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Selain itu, indikator disiplin kerja yang dinilai paling rendah adalah keadilan dengan nilai 4,01. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja ketika dihadapkan dengan keadilan dalam pemberian balas

jasa atau hukuman sebagai kepuasan kerja pegawai fungsional pemeriksa bea dan cukai ahli pertama di lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai cenderung rendah.

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai fungsional pemeriksa bea dan cukai ahli pertama di lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.

4.16.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat original sampel adalah sebesar 0.259 dengan signifikansi dibawah 0.05 atau 5% yang ditunjukkan dengan nilai p value 0.018 artinya hubungan mempunyai pengaruh yang signifikan.

Mengetahui arah pengaruh dari nilai original sample menunjukkan nilai positif terjadi peningkatan variabel motivasi sedangkan variabel lain tetap maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Arah positif menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Berdasarkan teori yang digunakan pada penelitian kali ini dari penelitian yang telah dilakukan oleh Rivaldo dan Ratnasari (2020) melakukan penelitian tentang motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kelimeda et al. (2018) juga melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi

terhadap kinerja karyawan PT. Buma Perindahindo. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Perusahaan menjaga motivasi kerja dan kepuasan karyawan karena faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja mereka di lapangan. Semakin meningkatnya motivasi karyawan bekerja dengan baik dengan memperhatikan aspek keselamatan kerja akan tercapainya tujuan visi, misi dan nilai-nilai perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rahmawani and Syahrial (2021) pada PT. Sinarmas Medan, yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian melalui pengujian hipotesis ketiga diterima dapat dijelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pada hasil penelitian dapat dilihat bahwa indikator motivasi kerja tertinggi adalah kebutuhan akan afiliasi atau pasukan dengan nilai 4,29. Hal ini menunjukkan motivasi kerja terhadap interaksi sosial antar pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai fungsional pemeriksa bea dan cukai ahli pertama di lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai. Selain itu, indikator motivasi kerja yang dinilai paling rendah adalah kebutuhan kekuasaan dengan nilai 3,89. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai fungsional pemeriksa bea dan cukai ahli pertama di lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai ketika dihadapkan dengan kesempatan untuk mengisi posisi tertentu sesuai dengan kerja keras sebagai penilaian dari kinerja karyawan dinilai cenderung rendah.

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai fungsional pemeriksa bea dan cukai ahli pertama di lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.

4.16.4 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat original sampel adalah sebesar 0.354 dengan signifikansi dibawah 0.05 atau 5% yang ditunjukkan dengan nilai p value 0.015 artinya hubungan mempunyai pengaruh yang signifikan.

Mengetahui arah pengaruh dari nilai original sample menunjukkan nilai positif terjadi peningkatan variabel kepuasan kerja sedangkan variabel lain tetap maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Arah positif menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima.

Berdasarkan teori yang digunakan pada penelitian ini yang dilakukan oleh Wijaya (2018) menyatakan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas positif dan signifikan. Hal ini dapat diartikan dengan kepuasan kerja yang baik dari perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan ini dinyatakan juga bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan pengaruh yang baik pada kinerja karyawan. Manajemen perusahaan dapat merumuskan strategi tertentu agar dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat menjaga stabilitas atau bahkan meningkatkan kinerja karyawan, menurut penelitian Rindorindo, Murni, dan Trang (2019) yang juga sejalan

dengan hasil penelitian dari kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nabawi (2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif, di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

Selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian melalui pengujian hipotesis keempat diterima dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada hasil penelitian dapat dilihat bahwa indikator kepuasan kerja tertinggi adalah gaji dan promosi dengan nilai 4,20. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja terhadap peningkatan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja melalui gaji sebagai balas jasa akan meningkatkan kinerja pegawai fungsional pemeriksa bea dan cukai ahli pertama di lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai. Selain itu, indikator kepuasan kerja yang dinilai paling rendah adalah kesesuaian antara pekerja dan kepribadian dengan nilai 3,94. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja ketika dihadapkan dengan memaksimalkan bakat dan kemampuan yang tepat dari pekerjaan yang dipilih sebagai penilaian dari kinerja pegawai fungsional pemeriksa bea dan cukai ahli pertama di lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai dinilai cenderung rendah.

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai fungsional pemeriksa bea dan cukai ahli pertama di lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.

4.16.5 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat original sampel adalah sebesar 0.229 dengan signifikansi dibawah 0.05 atau 5% yang ditunjukkan dengan nilai p value 0.022 artinya hubungan mempunyai pengaruh yang signifikan.

Mengetahui arah pengaruh dari nilai original sample menunjukkan nilai positif terjadi peningkatan variabel disiplin kerja sedangkan variabel lain tetap maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Arah positif menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima diterima.

Berdasarkan teori yang digunakan pada penelitian ini yang dilakukan oleh Jufrizen dan Hadi (2021) tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan sehingga dapat dilita dari kemampuan kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan. Sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Sadat, Handayani, dan Kurniawan (2020) yang melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang memiliki hasil positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ahmad (2019) yang

menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hasil yang positif terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian melalui pengujian hipotesis kelima diterima dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada hasil penelitian dapat dilihat bahwa indikator disiplin kerja tertinggi adalah maksud dan kemampuan dengan nilai 4,23. Hal ini menunjukkan disiplin kerja terhadap tujuan yang dirumuskan secara jelas dengan menempatkan orang yang tepat di tempat yang tepat akan meningkatkan kinerja pegawai fungsional pemeriksa bea dan cukai ahli pertama di lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai. Selain itu, indikator disiplin kerja yang dinilai paling rendah adalah keadilan dengan nilai 4,01. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai fungsional pemeriksa bea dan cukai ahli pertama di lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai ketika dihadapkan dengan keadilan dalam pemberian balas jasa atau hukuman dari kinerja karyawan cenderung rendah.

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai fungsional pemeriksa bea dan cukai ahli pertama di lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.

4.16.6 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat original sampel adalah sebesar 0.188 dengan signifikansi dibawah 0.05 atau 5% yang ditunjukkan dengan nilai p value 0.023 artinya hubungan mempunyai pengaruh yang signifikan.

Mengetahui arah pengaruh dari nilai original sample menunjukkan nilai positif terjadi peningkatan variabel disiplin kerja sedangkan variabel lain tetap maka nilai kinerja karyawan melalui motivasi akan mengalami peningkatan. Arah positif menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam diterima.

Berdasarkan teori yang digunakan pada penelitian ini yang dilakukan oleh Siagin (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kepada karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Asfar dan Anggraeni (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kepada karyawan secara tidak langsung. Sedangkan, penelitian Wijaya dan Laily (2021) menunjukkan bahwa pada disiplin kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kepada karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja adalah signifikan. Ini bermakna bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening,

khususnya dalam penelitian ini. Didukung oleh logika ilmiah dimana motivasi kerja memediasi hubungan disiplin dengan kinerja. Tahapan, disiplin kerja yang baik akan membuat pegawai fungsional pemeriksa bea dan cukai ahli pertama di lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai lebih meningkatkan motivasi kerja dengan begitu kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kepada pegawai fungsional pemeriksa bea dan cukai ahli pertama di lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.

4.16.7 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat original sampel adalah sebesar 0.276 dengan signifikansi dibawah 0.05 atau 5% yang ditunjukkan dengan nilai p value 0.017 artinya hubungan mempunyai pengaruh yang signifikan.

Mengetahui arah pengaruh dari nilai original sample menunjukkan nilai positif terjadi peningkatan variabel disiplin kerja sedangkan variabel lain tetap maka nilai kinerja karyawan melalui kepuasan kerja akan mengalami peningkatan. Arah positif menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Berdasarkan hasil tersebut Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh diterima.

Berdasarkan hasil penelitian melalui hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui

kepuasan kerja sebagai variabel intervening memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan dengan motivasi sebagai variabel intervening. Hal itu dibuktikan dengan hasil original sampel kepuasan kerja sebagai variabel interveving sebesar 0.276 sedangkan hasil original sampel motivasi sebagai variabel intervening sebesar 0.188. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel intervening memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan motivasi.

Berdasarkan teori yang digunakan pada penelitian kali ini berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Bagis, Pratama, dan Kharismasyah (2019), yang menunjukkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Harahap dan Tirtayasa (2020) menunjukkan hasil penelitian parsial bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Putra II.

Berikutnya, berdasarkan hasil penelitian melalui pengujian hipotesis ketujuh diterima dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Marlina (2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja adalah signifikan. Ini bermakna bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening, khususnya dalam penelitian ini. Didukung oleh logika ilmiah dimana kepuasan kerja memediasi hubungan disiplin dengan kinerja. Tujuan disiplin kerja yang jelas dan ideal akan membuat karyawan fungsional pemeriksa bea dan cukai ahli pertama di lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai lebih meningkatkan kepuasan kerjanya dengan begitu kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai fungsional pemeriksa bea dan cukai ahli pertama di lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi Pegawai Fungsional Pemeriksa Bea dan Cukai Ahli Pertama di lingkungan DJBC. Hal ini dibuktikan dari nilai original sampel adalah sebesar 0.724 dengan signifikansi dibawah 0.05 atau 5% yang ditunjukkan dengan nilai p value 0.000.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Fungsional Pemeriksa Bea dan Cukai Ahli Pertama di lingkungan DJBC. Hal ini dibuktikan dari nilai original sampel adalah sebesar 0.780 dengan signifikansi dibawah 0.05 atau 5% yang ditunjukkan dengan nilai p value 0.000.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Fungsional Pemeriksa Bea dan Cukai Ahli Pertama di lingkungan DJBC. Hal ini dibuktikan dari nilai original sampel adalah sebesar 0.259 dengan signifikansi dibawah 0.05 atau 5% yang ditunjukkan dengan nilai p value 0.018.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Fungsional Pemeriksa Bea dan Cukai Ahli Pertama di lingkungan

DJBC. Hal ini dibuktikan dari nilai original sampel adalah sebesar 0.354 dengan signifikansi dibawah 0.05 atau 5% yang ditunjukkan dengan nilai p value 0.015.

5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Fungsional Pemeriksa Bea dan Cukai Ahli Pertama di lingkungan DJBC. Hal ini dibuktikan dari nilai original sampel adalah sebesar 0.229 dengan signifikansi dibawah 0.05 atau 5% yang ditunjukkan dengan nilai p value 0.022.
6. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kepada Pegawai Fungsional Pemeriksa Bea dan Cukai Ahli Pertama di lingkungan DJBC. Hal ini dibuktikan dari nilai original sampel adalah sebesar 0.188 dengan signifikansi dibawah 0.05 atau 5% yang ditunjukkan dengan nilai p value 0.023.
7. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja Pegawai Fungsional Pemeriksa Bea dan Cukai Ahli Pertama di lingkungan DJBC. Hal ini dibuktikan dari nilai original sampel adalah sebesar 0.276 dengan signifikansi dibawah 0.05 atau 5% yang ditunjukkan dengan nilai p value 0.017.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka terdapat implikasi dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin kerja pada Pejabat Fungsional Pemeriksa Bea dan Cukai Ahli Pertama Di Lingkungan DJBC dapat dinilai dari sudah ditematkannya pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan tepat dengan rata-rata tertinggi yaitu 4.15, tentu hal ini harus terus dipertahankan guna meningkatkan disiplin kerja pegawai.
2. Motivasi pada Pejabat Fungsional Pemeriksa Bea dan Cukai Ahli Pertama Di Lingkungan DJBC dapat dinilai dari adanya interaksi sosial antar pegawai membantu pelaksana pekerjaan para pegawai dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu 4.29, tentu hal ini harus terus dipertahankan guna meningkatkan motivasi pegawai.
3. Kepuasan kerja pada Pejabat Fungsional Pemeriksa Bea dan Cukai Ahli Pertama Di Lingkungan DJBC dapat dinilai dari gaji sebagai balas jasa untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu 4.20, tentu hal ini harus terus dipertahankan guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
4. Kinerja Karyawan pada Pejabat Fungsional Pemeriksa Bea dan Cukai Ahli Pertama Di Lingkungan DJBC dapat dinilai mampu untuk bekerjasama dalam tim dengan sangat baik dan maksimal dengan nilai rata-rata tertinggi 4.14, tentu hal ini harus terus dipertahankan guna meningkatkan kinerja pegawai.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka terdapat beberapa saran-saran yang diberikan peneliti yaitu sebagai berikut:

5.3.1 Bagi Direktorat Jenderal Bea dan Cukai

- a. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk DJBC dapat disimpulkan pada penilaian rendah dari indikator disiplin kerja adalah indikator keadilan sehingga Pejabat Fungsional Pemeriksa Bea dan Cukai Ahli Pertama dapat lebih memfokuskan cara pemberian balas jasa atau hukuman yang berperan untuk meningkatkan terciptanya disiplin kerja yang baik. Perusahaan juga perlu mengeluarkan aturan yang jelas terhadap kebijakan-kebijakan untuk karyawan di DJBC. Sehingga, perusahaan dapat meningkatkan keadilan pada indikator dari disiplin kerja.
- b. Pada hasil penelitian yang telah dilakukan untuk DJBC dapat dilihat dari indikator motivasi yaitu kebutuhan kekuasaan mendapatkan penilaian yang rendah. Untuk meningkatkan motivasi Pejabat Fungsional Pemeriksa Bea dan Cukai Ahli Pertama dengan cara memberikan kesempatan yang tinggi agar para karyawan dapat mengisi posisi tertentu dengan persyaratan yang berlaku sehingga karyawan lebih termotivasi.
- c. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk DJBC dapat disimpulkan pada penilaian rendah dari indikator kepuasan kerja adalah kesesuaian antara pekerja dan kepribadian. DJBC dapat meningkatkan indikator tersebut dengan memaksimalkan bakat dan kemampuan yang tepat bagi karyawan untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan dengan mengadakan pelatihan. Memperhatikan pemaksimalan bakat dari pekerja yang memiliki kemampuan merupakan langkah yang tepat, dengan adanya peningkatan yang berupa pelatihan untuk para karyawan.

- d. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk DJBC dapat disimpulkan pada penilaian rendah dari indikator kinerja karyawan adalah kualitas kerja. Kualitas kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja Pejabat Fungsional Pemeriksa Bea dan Cukai Ahli Pertama. Melakukan beberapa perubahan dalam manajemen waktu pekerjaan, sehingga meningkatkan kesadaran karyawan kepada tanggung jawabnya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Memberikan pelatihan manajemen waktu juga bisa meningkatkan kualitas kerja agar para karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

5.3.2 Bagi peneliti selanjutnya

Penulis menyarankan agar peneliti yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama melakukan penelitian dibidang usaha yang berbeda. Karena penelitian disektor lain akan melengkapi penelitian ini dan memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih komprehensif.