

## **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 ditempatkannya 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.