



**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PENGAWASAN DAN
PELAYANAN BEA DAN CUKAI MADYA PABEAN BOGOR**

Skripsi
Dibuat oleh:

Mohamad Iqbal
0211 18 455

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2021**



**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PENGAWASAN DAN
PELAYANAN BEA DAN CUKAI MADYA PABEAN BOGOR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA.)



Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA.)

**LEMBAR PERSETUJUAN
UJIAN SIDANG SKRIPSI**

Kami selaku ketua komisi dan anggota komisi telah melakukan bimbingan skripsi mulai tanggal 20/08/2021 dan berakhir tanggal 25/03/2022

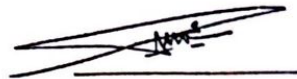
Dengan ini menyatakan bahwa,

Nama : Mohamad Iqbal
Npm : 021118455
Program Studi : Manajemen
Mata kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Ketua Komisi : Angka Priatna, SE., MM
Anggota Komisi : Erik Iriawan Suganda MA
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Kantor pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya
Pabean Bogor.

Menyetujui bahwa nama tersebut di atas dapat disertakan mengikuti ujian sidang skripsi yang dilaksanakan oleh pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Disetujui,

Ketua Komisi Pembimbing
(Angka Priatna, SE., MM)



Anggota Komisi Pembimbing
(Erik Iriawan Suganda MA)



Diketahui,

Ketua Program Studi
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM, CA)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mohamad Iqbal

NPM : 021118455

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.



0211 18 455

**©Hak Cipta Dilindungi Undang-undang milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pakuan , tahun 2022**

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PELAYANAN PADA KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA
DAN CUKAI MADYA PABEAN BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari : 24/05/ 2022

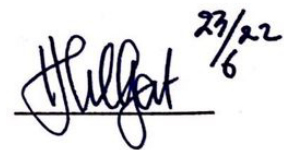
Mohamad Iqbal

0211 18 455

Menyetujui,

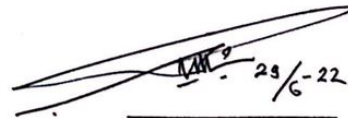
Dosen Penguji

(Yetty Husnul Hayati, SE.,M.M)

 23/22
6

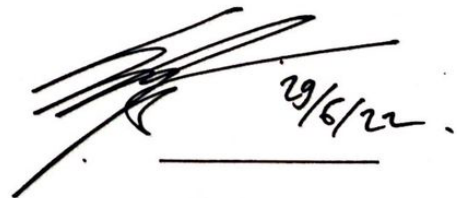
Ketua Komisi Bimbingan

(Angka Priatna, SE., M.M)

 23/6-22

Anggota Komisi Bimbingan

(H. Erik Irawan Suganda, MA)

 29/6/22

PRAKATA

Segala lantunan pujian dan kesyukuran hanya milik Allah Robbul'Izzati, Rabb alam semesta yang Maha Menguasai kehidupan dan kematian. Tak terbilang karunia dan nikmat yang telah Allah Berikan, terutama kenikmatan Iman Wal Islam sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi Yang berjudul “ **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pada Pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Madya Pabean Bogor**” proposal ini dapat selesai secara baik dan benar.

Penulis juga menyampaikan apresiasi yang sebesar-besarnya atas semua dukungan yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini. Secara khusus, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak berikut:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
2. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indarayono, Ak., MM.,CA. Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
3. Bapak Doni Wihartika, SP.i., M.M. Selaku Asisten Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Angka Priatna, SE., MM. Selaku ketua komisi Pembimbing penelitian.
5. H. Erik Irawan Suganda, MA. selaku anggota komisi Pembimbing penelitian.
6. Dr. Ir. Yayan Hadiyat, M.M. yang telah membantu saya menjelaskan data kuesioner dengan aplikasi SPSS
7. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha beserta Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis dengan terbuka menerima saran dan kritik yang konstruktif untuk Penyusunan skripsi ini. Penulis berharap bahwa skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Universitas Pakuan,

Bogor, 13 Mei 2022

ABSTRAK

Mohamad Iqbal NPM 021118455. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Layanan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor, dibawah bimbingan: Angka Priatna dan H. Erik Iriawan Suganda 2022.

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai layanan Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah responden 60 orang metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis kuantitatif, uji asumsi klasik, koefisien determinasi R², regresi linier berganda dan uji hipotesis. Yang diolah dengan menggunakan IMB SPSS 23.

Hasil penelitian pengaruh positif antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pelayanan Pada Kantor Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh hasil $= 0,814$ artinya bahwa pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai mempunyai kontribusi (R) sebesar 81,4% dan sisanya sebesar 18,6% dipengaruhi oleh variabel lain. hasil analisis uji f nilai f hitung $124,410 > F_{tabel} 3,15$ yang menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu variabel motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang simultan dapat diterima.

Kata Kunci: *Motivasi, Disiplin dan Kinerja Pegawai*

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL.....	11
BAB 1.....	16
PENDAHULUAN.....	16
1.1 Latar Belakang Penelitian	16
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	20
1.2.1 Identifikasi Masalah	20
1.2.2 Perumusan Masalah	20
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	21
1.3.1 Maksud Penelitian	21
1.3.2 Tujuan Penelitian	21
1.4 Kegunaan Penelitian	21
BAB II.....	22
TINJAUAN PUSTAKA.....	22
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	22
2.2.1 konsep Sumber Daya Manusia	22
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	22
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	24
2.2 Motivasi	24
2.2.1 Pengertian Motivasi	24
2.2.2 Teori Motivasi	25
2.2.3 Tujuan Pemberian Motivasi	26
2.2.4 Faktor yang mempengaruhi Motivasi	26
2.2.5 Indikator Motivasi	27
2.3 Disiplin Kerja	28
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	28
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	29
2.3.3 Macam-macam disiplin kerja	31
2.3.4 Tujuan Disiplin kerja	32
2.3.4 Indikator Disiplin Kerja	32
2.4 Kinerja	33

2.4.1	Pengertian Kinerja	33
2.4.2	Penilaian Kinerja	34
2.4.3	Tujuan Penilaian Kinerja	34
2.4.4	Faktor- faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai	35
2.4.5	Indikator Kinerja	39
2.5	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	40
2.5.1	Penelitian Sebelumnya	40
2.5.2	Kerangka Pemikiran	41
2.5.3	Konstelasi Penelitian	44
2.6	Hipotesis Penelitian	46
BAB III	47
METODE PENELITIAN	47
3.1	Jenis Penelitian	47
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	47
3.2.1	Objek Penelitian	47
3.2.2	Unit Analisis	47
3.2.3	Lokasi Penelitian	47
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian	48
3.3.1	Jenis Data	48
3.3.2	Sumber Data Penelitian	48
3.4	Operasional Variabel	48
3.5	Metode Penarikan Sampel	52
3.6	Metode Pengumpulan Data	53
3.6.1	Data Primer	53
3.6.2	Data sekunder	53
3.7	Uji Instrumen Penelitian	53
3.7.1	Uji Validitas	53
3.7.2	Uji Reliabilitas	54
3.8	Metode Pengolahan/Analisis Data	55
3.8.1	Analisis Deskriptif	55
3.8.2	Analisis Regresi Linear Berganda	56
3.9	Uji Asumsi Klasik	56
3.9.1	Uji Normalitas	57

3.9.2 Uji Multikolinieritas	57
3.9.3 Uji Heteroskedastisitas	58
3.9.4 Uji Signifikan Simultan (Uji F)	58
3.9.5 Uji Signifikan Parsial (Uji t)	59
3.9.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	60
BAB IV.....	61
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	61
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	61
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor	61
4.1.2 Visi dan Misi Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor	61
4.1.3 Struktur Organisasi Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Bogor	62
4.1.4 Wilayah Kerja Bea Cukai Bogor	63
4.2. Profil Responden	64
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
4.3 Kalibrasi Instrumen	65
4.3.1. Uji Validitas	65
4.3.2 Uji Reliabilitas	69
4.4 Analisis Deskriptif	70
4.4.1 Motivasi pada Kantor Pelayanan dan Pengawasan Bea Dan Cukai Madya Pabean Bogor	70
4.5 Analisis Data	121
4.5.1. Regresi Linier Berganda	121
4.5.2 Analisis Koefisien Determinasi	122
4.5.3 Uji Asumsi Klasik	123
4.5.4 Uji Signifikan Parsial (Uji t)	124
4.5.5 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	125
4.6 Interpretasi Hasil	125
BAB V.....	128
KESIMPULAN DAN SARAN.....	128
DAFTAR PUSTAKA.....	129

DAFTAR TABEL

Tabel 1.2 Absensi Pegawai Kantor Pelayanan dan Pengawasan Bea dan Cukai Bogor Tahun 2020	15
Tabel 2.1 penelitian terdahulu	36
Tabel 2.2 Konstelasi Penelitian	41
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	45
Tabel 3.2 Kriteria Penilain Terhadap Koefisien Alpha Cronbach	50
Tabel 4. 0-1 Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Motivasi)	61
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Disiplin)	62
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja)	63
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Motivasi	64
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Disiplin	64
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Kinerja	64
Tabel 4.16 Tanggapan Responden mengenai “tingkat perlakuan dan kesopanan pimpinan saudara selalu baik”	74
Tabel 4.17 Tanggapan Responden mengenai “tingkat penghargaan atau perhatian pimpinan terhadap prestasi pegawai selalu diapresiasi dengan baik”	75
Tabel 4. 18 Tanggapan Responden mengenai “saudara selalu diberikan apresiasi oleh pimpinan jika berprestasi dalam pekerjaan”	76
Tabel 4.19 Tanggapan Responden mengenai “tingkat dukungan pimpinan dalam mengembangkan pegawai selalu berjalan dengan baik”	77
Tabel 4.20 Tanggapan Responden mengenai “Saudara dapat memberikan saran, ide dan gagasan kepada atasan berkaitan dengan pekerjaan”	78
Tabel 4.21 Tanggapan Responden “kesempatan untuk mengembangkan potensi”	79
Tabel 4.22 Skor Total dan Rata-rata indikator variabel Motivasi (X1)	80
Tabel 4.23 Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Motivasi Pegawai	81
Tabel 4.24 Tanggapan Responden mengenai “Saudara selalu hadir datang ke tempat kerja tepat waktu”	82

Tabel 4.25 Tanggapan Responden mengenai	83
“Saudara selalu masuk jam bekerja dan jarang sekali tidak masuk jam kerja”	83
Tabel 4.26 Tanggapan Responden mengenai	84
“Saudara selalu hadir datang ke tempat kerja sebelum waktu pulang tiba”	84
Tabel 4.27 Tanggapan Responden mengenai	85
“saudara selalu memakai seragam kerja yang ditetapkan oleh instansi”	85
Tabel 4.29 Tanggapan Responden mengenai	87
“menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut yang telah ditetapkan”	87
Tabel 4.30 Tanggapan Responden mengenai	88
“taat pada peraturan yang telah ditetapkan”	88
Tabel 4.31 Tanggapan Responden mengenai	89
“mampu bekerja sama dengan baik dalam pekerjaan”	89
Tabel 4.32 Tanggapan Responden mengenai	90
“merapikan peralatan kerja setelah selesai bekerja”	90
Tabel 4.33 Tanggapan Responden mengenai	91
“ketelitian dalam bekerja selalu diterapkan”	91
Tabel 4.34 Tanggapan Responden mengenai	92
“mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien”	92
Tabel 4.35 Tanggapan Responden mengenai	93
“selalu berhati-hati dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan kerja”	93
Tabel 4.36 Tanggapan Responden mengenai	94
“saudara selalu menghormati atasan maupun antar pegawai”	94
Tabel 4. 37 Tanggapan Responden mengenai	95
“memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja”	95
Tabel 4.39 Skor total dan rata-rata indikator variabel Disiplin (X2)	97
Tabel 4.40 Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Disiplin	98
Tabel 4.41 Tanggapan Responden mengenai	99
“Dalam bekerja saudara selalu mencapai target pencapaian sesuai dengan standar kerja ada”	99
Tabel 4.42 Tanggapan Responden mengenai	100
“menurut saudara, dalam bekerja selalu memperhatikan hasil dan jumlah pekerjaan yang dapat anda selesaikan dalam kurun waktu tertentu”	100
Tabel 4.43 Tanggapan Responden mengenai	101
“saudara dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dari batas waktu yang telah ditentukan”	101
Tabel 4.44 Tanggapan Responden mengenai	102
“kualitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan”	102
Tabel 4.45 Tanggapan Responden mengenai	103
“saudara dapat mengurangi tingkat kesalahan dalam pengerjaan sebuah pekerjaan”	103
Tabel 4.46 Tanggapan Responden mengenai	104
“saya memenuhi jumlah hasil kerja yang ditetapkan”	104

Tabel 4.47 Tanggapan Responden mengenai	105
“saudara mengerjakan pekerjaan tepat waktu”	105
Tabel 4.48 Tanggapan Responden mengenai	106
“saudara dalam melaksanakan pekerjaan selalu berupaya waktu”	106
Tabel 4.49 Tanggapan Responden mengenai	107
“saudara selalu bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan”	107
Tabel 4.50 Tanggapan Responden mengenai	108
“saya selalu memanfaatkan alat-alat kantor dalam bekerja dengan baik”	108
Tabel 4.51 Tanggapan Responden mengenai	109
“saya merasa malu jika pekerjaan belum selesai dikerjakan”	109
Tabel 4.52 Tanggapan Responden mengenai	110
“saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan”	110
Tabel 4.53 Tanggapan Responden mengenai	111
“saya mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa bantuan orang lain”	111
Tabel 4.54 Tanggapan Responden mengenai	112
“saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan sendiri”	112
Tabel 4.55 Tanggapan Responden mengenai	113
“saya tidak pernah meminta bantuan pekerjaan kepada orang lain”	113
Tabel 4.56 Skor Total dan Rata-rata indikator variabel kinerja (Y)	114
Tabel 4.57 Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai	115
Tabel 4.45 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	116
Tabel 4.46 Analisis Determinasi	117
Tabel 4.47 Hasil uji Normalitas	118
Tabel 4.48 Hasil Uji Multikolinieritas	118
Tabel 4.49 Uji t Parsial	120
Tabel 4.50 Hasil Uji Simultan	121

DAFTAR GAMBAR

<i>gambar 4.1</i>	57
<i>gambar 4.2</i>	58
<i>gambar 4.3</i>	59
<i>gambar 4.4</i>	60
<i>gambar 4.5</i>	60
<i>gambar 4.6</i>	121

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Daftar Pernyataan Kuesioner Variabel Motivasi**
- Lampiran 2 Daftar Pernyataan Kuesioner Variabel Disiplin**
- Lampiran 3 Daftar Pernyataan Kuesioner Variabel Kinerja**
- Lampiran 4 Jawaban Responden Variabel Motivasi**
- Lampiran 5 Jawaban Responden Variabel Disiplin**
- Lampiran 6 Jawaban Responden Variabel Kinerja**
- Lampiran 7 Hasil Olah Uji SPSS**
- Lampiran 8 Surat Permohonan Riset**

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki fungsi penting baik secara individu maupun kelompok, sumber daya manusia adalah salah satu pedoman utama untuk melancarkan suatu kegiatan dalam sebuah organisasi, dan naik turunnya perusahaan perlu dipertimbangkan, guna mengontrol kualitas kinerja pegawai sebagai usaha meningkatkan kinerja yang optimal. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu modal dasar dalam suatu instansi pemerintah. Peranan Sumber Daya Manusia dalam sebuah instansi sangat penting karena sebagai penggerak utama seluruh aktivitas kegiatan instansi. Suatu instansi yang memiliki sarana dan prasarana yang baik tetapi tidak memiliki sumber daya manusia yang baik maka tidak akan berjalan dengan baik.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya organisasi selalu memperhatikan motivasi dan disiplin (Mangkunegara, 2003).

Dalam organisasi pemerintah kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah tergantung pada kesempurnaan aparatur negara yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS). PNS berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional.. Pengelolaan dan penilaian kinerja PNS pada Kementerian Keuangan didasarkan pada nilai perilaku pegawai dan kontrak kinerja. Kontrak kinerja merupakan dokumen kesepakatan antara pegawai dengan atasan langsung yang berisi kesanggupan, trajectory target, serta sasaran kerja pegawai. Nilai perilaku merupakan nilai yang berdasarkan atas penilaian perilaku sehari-hari setiap pegawai untuk pencapaian kinerjanya. Jurnal Perpajakan (JEJAK)| Vol. 11 No. 1 2016| perpajakan.studentjournal.ub.ac.id (Mafaza Wildan 2016) 2 Pengelolaan kinerja di lingkungan Kementerian Keuangan diatur dalam KMK Nomor 467/KMK.01/2014 Tentang Pengelolaan Kinerja Di Lingkungan Kementerian Keuangan, hal ini menjadi acuan bagi instansi di bawah naungan Kementerian Keuangan dalam mengukur dan pengelolaan kinerja.

Keberhasilan suatu instansi berada pada pegawainya yang mampu dan memiliki keterampilan yang baik, serta memiliki semangat bekerja yang tinggi. Pegawai yang terampil dan semangat yang tinggi akan menghasilkan hasil pekerjaan yang lebih baik. Pegawai yang bekerja pada suatu instansi tidak semua memiliki kapasitas dan keterampilan yang diharapkan oleh organisasi. Seorang pegawai yang memiliki kapasitas dan keterampilan yang mumpuni dalam melakukan pekerjaannya, tetapi tidak memiliki semangat kerja yang tinggi. Kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dilakukannya disesuaikan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh institusi tempat pegawai tersebut bekerja. Pegawai dikatakan berkinerja baik, jika sudah memenuhi kinerja yang ditetapkan oleh standar institusi. Pengelolaan kinerja di lingkungan Kementerian Keuangan diatur dalam KMK Nomor 467/KMK.01/2014 Tentang Pengelolaan Kinerja Di Lingkungan Kementerian Keuangan, hal ini menjadi acuan bagi instansi di bawah naungan Kementerian Keuangan dalam mengukur dan pengelolaan kinerja. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. misalnya seperti motivasi serta disiplin kerja.

Motivasi adalah salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi pegawai untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya kalau pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi. Motivasi menjadi pendorong bagi seseorang untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Motivasi juga diartikan sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja (Afidzi, 2019).

Disiplin merupakan salah satu bagian terpenting di suatu perusahaan atau instansi karena dengan adanya disiplin kerja yang baik dari pegawai akan meningkatkan produktivitas yang efektif dan efisien bagi perusahaan atau instansi. Disiplin kerja pegawai merupakan perilaku seseorang dalam suatu organisasi dengan peraturan, prosedur kerja atau disiplin merupakan sikap, tingkah laku yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak yang harus ditepati oleh semua pegawai institusi. Hasibuan mendefinisikan Disiplin kerja sebagai kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2016).

Salah satu Institusi kepabeanan yang berada di bawah naungan Kementerian Keuangan adalah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC). Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada DJBC menerapkan nilai-nilai keutamaan dan memiliki spesifikasi khusus bagi PNS di lingkungan Kementerian Keuangan yang tidak sama dengan PNS lain. Terdapat nilai-nilai Kementerian Keuangan antara lain : integritas, profesional, sinergi, pelayanan, dan kesempurnaan. Sebagai bagian dari DJBC, Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai (KPPBC) merupakan salah satu dari unit kerja vertikal di bawah DJBC Kementerian Keuangan Republik Indonesia, yang memiliki tugas pokok serta fungsi yang wajib dilaksanakan seluruh aparat kepabeanan.

Kantor pengawasan dan pelayanan Bea dan Cukai Bogor Tipe Madya Pabean A Bogor berada di bagian Bogor timur tepatnya di jalan Pajajaran Nomor 18 Bogor. Wilayah kerja bea cukai bogor meliputi 6 wilayah diantaranya kabupaten Bogor, kota Bogor, kabupaten Sukabumi, Kota Sukabumi, kota Depok dan Kabupaten Cianjur. Salah satu tugas pokok dan fungsinya terkait pelayanan teknis dan fasilitas dalam bidang kepabeanan dan cukai, pemberitahuan impor dan ekspor, Pajak perdagangan internasional seperti bea masuk, bea keluar, serta pungutan negara lainnya selain itu terkait dengan pengawasan dan pemeriksaan barang. Pajak Dalam Rangka Impor (PDRI) seperti PPN, PPnBM serta PPh impor, keseluruhan pungutan PDRI dikenakan dalam satu proses dan dikenakan dalam satu dokumen tagihan. Hal tersebut menjadi tanggung jawab pegawai seksi Pelayanan Kepabeanan dan Cukai (PKC) sebagaimana diatur lebih lanjut dalam PMK Nomor 168/PMK.01/2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Bea dan Cukai. Sebagai seksi yang menjalankan tugas utama dalam hal pelayanan dan pengawasan tentu membutuhkan pegawai yang mempunyai kinerja yang baik. Salah satu tugas utama seksi PKC yaitu melakukan pelayanan teknis dan fasilitas di bidang kepabeanan dan cukai.

Tabel 1.1 Rata – Rata Capaian IKU Layanan Pegawai pada kantor Bea dan Cukai Bogor Pada Periode bulan Juli - Agustus Tahun 2020

Bulan	Capaian IKU	Target IKU
Juli	82, 08 %	100%
Agustus	81, 88 %	!00%
September	83, 46 %	100%
Oktober	80, 15 %	100%
November	75, 30 %	100%
Desember	80, 06 %	100%

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa indeks kinerja pelayanan pegawai pada kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai bogor mengalami naik turun dari segi target terutama terdapat penurunan yang cukup tinggi pada bulan November sebesar 4,85% dari capaian IKU Layanan Pegawai pada kantor Bea dan Cukai Bogor pada periode bulan Juli-Agustus Tahun 2020. Mengingat program aktivitas layanan tinggi dan diberlakukannya work from home (WFH) sebagian pegawai karena terjadinya pandemi covid-19 yang sangat berdampak pada capaian kinerja IKU layanan pegawai.

Tabel 1.2 Absensi Pegawai Kantor Pelayanan dan Pengawasan Bea dan Cukai Bogor Tahun 2020

Bulan	Ketidakhadiran Pegawai (%)	Terlambat masuk kerja (%)	Pulang sebelum waktunya (%)
Januari	3,10 %	3,20 %	2,11 %
Februari	3,07 %	3,60 %	2,29 %
Maret	3,11 %	4,10 %	2,32 %
April	3,62 %	5,12 %	2,98 %
Mei	2,70 %	4,12 %	2,12 %
Juni	2,60 %	6,78 %	2,76 %
Juli	3,16 %	6,20 %	2,66 %
Agustus	3,97 %	7,10 %	2,34 %
September	4,10 %	7,18 %	2,95 %
Oktober	4,13 %	7,25 %	2,13 %
November	4,20 %	7,40 %	2,58 %
Desember	4,60 %	7,43 %	2,87 %
Total	42,36 %	69,48%	30,11 %
Rata-rata	3,53 %	5,79 %	2,50 %

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa absensi pegawai pada tahun 2020 terdapat kecenderungan disiplin yang menurun yang menyebabkan gairah semangat kerja menurun atau motivasi pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien tidak bisa dijalankan sehingga menyebabkan kinerja mengalami penurunan terutama di kinerja bagian layanan. Hal ini dapat dilihat dari ketaatan terhadap peraturan dan pemanfaatan waktu. Tingkat kehadiran dan ketaatan terhadap waktu pegawai masih kurang baik dapat dilihat total ketidakhadiran pegawai sebesar 42,36%, selain itu mengenai keterlambatan pegawai pun masih kurang baik yaitu sebesar 69,48% dan mengenai pulang lebih awal dari ketentuan waktu yang telah ditetapkan menunjukkan cukup baik sebesar 30,11%. Sedangkan rata-rata ketidakhadiran pegawai pada tahun 2020 sebesar 3,53% terlambat masuk kerja sebesar 5,79% dan pulang sebelum waktunya sebesar 2,50%. Berdasarkan rekapitulasi absensi pegawai, maka peneliti

mengindikasikan adanya permasalahan disiplin dan motivasi terhadap kinerja para pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis lakukan bahwa kinerja pelayanan pada kantor pelayanan dan pengawasan Bea dan Cukai Bogor mengalami naik turun dari segi target belum memenuhi sebagai akibat dari berbagai faktor baik dari internal organisasi maupun dari eksternal organisasi. Faktor penting yang menjadi permasalahan pada pegawai layanan bea dan cukai Bogor yaitu mengenai kurangnya motivasi gairah semangat kerja untuk bekerja secara efektif dan masih banyak pegawai yang bermasalah terkait disiplin waktu yang belum sesuai harapan dimana keterlambatan pegawai masih kurang baik.

Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul “ Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Bogor Madya Pabean Bogor”

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah, seperti masalah motivasi dan disiplin kerja pada pegawai kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Bogor. Maka permasalahan penelitian diidentifikasi sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel grafik 1.1 laporan terdapat masalah kinerja pelayanan pegawai mengalami naik turun dari segi target.
2. Berdasarkan tabel 1.2 terdapat masalah masih tingginya keterlambatan pegawai masuk jam kerja yang disebabkan oleh motivasi pegawai masih rendah dalam bekerja secara efektif dan efisien.
3. Berdasarkan tabel 1.2 masih banyaknya pegawai yang bermasalah terkait adanya pegawai yang tidak disiplin pada peraturan dan pemanfaatan jam kerja.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka penulis merumuskan beberapa permasalahan antara lain:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Bogor?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Bogor?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data dan informasi untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Bogor. Sehingga permasalahan yang ada diharapkan bisa diselesaikan atau dipecahkan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Bogor
2. Untuk menjelaskan pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Bogor
3. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan disiplin secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor pengawasan dan pelayanan Bea dan Cukai Bogor

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memiliki kegunaan praktis maupun kegunaan akademis, diantaranya :

1. Kegunaan praktis, dapat memberikan kontribusi serta masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai kedepannya bagi pihak instansi kantor Bea dan Cukai Bogor agar tujuan instansi tersebut tercapai dan menjadi bahan pengembangan teori dan keilmuan tentang pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai.
2. Kegunaan akademis, penelitian ini juga dapat dimanfaatkan sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu kepada orang banyak, agar bermanfaat. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi tambahan referensi di perpustakaan agar bermanfaat bagi orang yang ingin membacanya serta untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Bea dan Cukai Bogor.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 konsep Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu modal dasar dalam suatu instansi pemerintah. Peranan Sumber Daya Manusia dalam sebuah instansi sangat penting karena sebagai penggerak utama seluruh aktivitas kegiatan instansi. Suatu instansi yang memiliki sarana dan prasarana yang baik tetapi tidak memiliki sumber daya manusia yang baik maka tidak akan berjalan dengan baik. Berikut pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli.

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2011). Selain itu didefinisikan pula bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Desseler, 2015). Sedangkan Simamora menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja (Sutrisno, 2015)

Dari beberapa penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia ialah suatu bidang ilmu seni yang mempelajari hubungan dan perannya secara efektif dan efisien dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu tercapainya tujuan. Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat diklasifikasikan ke dalam dua fungsi, yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional. Di paparkan oleh beberapa ahli mengenai Fungsi Manajemen di antaranya :

1. G.R. Terry dan R.W :

a. Planning (perencanaan)

Menentukan tujuan-tujuan yang akan dicapai dan apa yang harus dilakukan agar tujuan-tujuan itu tercapai.

b. Organizing (pengorganisasian)

Mengelompokan dan menentukan berbagai macam kegiatan yang diperlukan agar tujuan tercapai.

c. Actuating (pelaksanaan)

Membangkitkan atau melaksanakan kegiatan yang telah dirancang sebelumnya agar tujuan tercapai.

d. Controlling (pengawasan)

Mengukur pelaksana tujuan-tujuan serta menentukan sebab-sebab penyimpangan dan untuk mengawasi segala kegiatan agar tertuju kepada sasaraannya, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

2. Hasibuan (2016) fungsi operasional terdiri dari:

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan, pemberhentian dapat disebabkan keinginan perusahaan, keinginan karyawan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan MSDM adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Rivai dan Sagala (2011) menjelaskan bahwa dua tujuan MSDM yaitu sasaran MSDM dan organisasi SDM. (buku Prof. Dr. Lijan poltak Sinambela 2016)

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan keinginan untuk bertindak Heller (1998:6). Motivasi juga dijelaskan sebagai proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behaviour (Kreitner dan Kinicki, 2001:205).

Sedangkan Robbins (2003:156) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction) dan usaha terus menerus (persistence) individu mencapai tujuan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

2.2.2 Teori Motivasi

Adapun beberapa teori motivasi yaitu diantaranya teori kebutuhan, teori ini menjelaskan bahwa tindakan manusia adalah untuk memenuhi kebutuhan.

1. Hierarki Teori Kebutuhan

Menurut Abraham Maslow yang di alih bahasakan oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2017:56) menyatakan bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu Kebutuhan Fisik terdiri dari kebutuhan akan perumahan, makanan, minuman, dan kesehatan. Kebutuhan rasa aman dalam dunia kerja, pegawai menginginkan adanya jaminan sosial tenaga kerja, pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan kepastian dalam status kepegawaian.

Kebutuhan sosial, kebutuhan ini berkaitan dengan menjadi bagian dari orang lain, dicintai orang lain, dan mencintai orang lain. Kebutuhan pengakuan, kebutuhan yang berkaitan tidak hanya menjadi bagian dari orang lain. Sedangkan kebutuhan untuk aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi.

2. Teori Kebutuhan Mc Clelland's

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judges (2015:131), mengungkapkan teori Mc.Clelland bahwa hal-hal yang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja meliputi:

- a. Kebutuhan akan pencapaian (nAch) adalah dorongan untuk berprestasi, untuk pencapaian yang berhubungan dengan serangkaian standar.
- b. Kebutuhan akan kekuasaan (n Pow) adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang tidak akan dilakukan tanpa dirinya.
- c. Kebutuhan akan afiliasi (nAff) adalah keinginan untuk berhubungan yang penuh persahabatan dan interpersonal yang dekta

3. Teori X dan Y Mc. Gregor

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judges (2015:136), mengungkapkan teori X dan Y, Douglas McGregor bahwa Douglas McGregor mengusulkan dua sudut yang berbeda mengenai manusia, satu sisi secara mendasar negatif dengan diberi label teori X, dan yang satu sisinya lagi secara mendasar positif dengan diberi label teori Y. McGregor menyimpulkan bahwa dua sudut pandang sifat manusia tersebut didasarkan pada asumsi tertentu yang membentuk perilaku para pekerjanya. Di bawah ini adalah asumsi-asumsi dari setiap teori, yaitu:

- a. Teori X (negatif) berasumsi bahwa para pekerja pada dasarnya tidak menyukai bekerja, malas, tidak menyukai tanggung jawab sehingga harus diarahkan atau bahkan dipaksa untuk melakukan pekerjaannya
- b. Sedangkan Teori Y (positif) berasumsi bahwa para pekerja pada dasarnya menyukai bekerja, kreatif, mencari tanggung jawab dan dapat menyadarkan diri sendiri dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu para pekerja memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang alamiah seperti istirahat, atau bermain dan maka dari itu rata-rata orang dapat belajar untuk menerima

4. ERG Theory (Existence, Relatedness, Growth Theory)

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer yang dikutip oleh A. A. Anwar prabu mangkunegara (2015:98), yang sebetulnya tidak jauh berbeda dengan teori dari Abraham Maslow. Teori ini merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:.

- a. Existence needs, kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, fringe benefits.
- b. Relatedness needs, kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja
- c. Growth needs, kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

2.2.3 Tujuan Pemberian Motivasi

Tujuan pemberian motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:146)

1. Meningkatkan Moral dan kepuasan Kerja Karyawan
2. Meningkatkan produktivitas karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan perusahaan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.2.4 Faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Edy Sutrisno (2017:116) faktor-faktor itu dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari pekerja. Adapun faktor tersebut sebagai berikut:

- a) faktor Intern
 - 1) keinginan untuk hidup
 - 2) keinginan untuk dapat memiliki
 - 3) keinginan untuk memperoleh penghargaan

- 4) keinginan untuk memperoleh pengakuan
- 5) keinginan untuk berkuasa
- b) Faktor Ekstern
 - 1) Kondisi lingkungan kerja
 - 2) Kompensasi yang memadai
 - 3) Supervisi yang baik
 - 4) Adanya jaminan pekerjaan
 - 5) Status dan tanggung jawab

2.2.5 Indikator Motivasi

Menurut Abraham H. Maslow dengan teori hirarki (2017:122), bahwa motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang digunakan sebagai indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pekerja, yaitu sebagai berikut:

1) Kebutuhan Fisiologi

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup, seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur, pakaian dan sebagainya.

2) Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3) Kebutuhan hubungan Sosial

Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama

4) Kebutuhan Pengakuan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan prestasi yang sesungguhnya diri seseorang. Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua peraturan

perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk. Dalam kondisi ini seseorang ingin memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal di tempat masing-masing.

Dari berbagai indikator di atas, memiliki tujuan organisasi atau instansi membuat peraturan dan mengatur pekerja supaya dapat bekerja seoptimal dalam mencapai tujuan organisasi ataupun tujuan individu.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan cerminan dari salah satu bentuk keberhasilan suatu perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya yang didasari atas standar-standar organisasional. Disiplin kerja berperan sebagai sarana manajemen sumber daya manusia untuk mendorong para anggota perusahaan agar memenuhi tuntutan perusahaan sehingga tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai.

Adapun konsep Disiplin kerja yang dijelaskan oleh beberapa ahli diantaranya yaitu :

- Disiplin kerja merupakan sikap ketersediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku diorganisasi (Sutrisno, 2019)
- Disiplin adalah kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Hasibuan, 2015)
- Disiplin adalah suatu tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar peraturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut (Fahmi, 2016)
- Disiplin juga merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku (Sedarmayanti, 2017)
- Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sinambela, 2017)

Dari konsep- konsep diatas dapat disimpulkan adalah suatu proses ketersediaan dan kesadaran atas peraturan dan ketetapan perusahaan dalam bentuk mentaati atau menjalankan norma-norma perusahaan baik individu maupun kelompok secara

sukarela, serta bersedia menerima sanksi jika melanggar peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada dua faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu, intrinsik (dalam diri) dan ekstrinsik (dari luar) karyawan. Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu, sebagai berikut :

Menurut Sutrisno (2019) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu, sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, apabila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pemberian disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.

Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin seperti kebiasaan-kebiasaan positif yang di antaranya :

- a. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekaligus.

Menurut Hasibuan (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, karena bagaimanapun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para anggotanya.

3. Kompensasi

Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.

4. Sanksi hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indiscipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan

5. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi.

Dari uraian diatas dapat diartikan bahwa disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Selain itu dapat dipengaruhi oleh kompensasi

yang didapatkan oleh karyawan, sikap pemimpin terhadap karyawan dilingkungan perusahaan, dan adanya peraturan di dalam suatu perusahaan.

2.3.3 Macam-macam disiplin kerja

Menurut Afandi (2016) beberapa bentuk disiplin kerja antara lain:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan menaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Dari uraian diatas penulis menarik kesimpulan beberapa macam disiplin kerja yang dapat dipilih dan digunakan untuk kebutuhan manajemen perusahaan agar para karyawan memiliki disiplin kerja yang baik guna untuk meningkatkan kualitas kerja yang maksimal bagi perusahaan agar mampu mencapai target yang telah ditentukan.

2.3.4 Tujuan Disiplin kerja

Menurut Afandi (2016) disiplin kerja memiliki tujuan untuk dapat mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif seperti kesetiaan, kegembiraan, kerja sama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan kepada kewajiban.

Menurut Sutrisno (2017) tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi

Dari beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari disiplin kerja adalah mendorong terciptanya kelancaran dalam hal proses kerja pada suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan.

2.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019) indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk, jam kerja, jam istirahat dan pulang kerja.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang diperbolehkan dan apa saja yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Menurut Sinambela (2016) disiplin kerja memiliki beberapa indikator, antara lain

1. Kehadiran

Kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat kewaspadaan

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian tingkat kewaspadaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Hal yang dimaksud untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar semua pegawai.

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Suatu ukuran untuk menentukan keberhasilan organisasi maupun dalam mencapai tujuannya adalah kinerja. Berkaitan dengan kinerja, ada dua konsep penting yang perlu dipahami antara lain sistem manajemen kinerja dan penilaian kinerja. Kinerja mengacu pada hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh instansi. Bila hasil pekerjaan mencapai standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja pada pegawai tersebut dianggap sesuai atau sangat baik, sebaliknya bila hasil kerja yang dicapai lebih rendah dari standar pekerjaan, maka kinerja rendah atau kurang baik.

Selain itu, dalam sumber daya manusia juga, kita harus bisa memperhatikan orang di sekitar kita baik itu pegawai atau kerabat kerja, karena dalam sumber daya manusia juga, kita dituntut untuk tanggap dalam pengambilan keputusan dalam menerima ataupun memberhentikan pegawai agar tetap berjalan dengan baik. Di bawah ini merupakan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli, adalah sebagai berikut :

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara 2016). Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi 2014). Kemudian Kinerja juga hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu

berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Qomariyah 2016). Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi 2018).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam suatu organisasi atau instansi untuk mencapai tujuan berdasarkan ketentuan atau kesepakatan sebelumnya.

2.4.2 Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) merupakan momentum bagi pegawai untuk mempertanggung jawabkan tingkat kinerja yang telah dicapainya sepanjang tahun. Tahapan ini sekaligus juga menjadi kesempatan bagi atasan untuk menilai kinerja bawahannya menurut kriteria yang tegas dan terukur (berdasarkan *goals* yang telah disepakati bersama sejak awal).

Seperti konsep penilaian pekerja yang dijelaskan oleh beberapa ahli di antaranya:

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen instansi baik para pegawai maupun atasan yang selama ini telah melakukan pekerjaannya (Fahmi 2017).

Penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur, digunakan untuk mengukur, menilai, mempengaruhi sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran (Sedarmayanti 2017).

Dari beberapa pendapat diatas dapat diartikan bahwa penilaian kinerja pegawai adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengukur, menilai dan mengevaluasi baik pegawai maupun atasan yang telah melakukan pekerjaannya dengan bertujuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

2.4.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Dalam tujuan penilaian kinerja, ada beberapa teori menurut para ahli yang mendefinisikan tujuan penilaian kinerja, sebagai berikut :

Penilaian kinerja atau sering dikemukakan sebagai penilaian prestasi kerja merupakan bagian dari fungsi manajemen yang penting, yaitu evaluasi (penilaian) dan pengawasan (Sinambela 2016).

Terdapat dua tujuan penilaian kinerja yang dinyatakan secara luas adalah untuk mencapai suatu kesimpulan yang evaluatif atau memberi pertimbangan mengenai kinerja pegawai, dan untuk pengembangan berbagai karya lewat program (L.L

Cummings dan Donald P. Schwab dalam Sinambela, 2016).

Menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik (Wibowo 2011).

Berdasarkan teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan penilaian kinerja untuk mengevaluasi dan mengembangkan kinerja pegawai dengan menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi dalam mewujudkan kinerja pegawai yang lebih baik.

2.4.4 Faktor- faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor internal maupun eksternal.

Berikut faktor yang mempengaruhi kinerja dari beberapa ahli ialah:

Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja (Hasibuan 2011).

Apabila kinerja setiap individu atau pegawai baik, maka diharapkan kinerja instansi akan baik pula. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, menurut Prawirosentono (2011), yaitu :

1. Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Tetapi, apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efektif. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (Wewenang)

Sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota organisasi yang lain untuk melakukan sesuatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya;

3. Disiplin

Taat kepada perintah dan aturan yang berlaku. Jadi, disiplin pegawai adalah kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja;

4. Inisiatif.

Berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

5. Budaya Organisasi

Seperangkat nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, atau norma-norma yang telah lama dianut bersama oleh para anggota organisasi, sebagai pedoman perilaku dan memecahkan masalah-masalah organisasinya;

6. Stress

Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, pola berfikir, dan kondisi seorang pegawai.

Ada juga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016) yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan;

2. Pengetahuan

Pengetahuan dalam hal ini adalah mengenai pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya;

3. Rancangan kerja
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar;
4. Kepribadian
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik;
5. Motivasi kerja
Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik;
6. Kepemimpinan
Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya;
7. Gaya kepemimpinan
Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya;
8. Budaya organisasi
Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau instansi. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu instansi;
9. Kepuasan kerja
Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik;
10. Lingkungan kerja
Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja

dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela tempat kerja dimana dirinya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan instansi dalam bekerja.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Dari beberapa pendapat diatas dapat diartikan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor disiplin dan motivasi. Disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai karena disiplin merupakan salah satu sikap akan patuh pada peraturan yang diterapkan oleh instansi untuk mencapai suatu tujuan dalam instansi sedangkan motivasi merupakan bagian terpenting dari kinerja dengan adanya motivasi yang tinggi maka kinerja akan baik. Motivasi merupakan salah satu faktor penyebab tinggi rendahnya kinerja pegawai. Kinerja yang baik diperlukan adanya kompetensi dan motivasi dari masing-masing karyawan. Hal ini disebabkan karena motivasi dan disiplin merupakan kebutuhan yang sangat besar terhadap kinerja pegawai. Seorang karyawan akan dapat meningkatkan kinerjanya apabila ditunjang dengan adanya motivasi yang tinggi dalam bekerja serta mempunyai disiplin kerja yang baik.

2.4.5 Indikator Kinerja

Kinerja (*Performance*) dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok (organisasi) dalam waktu tertentu. Untuk pencapaian atau menilai kinerja, perlu menggunakan indikator sebagai tolak ukur berikut ini adalah indikator-indikator kinerja menurut para ahli :

Menurut Robbins (2016), Kinerja pegawai akan dapat dikatakan sesuai maupun tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen instansi dapat diukur dengan berbagai cara, salah satunya cara pengukuran kinerja pegawai adalah dengan menggunakan lima cara pengukuran dalam penilaian kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja
Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan;
2. Kuantitas
Ukuran jumlah hasil kerja unit maupun siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah tersebut;
3. Ketepatan Waktu
Tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain;
4. Efektifitas
Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang dan teknologi) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya;
5. Kemandirian
Tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas

2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.5.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Aritonang (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Medan.	Variabel Bebas (X) : Motivasi Variabel Terikat (Y): Kinerja	Variabel jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan pedagang perempuan, variabel pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap pendapatan pedagang perempuan.
2	Johanes Ayer (2016)	Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori.	Variabel Bebas (X) : Motivasi dan Disiplin. Variabel Terikat (Y) : Kinerja .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. hasil uji kedua variabel independen yang diuji secara individual yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Supiori adalah disiplin kerja (dengan koefisien 0,489
3	Yulianto (2019)	Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pada Pegawai Bea dan Cukai.	Variabel Bebas (X) : Pengukuran Kinerja dan Disiplin Variabel Terikat (Y) : Kinerja	Hasil penelitian ini menunjukkan Sistem pengukuran kinerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam pengawasan rokok ilegal, dan nilai pengaruhnya adalah sebesar 37,7%. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan terhadap kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam pengawasan rokok ilegal, dan

				nilai pengaruhnya adalah sebesar 58,0%
4	Lindas Guma (2018)	Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kediri	Variabel Bebas (X) : Remunerasi . Variabel Terikat (Y) : Kinerja .	remunerasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kediri.
5	Sri Gusti Bima (2019)	Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Surakarta.	Variabel Bebas (X) : Remunerasi dan Motivasi Kerja. Variabel Terikat (Y) : Kinerja .	Berdasarkan analisis data menentukan t hitung motivasi kerja sebesar 3,016 dengan nilai sig sebesar 0,003 motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. kedua bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat terbukti kebenarannya

2.5.2. Kerangka Pemikiran

Dasar pemikiran yang melandasi penelitian ini adalah untuk mengkaji masalah kinerja pegawai ditinjau dari motivasi dan disiplin kerja saat ini. faktor motivasi dan disiplin memiliki peranan yang penting dalam mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Dengan motivasi yang tinggi seseorang akan bersemangat untuk melakukan suatu pekerjaan yang lebih lanjut dapat meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya jika seseorang memiliki motivasi yang rendah, Ia akan kurang bersemangat dalam bekerja sehingga kinerjanya menurun dan dapat mengganggu dalam proses pekerjaannya.

Menurut Afidzi (2019), Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja secara maksimal. Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi pegawai untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya kalau pegawai tersebut mempunyai

motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi.

Menurut Abraham H. Maslow dengan teori hirarki (2017:122), bahwa motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang digunakan sebagai indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pekerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologi

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup, seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur, pakaian dan sebagainya.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan hubungan Sosial

Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama.

4. Kebutuhan Pengakuan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan prestasi yang sesungguhnya diri seseorang. Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk. Dalam kondisi ini seseorang ingin memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal di tempat masing-masing.

Menurut Sutrisno (2019) disiplin kerja adalah sikap ketersediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku diorganisasi. Disiplin adalah salah satu bagian terpenting di suatu perusahaan atau instansi karena dengan adanya disiplin kerja yang baik dari pegawai akan meningkatkan produktivitas yang efektif dan efisien bagi perusahaan atau instansi.

Disiplin kerja merupakan cerminan dari salah satu bentuk keberhasilan suatu perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya yang didasari atas standar-standar organisasional. Disiplin kerja berperan sebagai sarana manajemen sumber daya manusia untuk mendorong para anggota perusahaan agar memenuhi tuntutan perusahaan sehingga tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai.

Menurut Sinambela (2016) disiplin kerja memiliki beberapa indikator, antara lain:

1. Kehadiran

Kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat kewaspadaan

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian tingkat kewaspadaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Hal yang dimaksud untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar semua pegawai.

Menurut Afandi (2018), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Adapun indikator kinerja menurut Robbins (2016) yaitu :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan;

2. Kuantitas

Ukuran jumlah hasil kerja unit maupun siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah tersebut;

3. Ketepatan Waktu

Tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain;

4. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang dan teknologi) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya;

5. Kemandirian

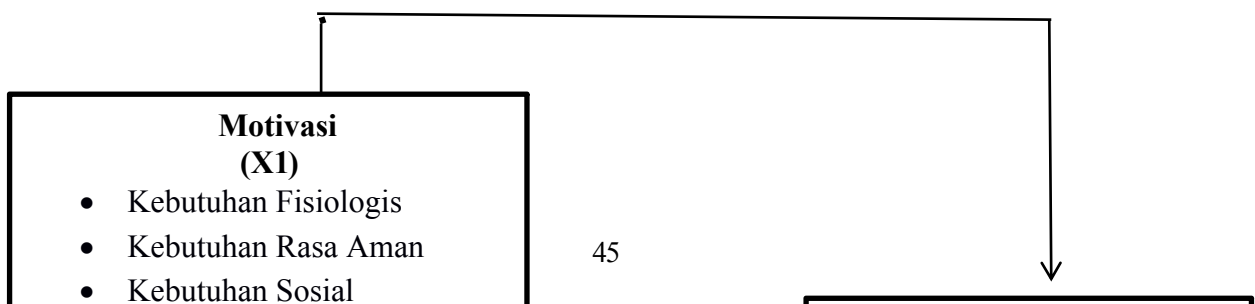
Tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas bahwa motivasi dan disiplin tidak dapat dipisahkan dari kinerja. Karena motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian Eritonang (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan Yulianto (2019) yang menyatakan bahwa disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi dan disiplin kerja yang tinggi dari setiap pegawai, maka diharapkan para pegawai akan bersemangat dalam bekerja dan berupaya mendapatkan hasil yang optimal demi diri sendiri maupun perusahaan atau instansi.

2.5.3 Konstelasi Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, konstelasi penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 2.2 Konstelasi Penelitian





2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis ini merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018). Berdasarkan teori-teori relevan dan belum didasarkan oleh fakta-fakta yang empiris. Berdasarkan dari latar belakang penelitian sebelumnya dan kerangka pemikiran penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga adanya pengaruh dari variabel motivasi terhadap kinerja pegawai.
2. Diduga adanya pengaruh dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Diduga ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu verifikatif dengan metode *explanatory survey*. Penelitian ini membahas mengenai pengaruh serta hubungan sebab akibat antara variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen dan variabel dependen, dimana penelitian ini berusaha untuk menjelaskan pengaruh serta sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sasaran yang akan diteliti untuk mendapatkan informasi yang tepat dan akurat. Pada penelitian ini, terdapat 2 variabel independen/variabel bebas (X) yaitu motivasi (X1) dan disiplin (X2), sedangkan variabel dependen/variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini penulis menggunakan unit analisis berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari responden setiap individu. Dimana individu disini merupakan pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Bogor yang berjumlah 70 orang pegawai.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Bogor yang beralamat di jalan Pajajaran Nomor 18 Bogor, Kecamatan Bogor Timur, Kota Bogor, Jawa Barat.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data

Jenis penelitian yang digunakan adalah data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, atau berupa uraian/penjelasan mengenai variabel yang diteliti.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder yaitu :

1. Data primer

Data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti yaitu individu/orang dalam perusahaan/instansi/organisasi, kelompok individu atau dari perusahaan/instansi/organisasi yang diteliti dengan cara penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dari peneliti yaitu pegawai bea cukai bogor.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh secara langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu.

3.4 Operasional Variabel

Operasional variabel dibutuhkan untuk menentukan indikator, ukuran, skala, data dari variabel yang terikat dengan penelitian. Dalam melakukan proses penelitian ini, variabel-variabel yang digunakan adalah:

a) Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel Bebas (*Independent Variable*) adalah variabel yang menjadi penyebab timbulnya variabel yang lain (Sugiyono 2016). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1) dan Disiplin (X2).

b) Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel Terikat (*Dependent Variable*) adalah variabel yang keadaannya dipengaruhi oleh variabel independen (Sugiyono, 2016). Variabel terikat (*dependent*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi (X1)	1. Kebutuhan Fisiologi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah gaji sesuai dengan ketentuan 2. Waktu istirahat yang diberikan oleh kantor/ perusahaan sudah cukup 3. Tingkat kebutuhan hidup pegawai selalu tercukupi 	Ordinal
	2. Kebutuhan rasa aman	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keamanan dan kenyamanan kerja saudara dalam menjalani pekerjaan di kantor ini sangat baik 2. Suasana lingkungan kerja saya sangat nyaman 3. Perlengkapan dalam bekerja yang disediakan oleh kantor sudah memadai 	Ordinal
	3. Kebutuhan sosial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan anda dengan atasan di tempat kerja terjalin dengan baik 2. Tingkat perhatian pimpinan terhadap pegawai sangat baik 3. Saudara dapat menyesuaikan diri ditempat kerja dan selalu mendapatkan sambutan yang baik dari pegawai lain 	Ordinal
	4. Kebutuhan Penghargaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin saudara selalu baik 2. Tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi pegawai selalu diapresiasi dengan baik 3. Saudara selalu diberikan apresiasi oleh pimpinan jika berprestasi 	Ordinal
	5. Kebutuhan aktualisasi diri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan pegawai selalu berjalan dengan baik 2. Saudara dapat memberikan saran, ide dan gagasan kepada atasan 	Ordinal

		terkait pekerjaan 3. Kesempatan untuk mengembangkan potensi	
Disiplin Kerja (X2)	1. Kehadiran	1. Saudara selalu datang ke tempat tepat waktu 2. Saudara selalu masuk jam bekerja 3. Saudara selalu hadir datang ke tempat kerja sebelum waktu pulang tiba	Ordinal
	2. Ketaatan pada peraturan kerja	1. Saudara selalu memakai pakaian atau seragam kerja yang ditetapkan oleh SOP instansi 2. Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan oleh instansi 3. Menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut yang telah ditetapkan	Ordinal
	3. Ketaatan pada standar kerja	1. Taat pada peraturan yang telah ditetapkan 2. Mampu bekerja sama dengan baik dalam pekerjaan 3. Merapikan peralatan kerja setelah selesai bekerja	Ordinal
	4. Tingkat kewaspadaan tinggi	1. Ketelitian dalam bekerja selalu diterapkan 2. Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien 3. Berhati-hati dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan	Ordinal
	5. Etika Kerja	1. Saudara selalu menghormati atasan maupun antar pegawai 2. Memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja 3. Saudara selalu mematuhi norma-norma yang berlaku	
	1. Kuantitas	1. Dalam bekerja selalu mencapai target pencapaian sesuai dengan	Ordinal

Kinerja (Y)		<p>standar kerja yang ada</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Dalam bekerja sangat memperhatikan hasil dan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan 3. Saudara dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dari batas waktu yang telah ditentukan 	
	2. Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. kualitas kerja saya sesuai dengan standar kerja 2. saudara dapat mengurangi tingkat kesalahan dalam pengerjaan 3. saya memenuhi jumlah hasil kerja yang ditetapkan 	Ordinal
	3. Ketepatan waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saudara mengerjakan pekerjaan tepat waktu 2. Dalam mengerjakan pekerjaan selalu berupaya tepat waktu 3. Selalu bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan 	Ordinal
	4. Efektifitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya selalu memanfaatkan alat-alat kantor dalam bekerja dengan baik 2. Saya merasa malu jika pekerjaan belum diselesaikan 3. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan 	Ordinal
	5. Kemandirian	<ol style="list-style-type: none"> 4. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa bantuan orang lain 5. Selalu melakukan pekerjaan dengan sendiri 6. Tidak pernah meminta bantuan pekerjaan kepada orang lain 	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Sampel diambil dengan tujuan tertentu. Seseorang atau sesuatu diambil sebagai sampel karena peneliti menganggap bahwa seseorang atau sesuatu tersebut memiliki informasi yang diperlukan bagi penelitiannya (Suryani dan Hendryadi, 2016). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari populasi itu semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Pada penelitian ini metode penarikan sampel yang digunakan adalah *Simple random sampling*. Teknik ini merupakan suatu teknik sampling melalui pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2016:940).

Sampel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut:

Dimana

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : Persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel (5%)

1 : Nilai Konstanta

Taraf kesalahan yang digunakan peneliti adalah 5% (0,05).

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka jumlah sampel yang digunakan dibulatkan menjadi 60 responden. Jadi jumlah sampel yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah 60 responden.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, pengumpulan data tersebut dilakukan dengan cara :

3.6.1 Data Primer

1. Kuesioner

Kuesioner dilakukan dengan memberikan pertanyaan maupun pernyataan tertulis yang ditujukan kepada responden untuk menjawab pertanyaan tersebut.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan bertujuan untuk memperoleh data yang lebih akurat. Wawancara dalam hal ini merupakan metode pengumpulan data yang bersifat deskriptif.

3.6.2 Data sekunder

Data yang diperoleh secara langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu.

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan valid atau tidaknya suatu data. Suatu data yang valid, mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya data yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah data dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan (Sunyoto, 2013). Uji validitas dilakukan dengan cara menggunakan rumus korelasi Rank Spearman masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan r tabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, setiap pertanyaan dikatakan valid apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau item tersebut valid. Suatu butir pertanyaan ditanyakan valid jika $r_{hitung} \geq 0,361$, $n = 48$, $\alpha = 0,05$.

Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dengan skor total, memakai rumus korelasi *product moment* :

Keterangan:

r_h : Nilai koefisien pearson

n : Jumlah responden

ΣX : Jumlah nilai dalam distribusi X

ΣY : Jumlah nilai dalam distribusi Y

ΣXY : Jumlah hasil antara variabel X dan variabel Y

(Sugiyono, 2016)

Dalam penelitian ini jumlah sampel yang akan diteliti dalam uji validitas sebanyak 25 orang. Pengujian validitas data penelitian ini menggunakan SPSS 23.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan beberapa pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas juga dijadikan alat pengukuran yang dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut di ulang. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai *Alpha Cronbach* > 0,60 maka reliabel (Sujarweni, 2014).

rumus

Keterangan :

r_i : Nilai reliabilitas

k : Jumlah item

ΣS_i^2 : Jumlah varian tiap-tiap skor

S : Varian total

Tabel 3.2 Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien Alpha Cronbach

No	Interval	Keterangan
1	0,8-1,0	Reliabilitas Baik
2	0,6-0,799	Reliabilitas Diterima
3	< 0,6	Reliabilitas Kurang Baik

(Sugiyono, 2014)

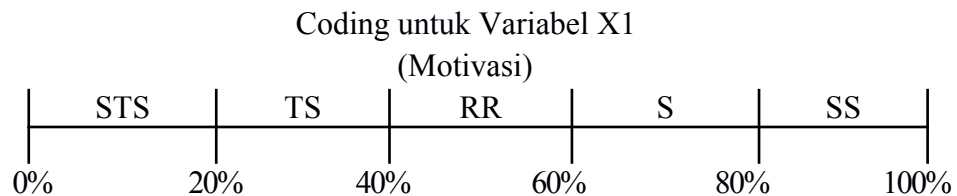
3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

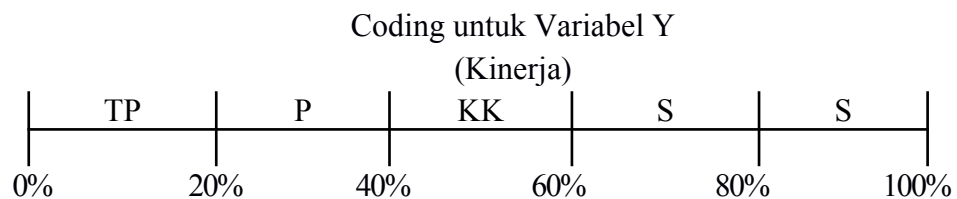
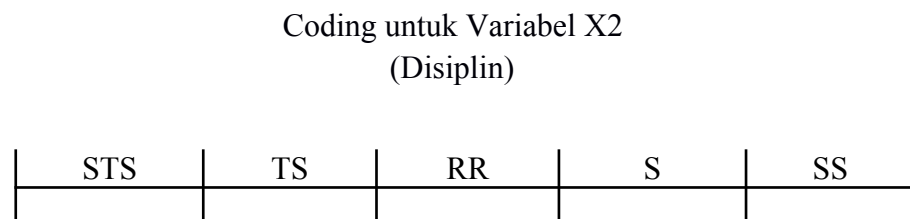
Analisis deskriptif adalah teknik analisa yang memberikan informasi hanya mengenai data yang diamati dan tidak bertujuan menguji hipotesis serta menarik kesimpulan yang digeneralisasikan terhadap populasi.

Caranya adalah sebagai berikut:

1. *Editing* merupakan langkah pertama pada tahap pengolahan data. Proses *editing* ini dimaksudkan untuk mengetahui kelengkapan dan kejelasan data. Proses *editing* meliputi:
 - a. Menyortir kuesioner yang masuk apakah layak diproses atau di drop, misalnya untuk jawaban yang tidak lengkap.
 - b. Memberi nomor kuesioner sebagai kendali
 - c. Memeriksa kelengkapan jawaban dan kejelasan makna kerja.(Erwan Agus Purwanto, 2017)
2. *Coding* yaitu langkah-langkah untuk pemberian skor atau nilai-nilai pada tiap butir pertanyaan dengan setiap variabel dalam kuesioner.



Sumber: Sugiyono (2016)



Sumber: Sugiyono (2016)

3. *Tabulating*

Yaitu tahapan lanjutan dalam rangkaian proses analisis data, lewat tabulasi akan segera tampak ringkasan dan susunan dalam bentuk tabel. Sehingga variabel bebas dan variabel terikat yang telah dijawab oleh responden melalui kuesioner dapat diperoleh kemudian data ini siap dianalisis.

4. Rata-rata

Nilai harapan dari suatu peubah acak, dan ukuran pemusatan dari suatu sebaran probabilitas.

Tanggapan Total Responden x 100%

3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah menguji pengaruh variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 - \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y : Kinerja

α : Konstanta

β_1, β_2 : Slope atau Koefisien estimate

X1 : Motivasi

X2 : Disiplin kerja

ε : *Error term*

3.9 Uji Asumsi Klasik

Alat yang digunakan adalah uji asumsi klasik ini dimaksudkan agar variabel independen menjadi estimator atau variabel dependen tidak bias. Apabila tidak ada gejala asumsi klasik, yaitu multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi dan normalitas dalam pengujian hipotesis dengan model yang digunakan, maka diharapkan dapat menghasilkan suatu model yang baik sehingga hasil analisisnya juga baik dan tidak bias.

3.9.1 Uji Normalitas

Menurut Basuki dan Prawoto (2016), uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang berdistribusi secara normal.

Hipotesis dalam uji normalitas, adalah :

$H_0 = 0$ *error term/ disturbance* berdistribusi normal.

$H_1 \neq 0$ *error term/ disturbance* tidak berdistribusi normal.

Menurut Zulfikar (2016), uji normalitas residual digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal jika hasil uji menunjukkan nilai signifikan lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa residual berdistribusi normal.

3.9.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Zulfikar (2016), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Uji multikolinieritas dengan melihat tabel koefisien korelasi antar variabel bebas, jika angka koefisien dibawah 0,8 artinya tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Menurut Ghozali (2016), pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinieritas adalah pengujian yang mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Efek dari multikolinieritas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien uji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam regresi adalah dengan cara sebagai berikut :

- a. Jika nilai koefisien korelasi (R^2) $> 0,80$, maka data tersebut terjadi multikolinieritas.
- b. Jika nilai koefisien korelasi (R^2) $< 0,80$, maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Pada penelitian ini dilakukan uji multikolinieritas dengan melihat tabel koefisien korelasi antar variabel independen, jika angka koefisien korelasi di bawah 0,8 berarti tidak terdapat gejala multikolinieritas.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Zulfikar (2016), uji heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variance dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Heterokedasitas variasi dari error model regresi tidak konstan atau variasi antara error yang satu dengan error yang lain berbeda.

Sedangkan menurut Ghozali (2016), untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedasitas dapat dilakukan dengan uji Glejser yakni meregresikan nilai mutlaknya.

Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

H0 : $\beta_1 = 0$ (tidak ada masalah heteroskedasitas).

H1 : $\beta_1 \neq 0$ (ada masalah heteroskedasitas).

Pedoman yang digunakan dalam pengambilan kesimpulan uji Glejser adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka H0 ditolak, artinya ada masalah heteroskedasitas.
- b. Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka H0 diterima, artinya tidak ada masalah heteroskedasitas.

3.9.4 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji koefisien regresi secara simultan atau Uji F dipakai untuk melihat pengaruh variabel-variabel *independen* secara keseluruhan terhadap variabel *dependen*. Dalam hal ini, uji F digunakan untuk melihat apakah variabel *independen* secara keseluruhan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

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

Keterangan :

F = Distribusi F

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota data atau sampel

Menurut Jonathan Sarwono (2016), pengujian hipotesis secara bersama-sama dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai F Hitung (F_0) dengan F Tabel (Nilai kritis) dengan menggunakan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi (α) sebesar 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, begitupun sebaliknya.
- b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan signifikansi (α) sebesar 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Terdapat alternative pengujian hipotesis simultan dengan ketentuan sebagai berikut, yang digunakan dalam penelitian ini:

- a. Jika F Hitung yang diperoleh dari hasil pengolahan nilainya lebih besar dari F_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh secara simultan antara semua variabel independen dengan variabel dependen.
- b. Jika F Hitung yang diperoleh dari hasil pengolahan nilainya lebih kecil dari F_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh secara simultan antara semua variabel *independen* dengan variabel *dependen*.

3.9.5 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Koefisien Regresi secara parsial atau Uji t merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen.

Menurut Zulfikar (2016), menggunakan uji t–statistik membuktikan apakah terdapat pengaruh antara masing-masing variabel dependen (X) dan variabel independen (Y), adapun rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$t =$$

Keterangan :

t = Distribusi t

r = Koefisien korelasi parsial

r^2 = Koefisien determinasi

n = jumlah data

Menurut Jonathan Sarwono (2016), pengujian hipotesis secara parsial atau sendiri-sendiri dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai t hitung (t_0) dengan t-hitung (nilai kritis) dengan menggunakan ketentuan yaitu:

- Jika nilai t hitung $>$ t tabel dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, begitupun sebaliknya.
- Jika nilai t hitung $<$ t tabel dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.9.6 `Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor

Bea Cukai Bogor dibentuk sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 188/PMK.01/2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Vertikal Direktorat Jenderal Bea dan Cukai. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya Bea Cukai Bogor mengacu pada Keputusan Direktur Jenderal Bea dan Cukai Nomor KEP-105/BC/2014 Tentang Visi Misi dan fungsi utama Direktorat Jenderal Bea dan Cukai. Tugas pokok Bea Cukai Bogor adalah melaksanakan pengawasan dan pelayanan terhadap pengguna jasa penerima fasilitas kepabeanan berupa kawasan berikat dan perusahaan barang kena cukai. Untuk menjalankan tugas pokok Bea Cukai Bogor mempunyai Fungsi sebagai berikut:

1. Pelayanan teknis di bidang kepabeanan dan cukai
2. Pelaksanaan pemberian perizinan dan fasilitas di bidang kepabeanan dan cukai
3. Pelaksanaan pemungutan dan pengadministrasian bea masuk, cukai dan pungutan negara lainnya yang dipungut oleh Direktorat Jenderal Bea dan Cukai
4. Pelaksanaan intelijen, patro, penyidikan, dan penindakan dibidang kepabeanan dan cukai
5. Penerimaan, penyimpanan, pemeliharaan dan pendistribusian dokumen kepabeanan dan cukai
6. Pelaksanaan pengolahan data, penyajian informasi dan laporan kepabeanan dan cukai
7. Pengelolaan dan pemeliharaan sarana operasi, sarana komunikasi, dan senjata api
8. Pengawasan pelaksanaan tugas fungsi dan evaluasi kerja

4.1.2 Visi dan Misi Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor

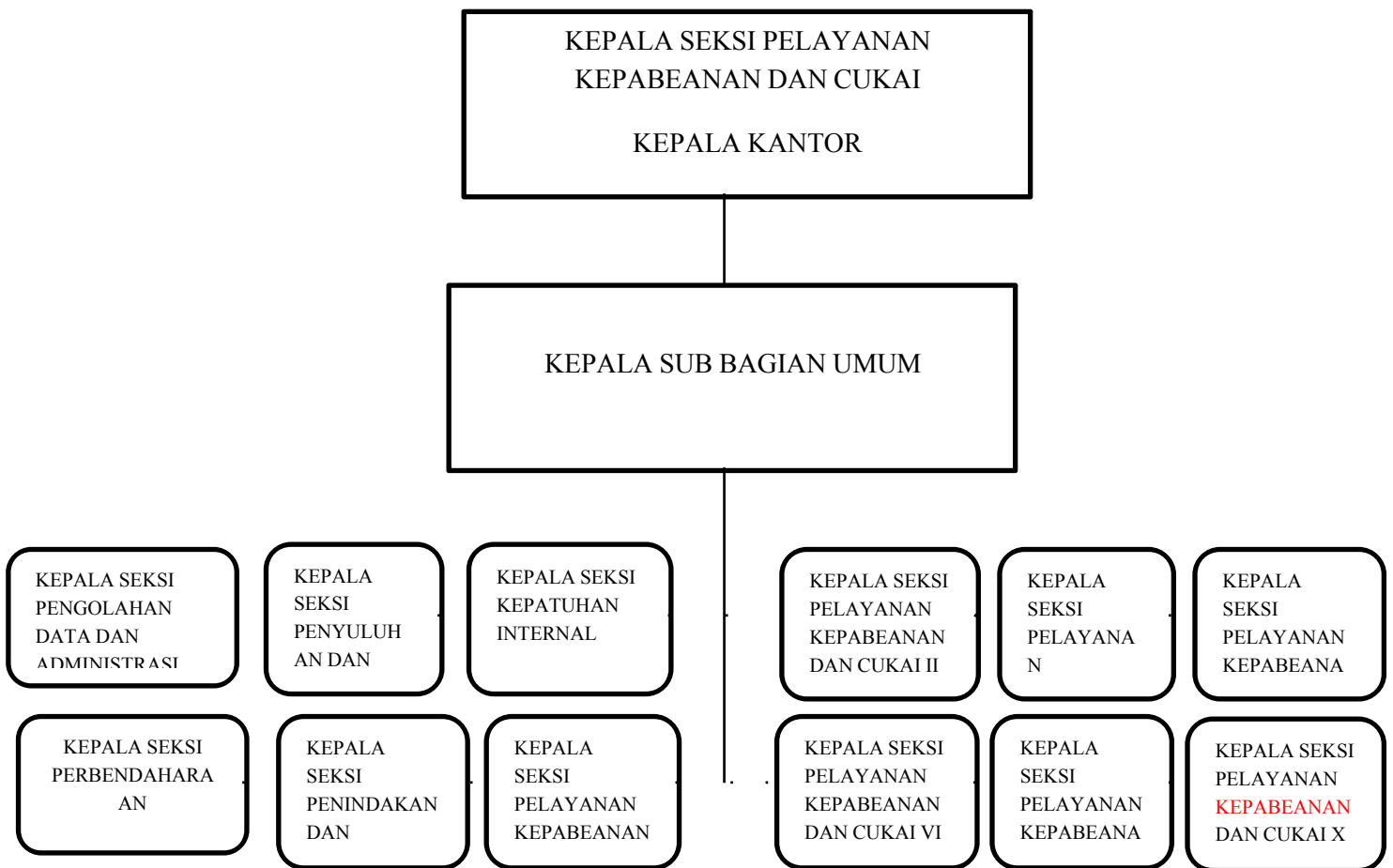
Visi : menjadikan kantor Bea dan Cukai Modern bertaraf internasional

Misi Bea cukai Bogor sebagai berikut:

- 1) Berpikir dan berbuat yang terbaik, menjunjung tinggi nilai integritas, loyalitas, dan profesionalisme
- 2) Memberikan Pelayanan prima kepada pengguna jasa sesuai dengan ketentuan/peraturan yang berlaku

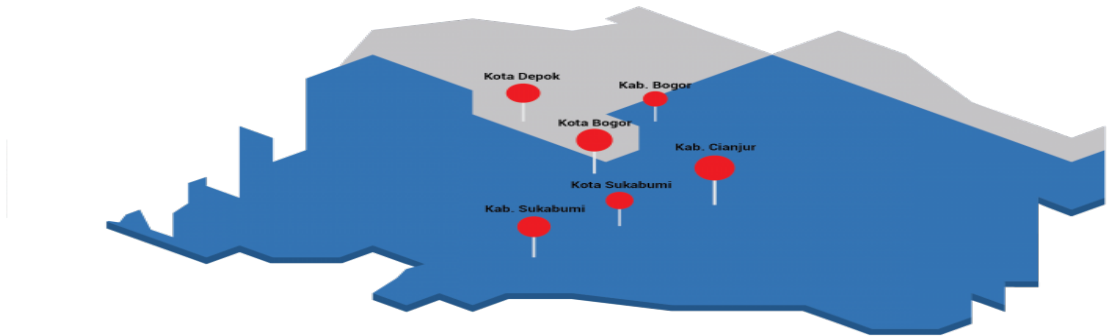
- 3) Melaksanakan fungsi pengawasan yang efektif terhadap barang impor, ekspor, dan cukai ilegal
- 4) Mengawal setiap program yang telah ditetapkan dan memberikan solusi yang terbaik terhadap kondisi tertentu
- 5) Mendorong kreativitas, terbuka terhadap gagasan dan terus berinovasi menuju kesempurnaan

4.1.3 Struktur Organisasi Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Bogor



4.1.4 Wilayah Kerja Bea Cukai Bogor

Wilayah kerja Bea cukai Bogor meliputi 6 wilayah diantaranya sebagai berikut :



gambar 4.2

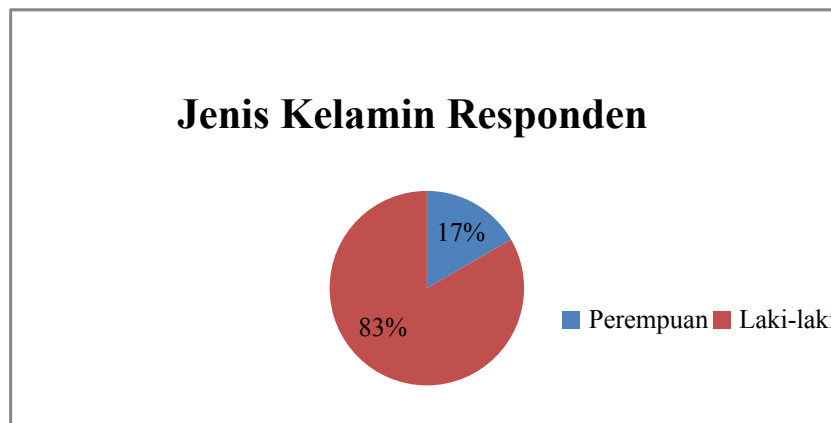
wilayah kerja Bea Cukai Bogor

1. Kabupaten Bogor
2. Kota Bogor
3. Kabupaten Sukabumi
4. Kota Sukabumi
5. Kabupaten Cianjur
6. Kota Depok

4.2. Profil Responden

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, berikut merupakan gambaran dari 60 pegawai



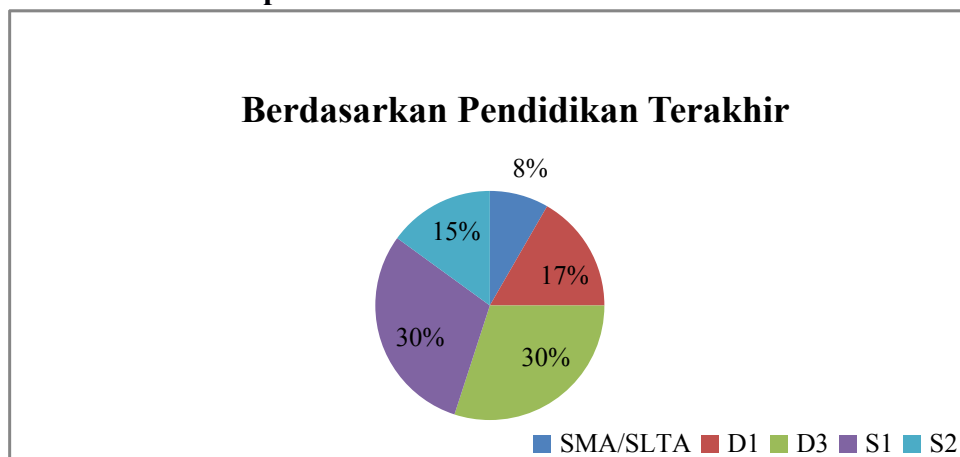
Gambar 4.3

Jenis Kelamin Responden

Sumber : Data Primer Kuesioner, 2022

Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan jumlah pegawai yang menjadi responden pada kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor menunjukkan bahwa jumlah laki-laki dengan persentase sebesar 83% dan jumlah pegawai perempuan sebesar 17% dari total 60 pegawai.

4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



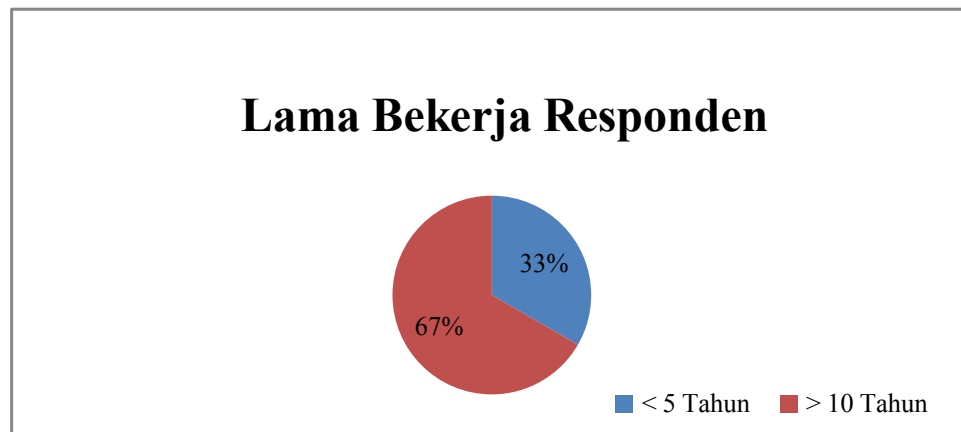
gambar 4.4

Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sumber : Data Primer Kuesioner, 2022

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa responden paling banyak yaitu pendidikan terakhir D3 dengan persentase 30% dan pendidikan terakhir S1 dengan persentase 30%, responden yang memiliki pendidikan terakhir S2 dengan persentase 15%, lalu untuk pendidikan D1 dengan presentase 17% dan Pendidikan SMA/SLTA dengan persentase 8% dari 60 pegawai.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja



gambar 4.5

Berdasarkan Lama Bekerja

Sumber : Data Primer Kuesioner, 2022

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden paling banyak yaitu responden dengan lama bekerja > 10 tahun dengan persentase 67% dan lama bekerja < 5 tahun dengan persentase 33% dari total 60 pegawai.

4.3 Kalibrasi Instrumen

4.3.1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini jumlah sampel yang akan diteliti dalam uji validitas sebanyak 30 orang, pengujian validitas ini menggunakan SPSS 23.

Metode uji validitas ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total item. Skor total item dengan penjumlahan dari keseluruhan item. Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan SPSS Statistics dengan kriteria berikut.

Jika r hitung > r tabel maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid

Jika r hitung < r tabel maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid

Berikut ini adalah hasil dari uji validitas Motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada kantor pengawasan dan pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 0-1 Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Motivasi)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Kebutuhan Fisiologis					
1	Jumlah gaji sesuai dengan ketentuan yang berlaku	0,986	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Waktu istirahat yang diberikan oleh kantor/ perusahaan sudah cukup	0,983	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Kebutuhan hidup pegawai selalu tercukupi	0,951	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kebutuhan Rasa Aman					
4	Keamanan dan kenyamanan kerja saudara menjalani pekerjaan di kantor ini sangat baik	0,978	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Suasana lingkungan kerja saya sangat nyaman	0,979	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Perlengkapan dalam bekerja yang disediakan oleh kantor sudah memadai	0,965	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kebutuhan Sosial					
7	Hubungan anda dengan atasan di tempat kerja terjalin dengan baik	0,974	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Tingkat perhatian pimpinan terhadap pegawai sangat baik	0,971	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Saudara dapat menyesuaikan diri di tempat kerja dan selalu mendapat sambutan yang baik dari pegawai yang lain dan atasan	0,985	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kebutuhan Penghargaan					
10	Tingkat perlakuan dan kesopanan pimpinan saudara selalu baik	0,970	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Tingkat penghargaan atau perhatian pimpinan terhadap prestasi pegawai selalu diapresiasi dengan baik	0,971	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	saudara selalu diberikan apresiasi oleh pimpinan jika berprestasi dalam pekerjaan	0,973	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kebutuhan Aktualisasi Diri					
13	Tingkat dukungan pimpinan dalam mengembangkan pegawai selalu berjalan dengan baik	0,983	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	Saudara dapat memberikan saran, ide dan gagasan kepada atasan berkaitan dengan pekerjaan	0,958	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	Kesempatan untuk mengembangkan potensi	0,962	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Output SPSS 23, 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel motivasi yang melibatkan 30 responden dan digambarkan ke dalam 15 pernyataan, menunjukkan hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien $r > 0,361$.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Disiplin)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Kehadiran					
1	Saudara selalu hadir datang ke tempat kerja dengan tepat waktu	0,960	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Saudara selalu masuk jam bekerja dan jarang sekali tidak masuk jam kerja	0,967	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Saudara selalu hadir datang ke tempat kerja sebelum waktu pulang tiba	0,875	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ketaatan Pada Standar Kerja					
4	Saudara selalu memakai pakaian atau seragam kerja yang ditetapkan oleh SOP instansi	0,981	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan instansi	0,990	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut yang telah ditetapkan	0,914	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ketaatan Pada Peraturan Kerja					
7	Taat pada peraturan yang telah ditetapkan	0,988	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Mampu bekerja sama dengan baik dalam pekerjaan	0,986	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Merapikan peralatan kerja setelah selesai bekerja	0,988	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Tingkat Kewaspadaan					
10	Ketelitian dalam bekerja selalu diterapkan	0,992	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien	0,992	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Berhati-hati dalam melakukan pekerjaan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan	0,989	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Etika					
13	Saudara selalu menghormati atasan maupun antar pegawai	0,991	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	Memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja	0,991	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	Saudara selalu mematuhi norma-norma yang berlaku	0,991	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Output SPSS 23, 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel disiplin yang melibatkan 30 responden dan digambarkan ke dalam 15 pernyataan, menunjukkan hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien $r > 0,361$.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja)

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Kuantitas Pekerjaan					
1	Dalam bekerja saudara selalu mencapai target pencapaian sesuai dengan standar kerja yang ada	0,972	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
2	Menurut saudara, dalam bekerja sangat memperhatikan hasil dan jumlah pekerjaan yang dapat anda selesaikan dalam kurun waktu tertentu	0,983	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
3	Saudara dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dari batas waktu yang telah ditentukan	0,973	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Kualitas Pekerjaan					
4	Kualitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan	0,992	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
5	Saudara dapat mengurangi tingkat kesalahan dalam pengerjaan sebuah pekerjaan	0,992	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
6	Saya memenuhi jumlah hasil kerja yang ditetapkan	0,980	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Ketepatan Waktu					
7	Saudara mengerjakan pekerjaan tepat waktu	0,974	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
8	Saudara dalam melaksanakan pekerjaan selalu berupaya tepat waktu	0,958	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
9	Saudara selalu bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan	0,953	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Efektivitas					
10	Saya selalu memanfaatkan alat-alat kantor dalam bekerja dengan baik	0,985	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
11	Saya merasa malu jika pekerjaan belum selesai dikerjakan	0,932	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
12	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan	0,979	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Kemandirian					
13	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa bantuan orang lain	0,833	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
14	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan sendiri	0,873	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
15	Saya tidak pernah meminta bantuan pekerjaan kepada orang lain	0,720	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber: Output SPSS 23, 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan hasil uji validitas terhadap kinerja pegawai yang melibatkan 30 responden dan digambarkan ke dalam 15 pernyataan, menunjukkan hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien $r > 0,361$.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Berikut ini adalah data dari hasil uji reliabilitas untuk variabel motivasi, disiplin dan kinerja pegawai Kantor Bea dan Cukai Madya Pabean Kota Bogor

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Motivasi

Reliability Statistics (X1)	
Cronbach's Alpha	N of Items
,996	15

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada motivasi di atas menggunakan SPSS menunjukkan bahwa sebanyak 10 pertanyaan dengan *Cronbach's Alpha* 0.996 yang berarti semua pertanyaan dinyatakan reliabel karena $>0,60$.

Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Disiplin

Reliability Statistics (X2)	
Cronbach's Alpha	N of Items
,995	15

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada disiplin diatas menggunakan SPSS menunjukkan bahwa sebanyak 11 pertanyaan dengan *Cronbach's Alpha* 0,995 yang berarti semua pertanyaan dinyatakan reliabel karena $> 0,6$.

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics (Y)	
Cronbach's Alpha	N of Items
,990	15

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada kinerja diatas menggunakan SPSS menunjukkan bahwa sebanyak 11 pertanyaan dengan *Cronbach's Alpha* 0,990 yang berarti semua pertanyaan dinyatakan reliabel karena $> 0,6$.

4.4 Analisis Deskriptif

4.4.1 Motivasi pada Kantor Pelayanan dan Pengawasan Bea Dan Cukai Madya Pabean Bogor

Penilaian terhadap Variabel motivasi terdiri dari 5 indikator yang dimana jawaban responden dinilai dengan menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut.

1. Kebutuhan Fisiologi

Tabel 4.7 Tanggapan Responden mengenai “Jumlah gaji sesuai dengan ketentuan yang berlaku”

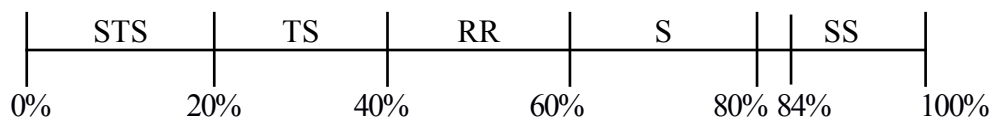
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	39	195	77%
Setuju	4	11	44	17%
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	3	6	2%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3%
Jumlah		60	252	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan 60 responden rata-rata pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor yang menyatakan bahwa “jumlah gaji sesuai dengan ketentuan yang berlaku”. Berpendapat sangat setuju 77%, setuju 17%, kurang setuju 0%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor totalhasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\begin{aligned} &= \frac{252}{5 \times 60} \times 100\% = 84\% \end{aligned}$$



**Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai
“Waktu istirahat yang sudah diberikan oleh kantor sudah cukup”**

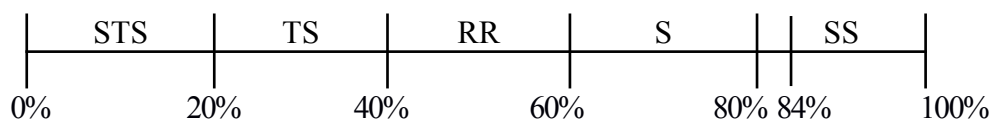
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	38	190	76%
Setuju	4	12	48	19%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	3	6	2%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3%
Jumlah		60	251	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan 60 responden rata-rata pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor yang menyatakan bahwa “waktu istirahat yang diberikan oleh kantor sudah cukup”. Berpendapat sangat setuju 76%, setuju 19%, kurang setuju 0%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor totalhasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{251}{5 \times 60} \times 100\% = 84\%$$



**Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai
“kebutuhan hidup pegawai selalu tercukupi”**

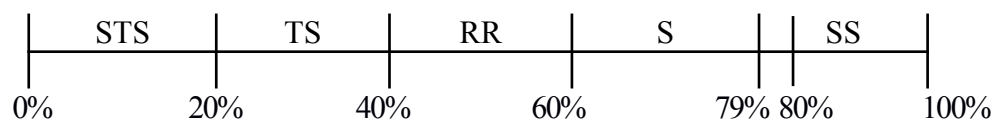
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	28	140	59%
Setuju	4	19	76	32%
Kurang Setuju	3	3	9	4%
Tidak Setuju	2	3	6	3%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3%
Jumlah		60	238	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan 60 responden rata-rata pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor yang menyatakan bahwa “kebutuhan hidup pegawai selalu tercukupi”. Berpendapat sangat setuju 59%, setuju 32%, kurang setuju 4%, tidak setuju 3% dan sangat tidak setuju 3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor totalhasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\begin{aligned} &= \frac{238}{5 \times 60} \times 100\% = 79\% \end{aligned}$$



2. Kebutuhan Rasa Aman

**Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai
“Keamanan dan kenyamanan kerja saudara menjalani
pekerjaan kantor ini sangat baik”**

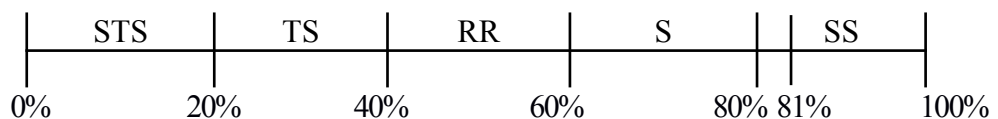
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	34	170	70%
Setuju	4	12	48	20%
Kurang Setuju	3	4	12	5%
Tidak Setuju	2	3	6	2%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3%
Jumlah		60	243	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan 60 responden rata-rata pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor yang menyatakan bahwa “keamanan dan kenyamanan kerja saudara menjalani pekerjaan kantor ini sangat baik”. Berpendapat sangat setuju 70%, setuju 20%, kurang setuju 5%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{243}{5 \times 60} \times 100\% = 81\%$$



**Tabel 4.11 Tanggapan Responden mengenai
“Suasana lingkungan kerja saya sangat nyaman”**

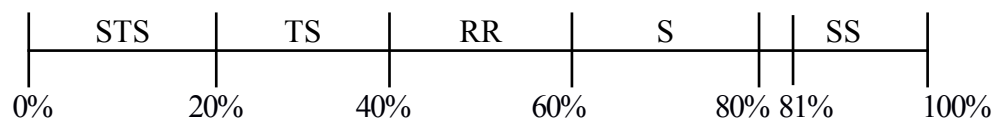
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	35	175	72%
Setuju	4	11	44	18%
Kurang Setuju	3	4	12	5%
Tidak Setuju	2	3	6	2%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3%
Jumlah		60	244	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan 60 responden rata-rata pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor yang menyatakan bahwa “suasana lingkungan kerja saya sangat nyaman”. Berpendapat sangat setuju 72%, setuju 18%, kurang setuju 5%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor totalhasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{244}{5 \times 60} \times 100\% = 81\%$$



Tabel 4.12 Tanggapan Responden mengenai

“perlengkapan dalam bekerja yang disediakan oleh kantor sudah memadai”

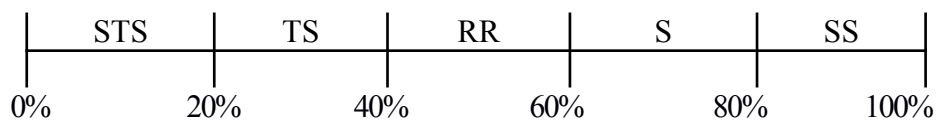
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	31	155	64%
Setuju	4	15	60	25%
Kurang Setuju	3	6	18	7%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3%
Jumlah		60	242	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan 60 responden rata-rata pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor yang menyatakan bahwa “perlengkapan dalam bekerja yang disediakan oleh kantor sudah memadai”. Berpendapat sangat setuju 64%, setuju 25%, kurang setuju 7%, tidak setuju 1% dan sangat tidak setuju 3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor totalhasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{242}{5 \times 60} \times 100\% = 80\%$$



3. Kebutuhan Sosial

Tabel 4.13 Tanggapan Responden mengenai “hubungan anda dengan atasan ditempat kerja terjalin dengan baik”

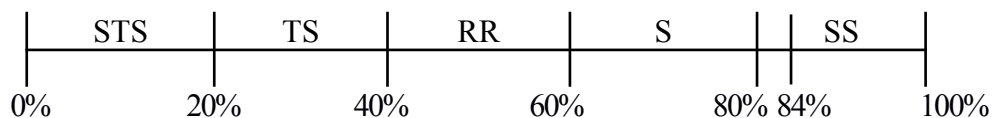
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	39	195	77%
Setuju	4	11	44	17%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	3	6	2%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3%
Jumlah		60	252	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan 60 responden rata-rata pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor yang menyatakan bahwa “hubungan anda dengan atasan ditempat kerja terjalin dengan baik”. Berpendapat sangat setuju 77%, setuju 17%, kurang setuju 0%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor totalhasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\begin{aligned} &= \frac{252}{5 \times 60} \times 100\% = 84\% \end{aligned}$$



Tabel 4.14 Tanggapan Responden mengenai

“tingkat perhatian pimpinan terhadap pegawai sangat baik”

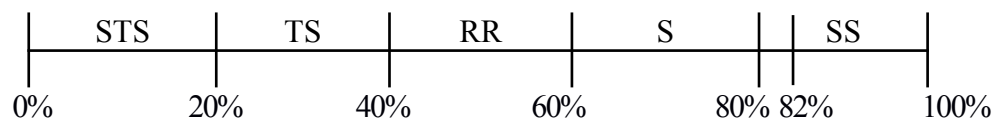
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	36	180	73%
Setuju	4	11	44	18%
Kurang Setuju	3	3	9	4%
Tidak Setuju	2	3	6	2%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3%
Jumlah		60	246	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan 60 responden rata-rata pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor yang menyatakan bahwa “tingkat perhatian pimpinan terhadap pegawai selalu baik”. Berpendapat sangat setuju 73%, setuju 18%, kurang setuju 2%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor totalhasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{246}{5 \times 60} \times 100\% = 82\%$$



Tabel 4.15 Tanggapan Responden mengenai

“saudara dapat menyesuaikan diri ditempat kerja dan selalu mendapatkan sambutan yang baik dari pegawai yang lain”

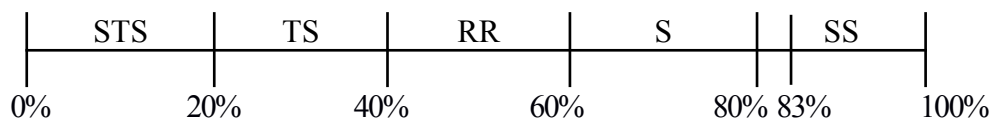
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	38	190	76%
Setuju	4	10	40	16%
Kurang Setuju	3	2	6	2%
Tidak Setuju	2	3	6	2%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3%
Jumlah		60	249	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan 60 responden rata-rata pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor yang menyatakan bahwa “saudara dapat menyesuaikan diri ditempat kerja dan selalu mendapatkan sambutan yang baik dari pegawai lain”. Berpendapat sangat setuju 76%, setuju 16%, kurang setuju 2%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor totalhasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{249}{5 \times 60} \times 100\% = 83\%$$



4. Kebutuhan Penghargaan

Tabel 4.16 Tanggapan Responden mengenai “tingkat perlakuan dan kesopanan pimpinan saudara selalu baik”

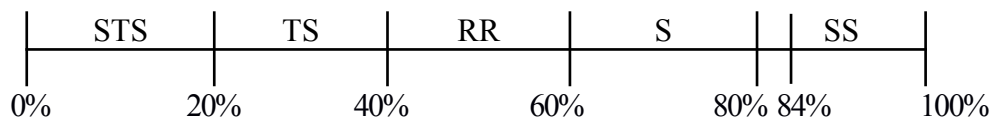
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	41	205	81%
Setuju	4	7	28	11%
Kurang Setuju	3	2	6	2%
Tidak Setuju	2	3	6	2%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3%
Jumlah		60	252	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan 60 responden rata-rata pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor yang menyatakan bahwa “tingkat perlakuan dan kesopanan pimpinan saudara selalu baik”. Berpendapat sangat setuju 81%, setuju 11%, kurang setuju 2%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor totalhasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{252}{5 \times 60} \times 100\% = 84\%$$



**Tabel 4.17 Tanggapan Responden mengenai
“tingkat penghargaan atau perhatian pimpinan terhadap prestasi pegawai
selalu diapresiasi dengan baik”**

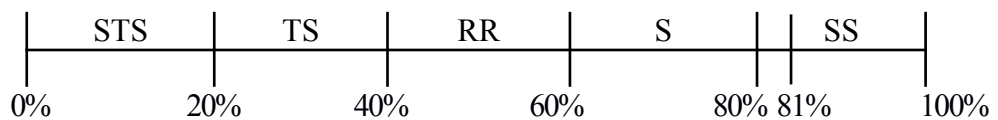
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	33	165	68%
Setuju	4	13	52	21%
Kurang Setuju	3	4	12	5%
Tidak Setuju	2	3	6	2%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3%
Jumlah		60	242	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan 60 responden rata-rata pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor yang menyatakan bahwa “tingkat penghargaan atau perhatian pimpinan terhadap prestasi pegawai selalu diapresiasi dengan baik”. Berpendapat sangat setuju 68%, setuju 21%, kurang setuju 5%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor totalhasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{242}{5 \times 60} \times 100\% = 81\%$$



Tabel 4. 18 Tanggapan Responden mengenai “saudara selalu diberikan apresiasi oleh pimpinan jika berprestasi dalam pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	33	165	69%
Setuju	4	11	44	18%
Kurang Setuju	3	6	18	8%
Tidak Setuju	2	3	6	3%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3%
Jumlah		60	240	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan 60 responden rata-rata pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor yang menyatakan bahwa “saudara selalu diberikan apresiasi oleh pimpinan jika berprestasi dalam pekerjaan”. Berpendapat sangat setuju 69%, setuju 18%, kurang setuju 8%, tidak setuju 3% dan sangat tidak setuju 3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor totalhasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{240}{5 \times 60} \times 100\% = 80\%$$



5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Tabel 4.19 Tanggapan Responden mengenai “tingkat dukungan pimpinan dalam mengembangkan pegawai selalu berjalan dengan baik”

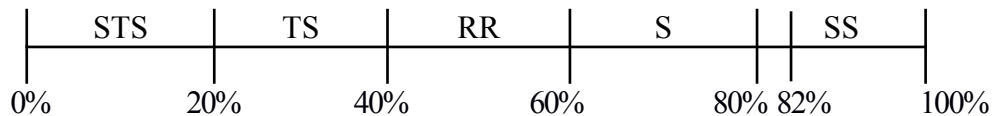
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	36	180	73%
Setuju	4	12	48	19%
Kurang Setuju	3	2	6	2%
Tidak Setuju	2	3	6	2%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3%
Jumlah		60	247	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan 60 responden rata-rata pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor yang menyatakan bahwa “tingkat dukungan pimpinan dalam mengembangkan pegawai selalu berjalan dengan baik”. Berpendapat sangat setuju 73%, setuju 19%, kurang setuju 2%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor totalhasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{247}{5 \times 60} \times 100\% = 82\%$$



**Tabel 4.20 Tanggapan Responden mengenai
“Saudara dapat memberikan saran, ide dan gagasan kepada atasan berkaitan
dengan pekerjaan”**

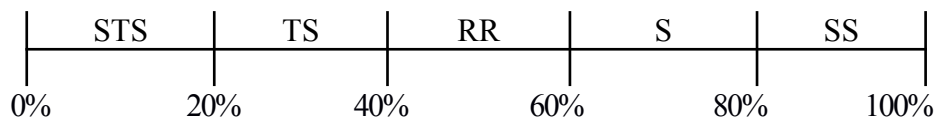
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	30	150	62%
Setuju	4	18	72	30%
Kurang Setuju	3	2	6	2%
Tidak Setuju	2	3	6	2%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3%
Jumlah		60	241	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan 60 responden rata-rata pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor yang menyatakan bahwa “saudara dapat memberikan saran, ide dan gagasan kepada atasan berkaitan dengan pekerjaan”. Berpendapat sangat setuju 62%, setuju 30%, kurang setuju 2%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor totalhasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{241}{5 \times 60} \times 100\% = 80\%$$



Tabel 4.21 Tanggapan Responden
“kesempatan untuk mengembangkan potensi”

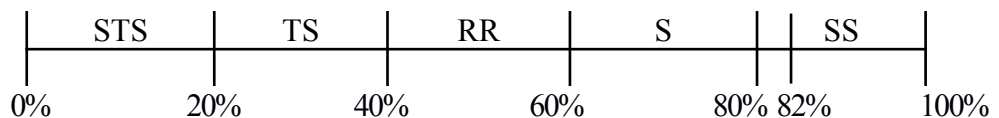
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	33	165	67%
Setuju	4	17	68	28%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	3	6	2%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3%
Jumlah		60	246	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan 60 responden rata-rata pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor yang menyatakan bahwa “kesempatan untuk mengembangkan potensi”. Berpendapat sangat setuju 67%, setuju 28%, kurang setuju 0%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor totalhasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{246}{5 \times 60} \times 100\% = 82\%$$



Tabel 4.22 Skor Total dan Rata-rata indikator variabel Motivasi (X1)

No	Pernyataan	Skor total	Rata-rata indikator
Kebutuhan Fisiologis			
1	Jumlah gaji sesuai dengan ketentuan yang berlaku	84,0%	82,3%
2	Waktu istirahat yang diberikan oleh kantor/ perusahaan sudah cukup	83,7%	
3	Kebutuhan hidup pegawai selalu tercukupi	79,3%	
Kebutuhan Rasa aman			
4	Keamanan dan kenyamanan kerja saudara menjalani pekerjaan di kantor ini sangat baik	81,0%	80,9%
5	Suasana lingkungan kerja saya sangat nyaman	81,3%	
6	Perlengkapan dalam bekerja yang disediakan oleh kantor sudah memadai	80,7%	
Kebutuhan Sosial			
7	Hubungan anda dengan atasan di tempat kerja terjalin dengan baik	84,0%	83%
8	Tingkat perhatian pimpinan terhadap pegawai sangat baik	82,0%	
9	Saudara dapat menyesuaikan diri di tempat kerja dan selalu mendapat sambutan yang baik dari pegawai yang lain dan atasan	83,0%	
Kebutuhan Pengakuan			
10	Tingkat perlakuan dan kesopanan pimpinan saudara selalu baik	84%	81,5%
11	Tingkat penghargaan atau perhatian pimpinan terhadap prestasi pegawai selalu diapresiasi dengan baik	80,6%	
12	saudara selalu diberikan apresiasi oleh pimpinan jika berprestasi dalam pekerjaan	80,0%	
Kebutuhan Aktualisasi Diri			
13	Tingkat dukungan pimpinan dalam mengembangkan pegawai selalu berjalan dengan baik	82,3%	81,5%
14	Saudara dapat memberikan saran, ide dan gagasan kepada atasan berkaitan dengan pekerjaan	80,3%	
15	Kesempatan untuk mengembangkan potensi	82,0%	
Rata-rata		81,8%	

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja yaitu sebesar 81,8%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai layanan di Kantor Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variabel motivasi.

Tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator kebutuhan sosial yaitu memiliki predikat 83%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator kebutuhan rasa aman yaitu 80,9%. Sedangkan sub indikator tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-7 hubungan anda dengan atasan ditempat kerja terjalin dengan baik dengan standar sebesar 84%, sedangkan sub indikator terendah terdapat pada butir pertanyaan ke-14 yaitu saudara dapat memberikan saran, ide dan gagasan kepada atasan berkaitan dengan pekerjaan 80,3%.

Dari hasil rata-rata responden di atas, data tersebut kemudian diolah kembali dengan menggunakan software atau aplikasi komputer SPSS dengan versi 23 untuk menganalisa hasil distribusi frekuensi dan mendapatkan kesimpulan secara deskriptif mengenai variabel X1 yaitu motivasi pegawai. Hasil perhitungannya dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 4.23 Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Motivasi Pegawai

Statistics

N	Valid	60
	Missing	0
Mean		61,45
Std. Error of Mean		2,574
Median		70,00
Mode		75
Std. Deviation		19,939
Variance		397,574
Skewness		-1,605
Std. Error of Skewness		,309
Kurtosis		1,133
Std. Error of Kurtosis		,608
Range		60
Minimum		15
Maximum		75
Sum		3687

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik motivasi pegawai berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 61,45 dengan range 60 dan skor total tersebut 3687. Untuk mengetahui motivasi pegawai yang ada pada Kantor Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui bahwa skor rata-rata empirik sebesar 61,45 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45. Dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata empirik lebih besar dari pada skor teoritis, sehingga dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen variabel motivasi pegawai dapat dikatakan baik.

4.4.3 Disiplin kerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor

Penilaian terhadap variabel disiplin kerja terdiri dari 5 indikator yang dimana jawaban responden dinilai dengan menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut.

1. Kehadiran

**Tabel 4.24 Tanggapan Responden mengenai
“Saudara selalu hadir datang ke tempat kerja tepat waktu”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	28	140	59%
Setuju	4	19	76	32%
Kurang Setuju	3	3	9	4%
Tidak Setuju	2	3	6	3%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3%
Jumlah		60	238	100%

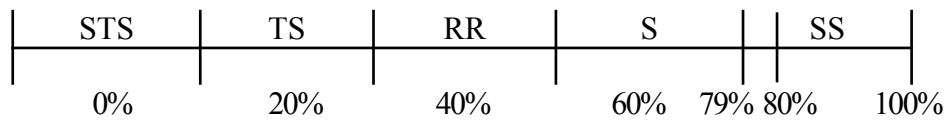
Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan 60 responden rata-rata pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor yang menyatakan bahwa “saudara selalu hadir datang ke tempat kerja tepat waktu”. Berpendapat sangat setuju

59%, setuju 32%, kurang setuju 4%, tidak setuju 3% dan sangat tidak setuju 3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{238}{5 \times 60} \times 100\% = 79\%$$



Tabel 4.25 Tanggapan Responden mengenai

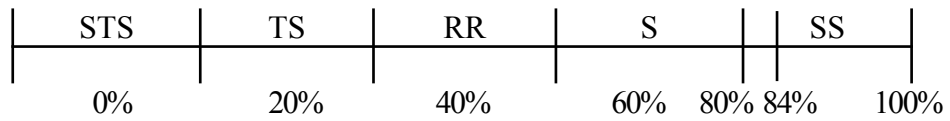
“Saudara selalu masuk jam bekerja dan jarang sekali tidak masuk jam kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	38	190	76%
Setuju	4	12	48	19%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	3	6	2%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3%
Jumlah		60	251	100%

Tabel diatas menunjukkan 60 responden rata-rata pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor yang menyatakan bahwa “saudara selalu masuk jam bekerja dan jarang sekali tidak masuk jam kerja”. Berpendapat sangat setuju 76%, setuju 19%, kurang setuju 0%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{251}{5 \times 60} \times 100\% = 84\%$$



Tabel 4.26 Tanggapan Responden mengenai

“Saudara selalu hadir datang ke tempat kerja sebelum waktu pulang tiba”

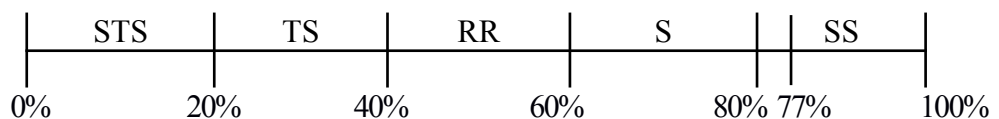
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	30	150	65%
Setuju	4	15	60	26%
Kurang Setuju	3	1	3	1%
Tidak Setuju	2	5	10	4%
Sangat Tidak Setuju	1	9	9	4%
Jumlah		60	232	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan 60 responden rata-rata pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor yang menyatakan bahwa “saudara selalu hadir datang ke tempat kerja sebelum waktu pulang tiba. Berpendapat sangat setuju 65%, setuju 26%, kurang setuju 1%, tidak setuju 4% dan sangat tidak setuju 4%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor totalhasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\begin{aligned} &= \frac{232}{5 \times 60} \times 100\% = 77\% \end{aligned}$$



2. Ketaatan Pada Standar Kerja

Tabel 4.27 Tanggapan Responden mengenai

“saudara selalu memakai seragam kerja yang ditetapkan oleh instansi”

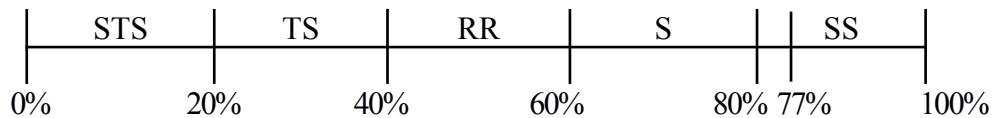
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	36	180	73%
Setuju	4	11	44	18%
Kurang Setuju	3	3	9	4%
Tidak Setuju	2	3	6	2%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3%
Jumlah		60	246	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan 60 responden rata-rata pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor yang menyatakan bahwa “saudara selalu memakai seragam kerja yang ditetapkan oleh instansi”. Berpendapat sangat setuju 65%, setuju 26%, kurang setuju 1%, tidak setuju 4% dan sangat tidak setuju 4%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor totalhasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{232}{5 \times 60} \times 100\% = 77\%$$



**Tabel 4.28 Tanggapan Responden mengenai
“mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang
diberikan instansi”**

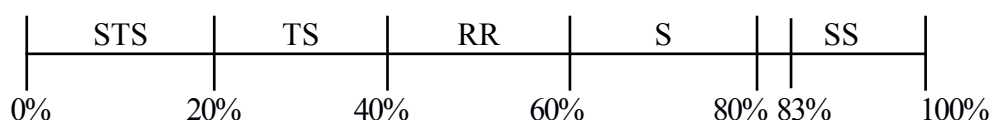
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	37	185	74%
Setuju	4	12	48	19%
Kurang Setuju	3	1	3	1%
Tidak Setuju	2	3	6	2%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3%
Jumlah		60	249	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan 60 responden rata-rata pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor yang menyatakan bahwa “mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai dengan standar kerja yang diberikan instansi”. Berpendapat sangat setuju 74%, setuju 19%, kurang setuju 1%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor totalhasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{249}{5 \times 60} \times 100\% = 83\%$$



**Tabel 4.29 Tanggapan Responden mengenai
“menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut yang telah ditetapkan”**

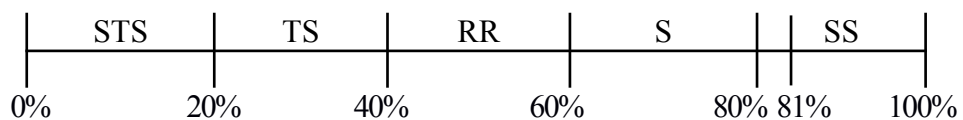
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	30	150	62%
Setuju	4	19	76	31%
Kurang Setuju	3	1	3	1%
Tidak Setuju	2	3	6	2%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3%
Jumlah		60	242	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan 60 responden rata-rata pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor yang menyatakan bahwa “menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut yang telah ditetapkan”. Berpendapat sangat setuju 62%, setuju 31%, kurang setuju 1%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor totalhasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{242}{5 \times 60} \times 100\% = 81\%$$



3. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Tabel 4.30 Tanggapan Responden mengenai “taat pada peraturan yang telah ditetapkan”

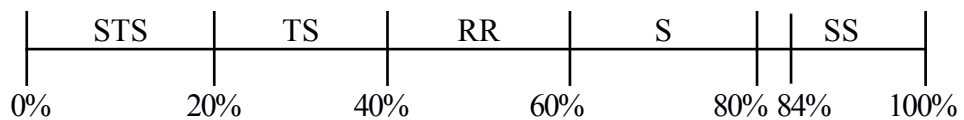
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	39	195	78%
Setuju	4	10	40	16%
Kurang Setuju	3	1	3	1%
Tidak Setuju	2	3	6	2%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3%
Jumlah		60	251	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan 60 responden rata-rata pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor yang menyatakan bahwa “taat pada peraturan yang telah ditetapkan”. Berpendapat sangat setuju 78%, setuju 16%, kurang setuju 1%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor totalhasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{251}{5 \times 60} \times 100\% = 84\%$$



**Tabel 4.31 Tanggapan Responden mengenai
“mampu bekerja sama dengan baik dalam pekerjaan”**

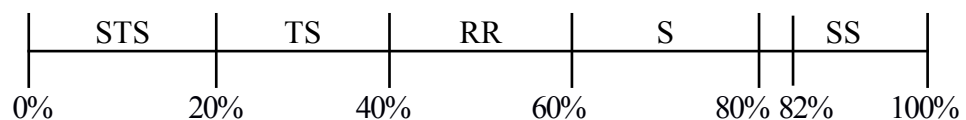
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	34	170	69%
Setuju	4	16	64	26%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	3	6	2%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3%
Jumlah		60	247	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan 60 responden rata-rata pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor yang menyatakan bahwa “mampu bekerja sama dengan baik dalam pekerjaan”. Berpendapat sangat setuju 69%, setuju 26%, kurang setuju 0%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor totalhasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{247}{5 \times 60} \times 100\% = 82\%$$



**Tabel 4.32 Tanggapan Responden mengenai
“merapikan peralatan kerja setelah selesai bekerja”**

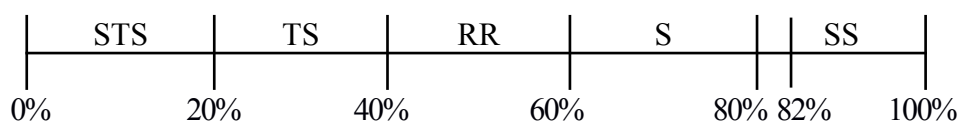
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	34	170	69%
Setuju	4	15	60	24%
Kurang Setuju	3	1	3	1%
Tidak Setuju	2	3	6	2%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3%
Jumlah		60	246	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan 60 responden rata-rata pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor yang menyatakan bahwa “merapikan peralatan kerja setelah selesai bekerja”. Berpendapat sangat setuju 69%, setuju 24%, kurang setuju 1%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor totalhasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{246}{5 \times 60} \times 100\% = 82\%$$



4. Tingkat Kewaspadaan

**Tabel 4.33 Tanggapan Responden mengenai
“ketelitian dalam bekerja selalu diterapkan”**

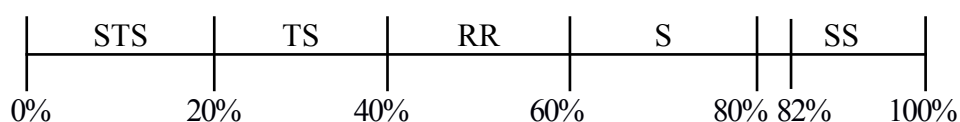
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	37	185	75%
Setuju	4	10	40	16%
Kurang Setuju	3	3	9	4%
Tidak Setuju	2	3	6	2%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3%
Jumlah		60	247	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan 60 responden rata-rata pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor yang menyatakan bahwa “ketelitian dalam bekerja selalu diterapkan”. Berpendapat sangat setuju 75%, setuju 16%, kurang setuju 4%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{247}{5 \times 60} \times 100\% = 82\%$$



**Tabel 4.34 Tanggapan Responden mengenai
“mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien”**

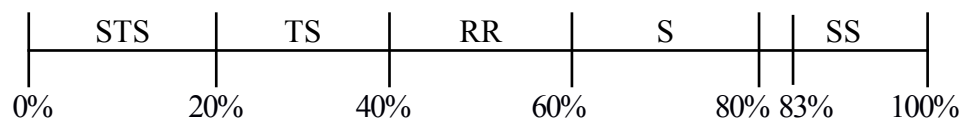
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	37	185	75%
Setuju	4	11	44	18%
Kurang Setuju	3	2	6	2%
Tidak Setuju	2	3	6	2%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3%
Jumlah		60	248	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan 60 responden rata-rata pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor yang menyatakan bahwa “mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien”. Berpendapat sangat setuju 75%, setuju 18%, kurang setuju 2%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor totalhasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{248}{5 \times 60} \times 100\% = 83\%$$



**Tabel 4.35 Tanggapan Responden mengenai
“selalu berhati-hati dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan kerja”**

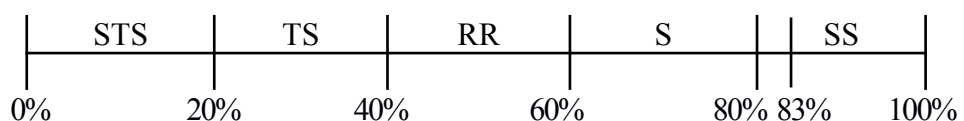
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	36	180	73%
Setuju	4	13	52	21%
Kurang Setuju	3	1	3	1%
Tidak Setuju	2	3	6	2%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3%
Jumlah		60	248	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan 60 responden rata-rata pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor yang menyatakan bahwa “selalu berhati-hati dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan kerja”. Berpendapat sangat setuju 73%, setuju 21%, kurang setuju 1%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor totalhasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{248}{5 \times 60} \times 100\% = 83\%$$



5. Etika

**Tabel 4.36 Tanggapan Responden mengenai
“saudara selalu menghormati atasan maupun antar pegawai”**

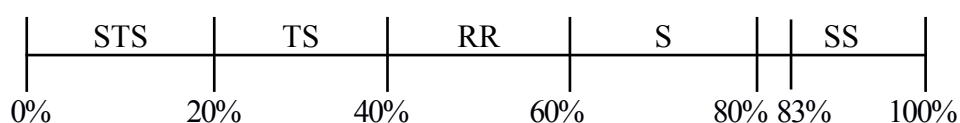
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	39	195	78%
Setuju	4	9	36	14%
Kurang Setuju	3	2	6	2%
Tidak Setuju	2	3	6	2%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3%
Jumlah		60	250	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan 60 responden rata-rata pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor yang menyatakan bahwa “saudara selalu menghormati atasan maupun antar pegawai”. Berpendapat sangat setuju 78%, setuju 14%, kurang setuju 2%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{250}{5 \times 60} \times 100\% = 83\%$$



**Tabel 4. 37 Tanggapan Responden mengenai
“memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja”**

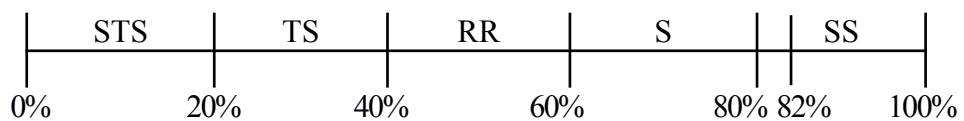
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	35	175	71%
Setuju	4	13	52	21%
Kurang Setuju	3	2	6	2%
Tidak Setuju	2	3	6	2%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3%
Jumlah		60	246	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan 60 responden rata-rata pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor yang menyatakan bahwa “memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja”. Berpendapat sangat setuju 71%, setuju 21%, kurang setuju 2%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor totalhasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{246}{5 \times 60} \times 100\% = 82\%$$



**Tabel 4.38 Tanggapan Responden mengenai
“saudara selalu mematuhi norma-norma yang berlaku”**

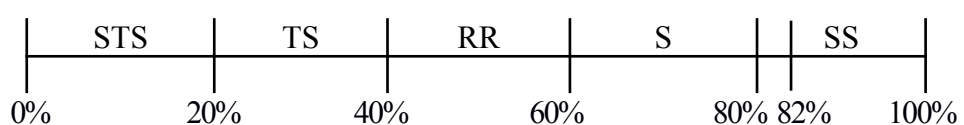
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	37	185	75%
Setuju	4	10	40	16%
Kurang Setuju	3	3	9	4%
Tidak Setuju	2	3	6	2%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3%
Jumlah		60	247	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan 60 responden rata-rata pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor yang menyatakan bahwa “saudara selalu mematuhi norma-norma yang berlaku”. Berpendapat sangat setuju 75%, setuju 16%, kurang setuju 4%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor totalhasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{247}{5 \times 60} \times 100\% = 82\%$$



Tabel 4.39 Skor total dan rata-rata indikator variabel Disiplin (X2)

No	Pernyataan	Skor total	Rata-rata indikator
Kehadiran			
1	Saudara selalu hadir datang ke tempat kerja dengan tepat waktu	79,0%	80%
2	Saudara selalu masuk jam bekerja dan jarang sekali tidak masuk jam kerja	84,0%	
3	Saudara selalu hadir datang ke tempat kerja sebelum waktu pulang tiba	77,0%	
Ketaatan Pada Standar Kerja			
4	Saudara selalu memakai pakaian atau seragam kerja yang ditetapkan oleh SOP instansi	82,0%	81,67%
5	Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan instansi	83,0%	
6	Menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut yang telah ditetapkan	80,6%	
Ketaatan pada aturan kerja			
7	Taat pada peraturan yang telah ditetapkan	83,7%	82,67%
8	Mampu bekerja sama dengan baik dalam pekerjaan	82,3%	
9	Merapikan peralatan kerja setelah selesai bekerja	82,0%	
Tingkat kewaspadaan			
10	Ketelitian dalam bekerja selalu diterapkan	82,3%	82,56%
11	Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien	82,7%	
12	Berhati-hati dalam melakukan pekerjaan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan	82,7%	
13	Saudara selalu menghormati atasan maupun antar pegawai	83,3%	82,53
14	Memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja	82,0%	
15	Saudara selalu mematuhi norma-norma yang berlaku	82,3%	

Rata-rata	81,9%
-----------	-------

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja yaitu sebesar 81,9%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai layanan di Kantor Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variabel disiplin.

Tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator kebutuhan ketaatan pada aturan kerja yaitu memiliki predikat 82,67%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator kehadiran yaitu 80,0%. Sedangkan sub indikator tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-2 saudara selalu masuk jam bekerja dan jarang sekali tidak masuk jam kerja dengan standar sebesar 84%, sedangkan sub indikator terendah terdapat pada butir pertanyaan ke-3 saudara selalu hadir ke tempat kerja sebelum waktu pulang tiba 77,0%.

Dari hasil rata-rata responden di atas, data tersebut kemudian diolah kembali dengan menggunakan software atau aplikasi komputer SPSS dengan versi 23 untuk menganalisa hasil distribusi frekuensi dan mendapatkan kesimpulan secara deskriptif mengenai variabel X2 yaitu disiplin pegawai. Hasil perhitungannya dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 4.40 Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Disiplin

Statistics

N	Valid	60
	Missing	0
Mean		61,47
Std. Error of Mean		2,593
Median		71,50
Mode		75
Std. Deviation		20,088
Variance		403,541
Skewness		-1,573
Std. Error of Skewness		,309
Kurtosis		1,032
Std. Error of Kurtosis		,608
Range		60
Minimum		15
Maximum		75

Sum	3688
-----	------

Sumber : Output SPSS 23

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik disiplin pegawai berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 61,47 dengan range 60 dan skor total tersebut 3688. Untuk mengetahui motivasi pegawai yang ada pada Kantor Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui bahwa skor rata-rata empirik sebesar 61,47 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45. Dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata empirik lebih besar dari pada skor teoritis, sehingga dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen variabel disiplin pegawai dapat dikatakan baik.

4.4.4 Kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor

Penilaian terhadap variabel disiplin kerja terdiri dari 5 indikator yang dimana jawaban responden dinilai dengan menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut.

1. Kuantitas Pekerjaan

Tabel 4.41 Tanggapan Responden mengenai

“Dalam bekerja saudara selalu mencapai target pencapaian sesuai dengan standar kerja ada”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	35	175	71%
Setuju	4	15	60	24%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	3	6	2%

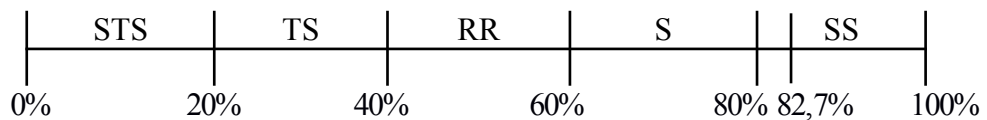
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3%
Jumlah		60	248	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan 60 responden rata-rata pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor yang menyatakan bahwa “dalam bekerja saudara selalu mencapai target pencapaian sesuai dengan standar kerja ada”. Berpendapat sangat setuju 71%, setuju 24%, kurang setuju 0%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{248}{5 \times 60} \times 100\% = 82,7\%$$



Tabel 4.42 Tanggapan Responden mengenai

“menurut saudara, dalam bekerja selalu memperhatikan hasil dan jumlah pekerjaan yang dapat anda selesaikan dalam kurun waktu tertentu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	34	170	69%
Setuju	4	16	64	26%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	3	6	2%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3%
Jumlah		60	247	100%

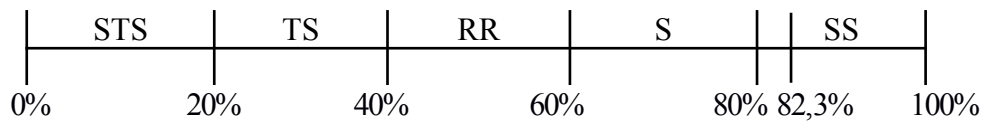
Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan 60 responden rata-rata pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor yang menyatakan bahwa “menurut saudara, dalam bekerja selalu memperhatikan hasil dan jumlah pekerjaan yang

dapat anda selesaikan dalam kurun waktu tertentu”. Berpendapat sangat setuju 69%, setuju 26%, kurang setuju 0%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor totalhasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{247}{5 \times 60} \times 100\% = 82,3\%$$



Tabel 4.43 Tanggapan Responden mengenai

“saudara dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dari batas waktu yang telah ditentukan”

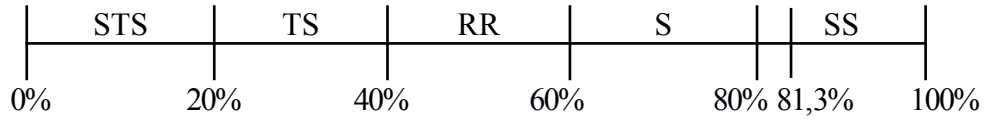
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	34	170	70%
Setuju	4	13	52	21%
Kurang Setuju	3	3	9	4%
Tidak Setuju	2	3	6	2%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3%
Jumlah		60	244	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan 60 responden rata-rata pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor yang menyatakan bahwa “saudara dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dari batas waktu yang telah ditentukan”. Berpendapat sangat setuju 70%, setuju 21%, kurang setuju 4%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor totalhasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{244}{5 \times 60} \times 100\% = 81,3\%$$



2. Kualitas Pekerjaan

Tabel 4.44 Tanggapan Responden mengenai

“kualitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan”

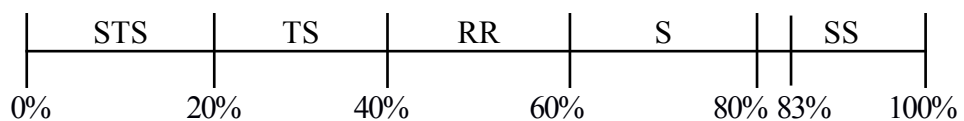
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	36	180	72%
Setuju	4	14	56	22%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	3	6	2%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3%
Jumlah		60	249	100%

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan 60 responden rata-rata pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor yang menyatakan bahwa “kualitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan”. Berpendapat sangat setuju 72%, setuju 22%, kurang setuju 0%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor totalhasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{249}{5 \times 60} \times 100\% = 83\%$$



**Tabel 4.45 Tanggapan Responden mengenai
“saudara dapat mengurangi tingkat kesalahan dalam pengerjaan sebuah
pekerjaan”**

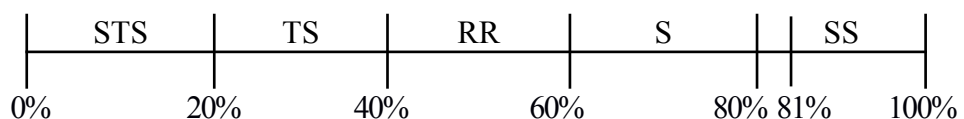
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	32	160	66%
Setuju	4	16	64	26%
Kurang Setuju	3	2	6	2%
Tidak Setuju	2	3	6	2%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3%
Jumlah		60	243	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan 60 responden rata-rata pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor yang menyatakan bahwa “saudara dapat mengurangi tingkat kesalahan dalam pengerjaan sebuah pekerjaan”. Berpendapat sangat setuju 66%, setuju 26%, kurang setuju 2%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{243}{5 \times 60} \times 100\% = 81\%$$



**Tabel 4.46 Tanggapan Responden mengenai
“saya memenuhi jumlah hasil kerja yang ditetapkan”**

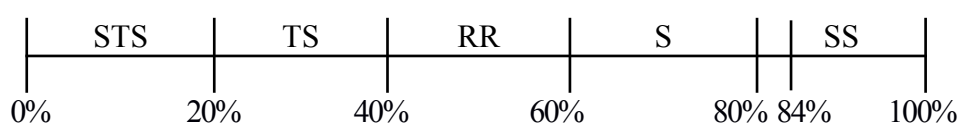
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	40	200	79%
Setuju	4	9	36	14%
Kurang Setuju	3	1	3	1%
Tidak Setuju	2	3	6	2%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3%
Jumlah		60	252	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan 60 responden rata-rata pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor yang menyatakan bahwa “saya memenuhi jumlah hasil kerja yang ditetapkan”. Berpendapat sangat setuju 79%, setuju 14%, kurang setuju 1%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor totalhasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{252}{5 \times 60} \times 100\% = 84\%$$



3. Ketepatan waktu

**Tabel 4.47 Tanggapan Responden mengenai
“saudara mengerjakan pekerjaan tepat waktu”**

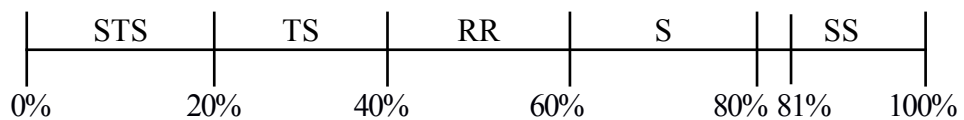
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	33	165	68%
Setuju	4	14	56	23%
Kurang Setuju	3	3	9	4%
Tidak Setuju	2	3	6	2%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3%
Jumlah		60	243	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan 60 responden rata-rata pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor yang menyatakan bahwa “saudara mengerjakan tepat waktu”. Berpendapat sangat setuju 68%, setuju 23%, kurang setuju 4%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor totalhasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{243}{5 \times 60} \times 100\% = 81\%$$



**Tabel 4.48 Tanggapan Responden mengenai
“saudara dalam melaksanakan pekerjaan selalu berupaya waktu”**

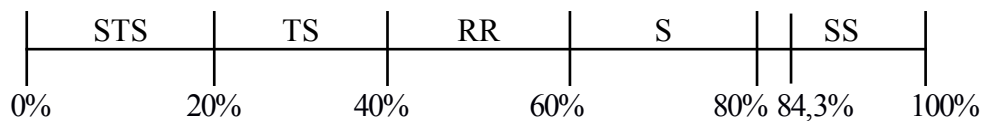
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	41	205	81%
Setuju	4	9	36	14%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	2	4	2%
Sangat Tidak Setuju	1	8	8	3%
Jumlah		60	253	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan 60 responden rata-rata pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor yang menyatakan bahwa “saudara dalam melaksanakan pekerjaan selalu berupaya tepat waktu”. Berpendapat sangat setuju 68%, setuju 23%, kurang setuju 4%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor totalhasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{243}{5 \times 60} \times 100\% = 84,3\%$$



**Tabel 4.49 Tanggapan Responden mengenai
“saudara selalu bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan”**

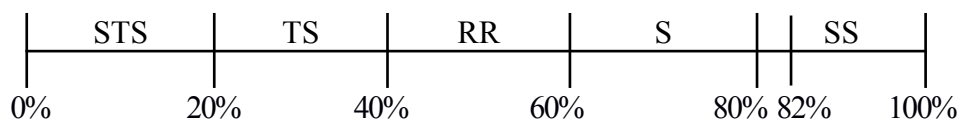
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	37	185	75%
Setuju	4	9	36	15%
Kurang Setuju	3	4	12	5%
Tidak Setuju	2	3	6	2%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3%
Jumlah		60	246	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan 60 responden rata-rata pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor yang menyatakan bahwa “saudara selalu bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan”. Berpendapat sangat setuju 75%, setuju 15%, kurang setuju 5%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor totalhasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{246}{5 \times 60} \times 100\% = 82\%$$



4. Efektivitas

Tabel 4.50 Tanggapan Responden mengenai “saya selalu memanfaatkan alat-alat kantor dalam bekerja dengan baik”

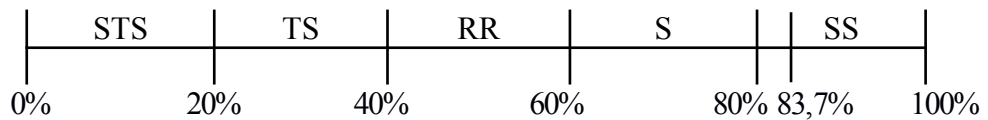
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	38	190	76%
Setuju	4	12	48	19%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	3	6	2%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3%
Jumlah		60	251	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan 60 responden rata-rata pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor yang menyatakan bahwa “saya selalu memanfaatkan alat-alat kantor dalam bekerja dengan baik”. Berpendapat sangat setuju 76%, setuju 19%, kurang setuju 0%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{251}{5 \times 60} \times 100\% = 83,7\%$$



Tabel 4.51 Tanggapan Responden mengenai

“saya merasa malu jika pekerjaan belum selesai dikerjakan”

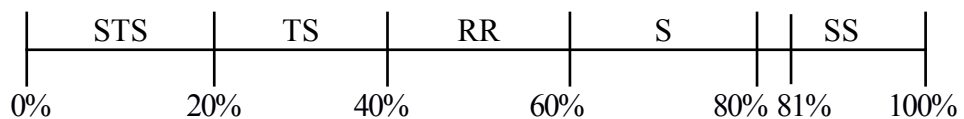
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	33	165	68%
Setuju	4	14	56	23%
Kurang Setuju	3	3	9	4%
Tidak Setuju	2	3	6	2%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3%
Jumlah		60	243	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan 60 responden rata-rata pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor yang menyatakan bahwa “saya merasa malu jika pekerjaan belum selesai dikerjakan”. Berpendapat sangat setuju 68%, setuju 23%, kurang setuju 4%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor totalhasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{243}{5 \times 60} \times 100\% = 81\%$$



**Tabel 4.52 Tanggapan Responden mengenai
“saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan”**

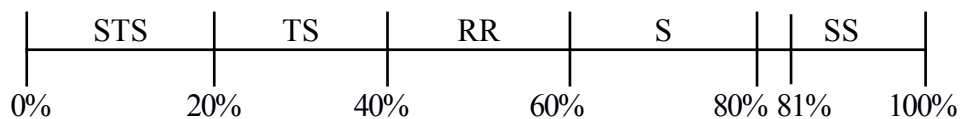
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	33	165	67%
Setuju	4	17	68	28%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	3	6	2%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3%
Jumlah		60	246	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan 60 responden rata-rata pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor yang menyatakan bahwa “saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan”. Berpendapat sangat setuju 67%, setuju 28%, kurang setuju 0%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{246}{5 \times 60} \times 100\% = 82\%$$



5. Kemandirian

Tabel 4.53 Tanggapan Responden mengenai “saya mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa bantuan orang lain”

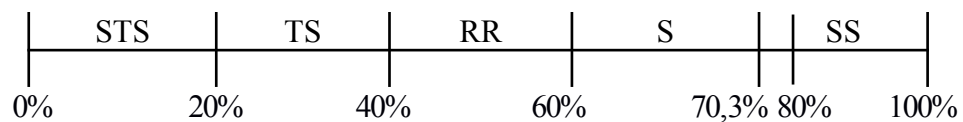
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	18	90	42%
Setuju	4	21	84	40%
Kurang Setuju	3	6	18	8%
Tidak Setuju	2	5	10	5%
Sangat Tidak Setuju	1	10	10	5%
Jumlah		60	212	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan 60 responden rata-rata pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor yang menyatakan bahwa “saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan”. Berpendapat sangat setuju 42%, setuju 40%, kurang setuju 8%, tidak setuju 5% dan sangat tidak setuju 5%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{212}{5 \times 60} \times 100\% = 70,7\%$$



**Tabel 4.54 Tanggapan Responden mengenai
“saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan sendiri”**

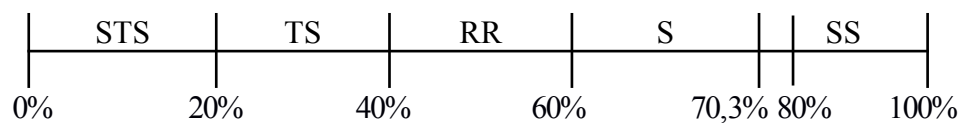
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	16	80	38%
Setuju	4	21	84	40%
Kurang Setuju	3	10	30	14%
Tidak Setuju	2	4	8	4%
Sangat Tidak Setuju	1	9	9	4%
Jumlah		60	211	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan 60 responden rata-rata pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor yang menyatakan bahwa “saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan sendiri”. Berpendapat sangat setuju 38%, setuju 40%, kurang setuju 14%, tidak setuju 4% dan sangat tidak setuju 4%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{211}{5 \times 60} \times 100\% = 70,3\%$$



**Tabel 4.55 Tanggapan Responden mengenai
“saya tidak pernah meminta bantuan pekerjaan kepada orang lain”**

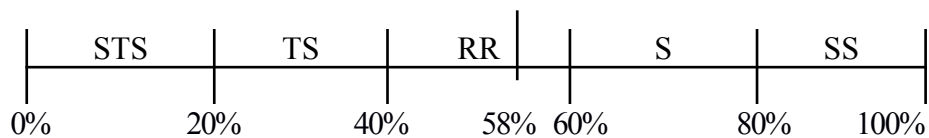
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	8	40	23%
Setuju	4	18	72	41%
Kurang Setuju	3	8	24	14%
Tidak Setuju	2	12	24	14%
Sangat Tidak Setuju	1	14	14	8%
Jumlah		60	174	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan 60 responden rata-rata pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor yang menyatakan bahwa “saya tidak pernah meminta bantuan pekerjaan kepada orang lain”. Berpendapat sangat setuju 23%, setuju 41%, kurang setuju 14%, tidak setuju 14% dan sangat tidak setuju 8%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{211}{5 \times 60} \times 100\% = 58\%$$



Tabel 4.56 Skor Total dan Rata-rata indikator variabel kinerja (Y)

No	Pernyataan	Skor total	Rata-rata indikator
Kuantitas pekerjaan			
1	Dalam bekerja saudara selalu mencapai target pencapaian sesuai dengan standar kerja yang ada	82,7%	82,1%
2	Menurut saudara, dalam bekerja sangat memperhatikan hasil dan jumlah pekerjaan yang dapat anda selesaikan dalam kurun waktu tertentu	82,3%	
3	Saudara dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dari batas waktu yang telah ditentukan	81,3%	
Kualitas pekerjaan			
4	Kualitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan	83,0%	82,7
5	Saudara dapat mengurangi tingkat kesalahan dalam pengerjaan sebuah pekerjaan	81,0%	
6	Saya memenuhi jumlah hasil kerja yang ditetapkan	84,0%	
Ketepatan waktu			
7	Saudara mengerjakan pekerjaan tepat waktu	81,0%	82,3%
8	Saudara dalam melaksanakan pekerjaan selalu berupaya tepat waktu	84,3%	
9	Saudara selalu bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan	82,0%	
Efektivitas			
10	Saya selalu memanfaatkan alat-alat kantor dalam bekerja dengan baik	83,7%	81,9%
11	Saya merasa malu jika pekerjaan belum selesai dikerjakan	81,0%	
12	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan	81,0%	
Kemandirian			
13	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa bantuan orang lain	70,7%	66,3%
14	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan sendiri	70,3%	
15	Saya tidak pernah meminta bantuan pekerjaan kepada orang lain	58,0%	
Rata-rata		79,7%	

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kinerja kerja yaitu sebesar 79,7%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (60%-80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai layanan di Kantor Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variabel kinerja.

Tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator kualitas pekerjaan yaitu memiliki predikat 82,7%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator kemandirian yaitu 66,3%. Sedangkan sub indikator tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-8 saudara dalam melaksanakan pekerjaan selalu berupaya tepat waktu dengan standar sebesar 84,3%, sedangkan sub indikator terendah terdapat pada butir pertanyaan ke-15 saya tidak pernah meminta bantuan pekerjaan kepada orang lain 58,0%.

Dari hasil rata-rata responden di atas, data tersebut kemudian diolah kembali dengan menggunakan software atau aplikasi komputer SPSS dengan versi 23 untuk menganalisa hasil distribusi frekuensi dan mendapatkan kesimpulan secara deskriptif mengenai variabel Y yaitu kinerja pegawai. Hasil perhitungannya dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 4.57 Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

Statistics		
N	Valid	60
	Missing	0
Mean		59,37
Std. Error of Mean		2,472
Median		67,50
Mode		72
Std. Deviation		19,151
Variance		366,745
Skewness		-1,512
Std. Error of Skewness		,309
Kurtosis		1,002
Std. Error of Kurtosis		,608
Range		60
Minimum		15
Maximum		75
Sum		3562

Sumber : Output SPSS 23

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik kinerja pegawai berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 59,37 dengan range 60 dan skor total tersebut 3562. Untuk mengetahui motivasi pegawai yang ada pada

Kantor Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui bahwa skor rata-rata empirik sebesar 59,37 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45. Dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata empirik lebih besar dari pada skor teoritis, sehingga dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen variabel kinerja pegawai dapat dikatakan baik.

4.5 Analisis Data

4.5.1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dilakukan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh. Hasil pengujian dengan bantuan SPSS 23 yang digunakan sebagai alat analisis maka berikut merupakan hasil regresi yang tertera pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.45 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.45 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,093	3,135		2,582	,012
	Motivasi	,142	,160	,151	,892	,376
	Disiplin	,701	,157	,758	4,476	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

$$(Kinerja) = 8,093 + 0,142(\text{motivasi}) + 0,701(\text{disiplin})$$

a = Konstanta sebesar 8,093 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel partisipasi adalah sebesar 8,093

b1 = koefisien regresi b1 motivasi sebesar 0,151 menyatakan bahwa apabila motivasi meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,151 satuan. Koefisien regresi diatas bernilai positif.

b2 = koefisien regresi b2 disiplin sebesar 0,701 menyatakan bahwa apabila disiplin meningkat sebesar satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,701 satuan. Koefisien regresi diatas bernilai positif.

4.5.2 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R²) yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

Tabel 4.46 Analisis Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,902 ^a	,814	,807	10,15370

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dari hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai $R^2 = 0,814$. Hal ini berarti bahwa variasi dari kinerja pegawai layanan di Kantor Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja sebesar 81,4% dan sisanya sebesar 18,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

4.5.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan :

- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal
- Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai signifikansi tidak berdistribusi normal

Tabel 4.47 Hasil uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^b	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,04895440
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,082
	Negative	-,056
Test Statistic		,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 c ^d

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,200 > 0,005$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan bentuk pengujian untuk asumsi dalam regresi. Tujuannya untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Variabel bebas dalam regresi harus terbebas dari adanya multikolinearitas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF), secara ringkas didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.48 Hasil Uji Multikolinieritas

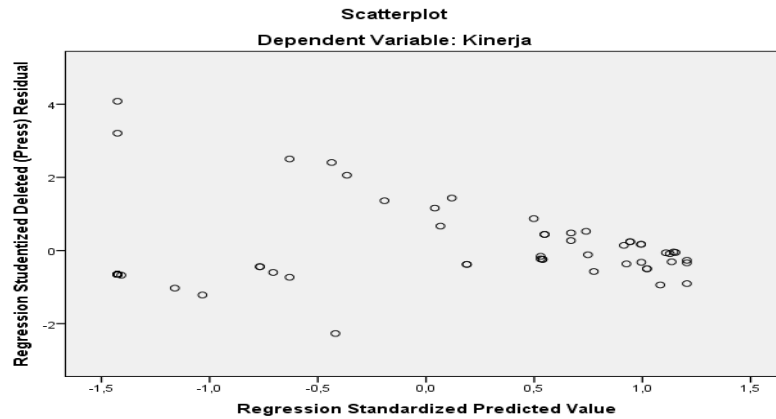
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	,114	8,781
	Disiplin	,114	8,781

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.48 diatas menjelaskan bahwa nilai tolerance X1 (Motivasi) dan X2 (Disiplin) adalah 0,114 lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF untuk variabel X1 (Motivasi) dan (Disiplin) adalah 8,781 lebih kecil

dari 10,00. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dan uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas



gambar 4.6

Uji Heteroskedastisitas menggunakan scatterplot

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan output gambar 4.6 hasil uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot menunjukkan pola titik-titik pada scatterplot tidak membentuk pola yang jelas, serta titik-titik dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5.4 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Tabel 4.49 Uji t Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,093	3,135		2,582	,012
	Motivasi	,142	,160	,151	,892	,376
	Disiplin	,701	,157	,758	4,476	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 23

1. Variabel motivasi memiliki t hitung sebesar 0,892 dan nilai signifikansi sebesar 0,376 pada tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa 0,376 lebih besar dari 0,005 dapat diartikan secara parsial bahwa variabel X1 (Motivasi) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y (Kinerja).
2. Variabel disiplin memiliki t hitung sebesar 4,476 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 pada tingkat signifikansi 0,005. Dapat disimpulkan bahwa

0,000 lebih kecil dari 0,005 dapat diartikan secara parsial bahwa variabel X2 (Disiplin) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y (Kinerja).

4.5.5 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengambilan pada uji F dengan membandingkan antara F hitung dengan F Tabel:

Jika nilai F hitung $>$ F tabel maka variabel X1, X2 secara simultan berpengaruh terhadap Y.

Jika nilai F hitung $<$ F tabel maka variabel X1, X2 tidak berpengaruh secara simultan terhadap Y. Berikut cara menentukan nilai F Tabel :

F tabel = (k ; n-k)

F tabel = (3; 60-3)

F tabel = (3;57)

Tabel 4.50 Hasil Uji Simultan

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25652,834	2	12826,417	124,410	,000 ^b
	Residual	5876,566	57	103,098		
	Total	31529,400	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji F yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS versi 23 maka diperoleh nilai Thitung $124,410 >$ Ftabel 3,15 yang menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu variabel motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang simultan dapat diterima.

4.6 Interpretasi Hasil

Setelah dilakukan analisis pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pelayanan pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor. Pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah pegawai layanan kantor bea dan cukai Bogor dengan jumlah responden 60 orang. Melalui metode pengumpulan data dengan cara data primer dan data sekunder, serta menggunakan uji validitas dan reliabilitas, dengan menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan keadaan variabel motivasi dan disiplin kerja serta kinerja pegawai pelayanan pada Kantor Bea dan Cukai Bogor dan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel

tersebut serta menggunakan analisis determinasi R Square untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, serta melakukan uji asumsi klasik dan uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh antar variabel-variabel tersebut.

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja yaitu sebesar 81,8%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai layanan di Kantor Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variabel motivasi. Tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator kebutuhan sosial yaitu memiliki predikat 83%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator kebutuhan rasa aman yaitu 80,9%. Sedangkan sub indikator tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-7 hubungan anda dengan atasan ditempat kerja terjalin dengan baik dengan standar sebesar 84%, sedangkan sub indikator terendah terdapat pada butir pertanyaan ke-14 yaitu saudara dapat memberikan saran, ide dan gagasan kepada atasan berkaitan dengan pekerjaan 80,3%.

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja yaitu sebesar 81,9%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai layanan di Kantor Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variabel disiplin. Tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator kebutuhan ketaatan pada aturan kerja yaitu memiliki predikat 82,67%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator kehadiran yaitu 80,0%. Sedangkan sub indikator tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-2 saudara selalu masuk jam bekerja dan jarang sekali tidak masuk jam kerja dengan standar sebesar 84%, sedangkan sub indikator terendah terdapat pada butir pertanyaan ke-3 saudara selalu hadir ke tempat kerja sebelum waktu pulang tiba 77,0%.

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kinerja kerja yaitu sebesar 79,7%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (60%-80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai layanan di Kantor Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variabel kinerja. Tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator kualitas pekerjaan yaitu memiliki predikat 82,7%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator kemandirian yaitu 66,3%. Sedangkan sub indikator tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-8 saudara dalam melaksanakan pekerjaan selalu berupaya tepat waktu dengan standar sebesar 84,3%, sedangkan sub indikator terendah terdapat pada butir

pertanyaan ke-15 saya tidak pernah meminta bantuan pekerjaan kepada orang lain 58,0%

Berdasarkan analisis koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai $R^2 = 0,814$. Hal ini berarti bahwa variasi dari kinerja pegawai pelayanan Bea dan Cukai Bogor dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja sebesar 81,4%.

Berdasarkan nilai t hitung pada motivasi sebesar 0,892 dan nilai signifikansi 0,376 pada tingkat signifikansi 0,005. Dapat disimpulkan bahwa 0,376 lebih besar dari 0,005 dapat diartikan secara parsial bahwa variabel X_1 (motivasi) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y (Kinerja) sedangkan pada nilai t hitung disiplin sebesar 4,476 dan nilai signifikansi 0,000 pada tingkat signifikansi 0,005. Dapat disimpulkan bahwa 0,000 lebih kecil dari 0,005 dapat diartikan secara parsial bahwa variabel X_2 (disiplin) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja).

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan hasil uji F yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan menggunakan program SPSS versi 23 maka diperoleh nilai F hitung $124,410 > F_{tabel} 3,15$ yang menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu variabel motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang simultan dapat diterima.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang sudah diperoleh pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Layanan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor, dengan demikian penelitian memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

5.1 Simpulan

1. Berdasarkan nilai t hitung pada motivasi sebesar 0,892 dan nilai signifikansi 0,376 pada tingkat signifikansi 0,005. Dapat disimpulkan bahwa 0,376 lebih besar dari 0,005 dapat diartikan secara parsial bahwa variabel X_1 (motivasi) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y (Kinerja).
2. Berdasarkan nilai t hitung pada disiplin sebesar 4,476 dan nilai signifikansi 0,000 pada tingkat signifikansi 0,005. Dapat disimpulkan bahwa 0,000 lebih besar dari 0,005 dapat diartikan secara parsial bahwa variabel X_2 (disiplin) berpengaruh signifikan terhadap Y (Kinerja).
3. Terdapat pengaruh positif antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai layanan Kantor Bea dan Cukai Madya Pabean Bogor, hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa nilai $R^2 = 0,814$ artinya bahwa pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai mempunyai kontribusi (R) sebesar 81,4% dan sisanya sebesar 18,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Serta hasil analisis hubungan fungsional yaitu $Y = 8,093 + 0,142X_1 + 0,701X_2$ dan hasil uji F diperoleh nilai F hitung 124,410 $>$ F_{tabel} 3,15 yang menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu variabel motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis akan memberikan saran-saran sebagai berikut:

- 1) Variabel Motivasi yang memiliki kelemahan pada indikator kebutuhan rasa aman, saran yang dapat diberikan adalah menjalin kedekatan antara atasan dengan bawahan maupun antar pegawai agar pegawai merasa nyaman dan aman dalam bekerja dan dapat meningkatkan motivasi pegawai.
- 2) Disiplin yang memiliki kelemahan pada indikator kehadiran, saran yang dapat diberikan adalah meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap waktu agar dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Herlambang, C. (2020). ANALISIS PERFORMANCE APPRAISAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA CUKAI TIPE MADYA CUKAI KEDIRI. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 61-64.

2017. *Manajemen kinerja*. 5th ed. Jakarta: Rajawali Pers, 2016 © 2007, Wibowo, pp. Bibliografi : halaman 443-446.

Repository.beacukai.go.id. 2021. [online] Available at: <<https://repository.beacukai.go.id/office/2020/04/8c38bd828ffc62691ac61a72361e9d24-lampiran-iii-draft-renstra-djbc-2020-2024-260320.pdf>> [Accessed 6 December 2021].

Lindagusma, L., & Suriani, L. (2018). Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 4(2), 221-236.

Bima, S. (2017). Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Surakarta). *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 19(2), 109-118.

Bintoro, D. S., Hartati, C. S., & Winarko, R. (2019). Jurnal Manajerial Bisnis Vol. 2 No. 3 April-Juli 2019 ISSN 2597-503X PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KANTOR BEA CUKAI PASURUAN. *Jurnal Manajerial Bisnis Vol*, 2(3).

Mansyur, A., & Yulianto, Y. (2020). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam Pengawasan Rokok Ilegal. *Majalah Ilmiah Bijak*, 17(1), 35-49.

Ayer, J. E., Pangemanan, L. R., & Rori, Y. P. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *Agri-SosioEkonomi*, 12(3A), 27-46.

Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara

Repository.beacukai.go.id. 2021 (*laporan kinerja direktorat jenderal bea dan cukai 2020*)

Sugiyono. 2016. Metodologi Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung: Alfabeta.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Purwanto, Erwan Agus. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial*. Yogyakarta: Gava Media.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Yogaswara, R., Sunarta, K., & Priatna, A. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DEPARTEMEN WEAVING PADA PT. UNITEX. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen*, 6(2).

Zani, M., Sudaryanto, E., & Atika, D. (2021). THE RELATIONSHIP OF MOTIVATION WORK WITH EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT CITRA ABADI SEJATI. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen*, 6(2).

Ghozali, Imam . 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Delapan. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Basuki, Agus Tri dan Nano Prawoto. 2016. Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis. Edisi 1. Cetakan ke-2. Jakarta : Rajawali Pers

LAMPIRAN 1

DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER

Variabel Motivasi (X1)

No	Pernyataan	SS	S	K S	T S	STS
Kebutuhan Fisiologis						
1	Jumlah gaji sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
2	Waktu istirahat yang diberikan oleh kantor/ perusahaan sudah cukup					
3	Kebutuhan hidup pegawai selalu tercukupi					
Kebutuhan Rasa Aman						
4	Keamanan dan kenyamanan kerja saudara menjalani pekerjaan di kantor ini sangat baik					
5	Suasana lingkungan kerja saya sangat nyaman					
6	Perlengkapan dalam bekerja yang disediakan oleh kantor sudah memadai					
Kebutuhan Sosial						
7	Hubungan anda dengan atasan di tempat kerja terjalin dengan baik					
8	Tingkat perhatian pimpinan terhadap pegawai sangat baik					
9	Saudara dapat menyesuaikan diri di tempat kerja dan selalu mendapat sambutan yang baik dari pegawai yang lain dan atasan					
Kebutuhan Penghargaan						
10	Tingkat perlakuan dan kesopanan pimpinan saudara selalu baik					
11	Tingkat penghargaan atau perhatian pimpinan terhadap prestasi pegawai selalu diapresiasi dengan baik					
12	saudara selalu diberikan apresiasi oleh pimpinan jika berprestasi dalam pekerjaan					
Kebutuhan Aktualisasi Diri						
13	Tingkat dukungan pimpinan dalam mengembangkan pegawai selalu berjalan dengan baik					
14	Saudara dapat memberikan saran, ide dan gagasan kepada atasan berkaitan dengan pekerjaan					
15	Kesempatan untuk mengembangkan potensi					

LAMPIRAN 2

DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER

Variabel Disiplin (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	T S	ST S
Kehadiran						
1	Saudara selalu hadir datang ke tempat kerja dengan tepat waktu					
2	Saudara selalu masuk jam bekerja dan jarang sekali tidak masuk jam kerja					
3	Saudara selalu hadir datang ke tempat kerja sebelum waktu pulang tiba					
Ketaatan Pada Standar Kerja						
4	Saudara selalu memakai pakaian atau seragam kerja yang ditetapkan oleh SOP instansi					
5	Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan instansi					
6	Menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut yang telah ditetapkan					
Ketaatan Pada Peraturan Kerja						
7	Taat pada peraturan yang telah ditetapkan					
8	Mampu bekerja sama dengan baik dalam pekerjaan					
9	Merapikan peralatan kerja setelah selesai bekerja					
Tingkat Kewaspadaan						
10	Ketelitian dalam bekerja selalu diterapkan					
11	Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien					
12	Berhati-hati dalam melakukan pekerjaan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan					
Etika						
13	Saudara selalu menghormati atasan maupun antar pegawai					
14	Memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja					
15	Saudara selalu mematuhi norma-norma yang berlaku					

LAMPIRAN 3

DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER

Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	K S	TS	ST S
Kuantitas Pekerjaan						
1	Dalam bekerja saudara selalu mencapai target pencapaian sesuai dengan standar kerja yang ada					
2	Menurut saudara, dalam bekerja sangat memperhatikan hasil dan jumlah pekerjaan yang dapat anda selesaikan dalam kurun waktu tertentu					
3	Saudara dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dari batas waktu yang telah ditentukan					
Kualitas Pekerjaan						
4	Kualitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan					
5	Saudara dapat mengurangi tingkat kesalahan dalam pengerjaan sebuah pekerjaan					
6	Saya memenuhi jumlah hasil kerja yang ditetapkan					
Ketepatan Waktu						
7	Saudara mengerjakan pekerjaan tepat waktu					
8	Saudara dalam melaksanakan pekerjaan selalu berupaya tepat waktu					
9	Saudara selalu bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan					
Efektivitas						
10	Saya selalu memanfaatkan alat-alat kantor dalam bekerja dengan baik					
11	Saya merasa malu jika pekerjaan belum selesai dikerjakan					
12	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan					
Kemandirian						
13	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa bantuan orang lain					
14	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan sendiri					
15	Saya tidak pernah meminta bantuan pekerjaan kepada orang lain					

Lampiran 4

Jawaban Responden Variabel Motivasi

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	Total X1
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	5	68
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
6	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	70
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
8	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	66
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
11	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	73
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
13	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	63
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
17	4	4	4	3	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	60
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
19	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
20	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	66
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
24	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	69
25	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	61
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
27	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	61
28	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	66
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	73
30	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	66
31	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	60
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
33	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	74
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
35	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	68
36	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	64

37	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	71
38	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	51
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
40	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	73
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
42	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	72
43	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
44	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
49	4	4	4	3	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	60
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
51	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
52	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	66
53	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	51
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
55	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	73
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
57	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	72
58	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
59	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75

Lampiran 5

Jawaban Responden Variabel Disiplin

N O	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	Total X2
1	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	5	4	3	52
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
3	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31
5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	68
6	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	66
7	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
8	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	69
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
13	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72

57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
60	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	67

Lampiran 6
Jawaban Responden Variabel Kinerja

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Total Y
1	5	4	4	4	4	3	3	5	3	4	5	4	4	3	1	56
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	71
3	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	3	67
4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	32
5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	2	59
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	58
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	72
8	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	1	3	1	58
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
10	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	68
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	16
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	63
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	58
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	73
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	72
20	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	69
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	73
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	56
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
27	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	71
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	74
29	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
31	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	2	64

32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	71
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	71
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	1	67
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	69
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
37	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	71
38	4	4	3	4	3	5	3	5	3	4	4	4	3	3	1	53
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	72
40	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	2	2	2	60
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	72
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	72
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	63
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	58
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	73
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	72
52	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	69
53	4	4	3	4	3	5	3	5	3	4	4	4	3	3	1	53
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	72
55	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	2	2	2	60
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	72
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	72

Lampiran 7 Hasil Olah Uji SPSS

Uji Validitas Variabel Motivasi

Correlations

		x1p1	x1p2	x1p3	x1p4	x1p5	x1p6	x1p7	x1p8	x1p9	x1p10	x1p11	x1p12	x1p13	x1p14	x1p15	Motivasi(X1)
x1p1	Pearson Correlation	1	,985**	,937**	,974**	,969**	,954**	,971**	,950**	,978**	,956**	,944**	,934**	,959**	,925**	,954**	,986**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1p2	Pearson Correlation	,985**	1	,922**	,974**	,954**	,969**	,956**	,950**	,978**	,956**	,944**	,919**	,944**	,925**	,969**	,983**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1p3	Pearson Correlation	,937**	,922**	1	,937**	,942**	,895**	,937**	,932**	,909**	,892**	,891**	,917**	,920**	,929**	,925**	,951**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1p4	Pearson Correlation	,974**	,974**	,937**	1	,977**	,962**	,929**	,916**	,965**	,929**	,939**	,940**	,954**	,927**	,962**	,978**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1p5	Pearson Correlation	,969**	,954**	,942**	,977**	1	,954**	,939**	,939**	,974**	,954**	,931**	,931**	,961**	,916**	,953**	,979**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1p6	Pearson Correlation	,954**	,969**	,895**	,962**	,954**	1	,924**	,939**	,959**	,939**	,931**	,900**	,930**	,885**	,953**	,965**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1p7	Pearson Correlation	,971**	,956**	,937**	,929**	,939**	,924**	1	,965**	,963**	,956**	,929**	,919**	,959**	,925**	,954**	,974**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1p8	Pearson Correlation	,950**	,950**	,932**	,916**	,939**	,939**	,965**	1	,956**	,965**	,931**	,918**	,946**	,921**	,954**	,971**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1p9	Pearson Correlation	,978**	,978**	,909**	,965**	,974**	,959**	,963**	,956**	1	,978**	,950**	,923**	,964**	,913**	,974**	,985**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1p10	Pearson Correlation	,956**	,956**	,892**	,929**	,954**	,939**	,956**	,965**	,978**	1	,929**	,904**	,959**	,895**	,954**	,970**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1p11	Pearson Correlation	,944**	,944**	,891**	,939**	,931**	,931**	,929**	,931**	,950**	,929**	1	,986**	,969**	,958**	,946**	,971**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
yp8	Pearson Correlation	,972**	,950**	,938**	,965**	,962**	,950**	,952**	1	,916**	,957**	,938**	,973**	,719**	,770**	,533**	,958**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
yp9	Pearson Correlation	,911**	,933**	,978**	,948**	,925**	,948**	,978**	,916**	1	,956**	,887**	,970**	,686**	,764**	,625**	,953**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
yp10	Pearson Correlation	,970**	,977**	,964**	,993**	,973**	,978**	,964**	,957**	,956**	1	,933**	,970**	,779**	,820**	,636**	,985**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
yp11	Pearson Correlation	,933**	,924**	,907**	,939**	,913**	,910**	,907**	,938**	,887**	,933**	1	,930**	,696**	,745**	,559**	,932**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
yp12	Pearson Correlation	,955**	,961**	,977**	,977**	,969**	,962**	,993**	,973**	,970**	,970**	,930**	1	,736**	,804**	,612**	,979**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
yp13	Pearson Correlation	,779**	,793**	,753**	,793**	,780**	,767**	,724**	,719**	,686**	,779**	,696**	,736**	1	,896**	,834**	,833**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
yp14	Pearson Correlation	,789**	,819**	,792**	,835**	,821**	,822**	,807**	,770**	,764**	,820**	,745**	,804**	,896**	1	,814**	,873**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
yp15	Pearson Correlation	,605**	,672**	,656**	,656**	,655**	,662**	,639**	,533**	,625**	,636**	,559**	,612**	,834**	,814**	1	,720**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,001	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kinerja(Y)	Pearson Correlation	,972**	,983**	,973**	,992**	,980**	,980**	,974**	,958**	,953**	,985**	,932**	,979**	,833**	,873**	,720**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,996	15

Uji Reliabilitas Variabel Disiplin

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,995	15

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,990	15

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^b	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,04895440
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,082
	Negative	-,056
Test Statistic		,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 c ^d

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

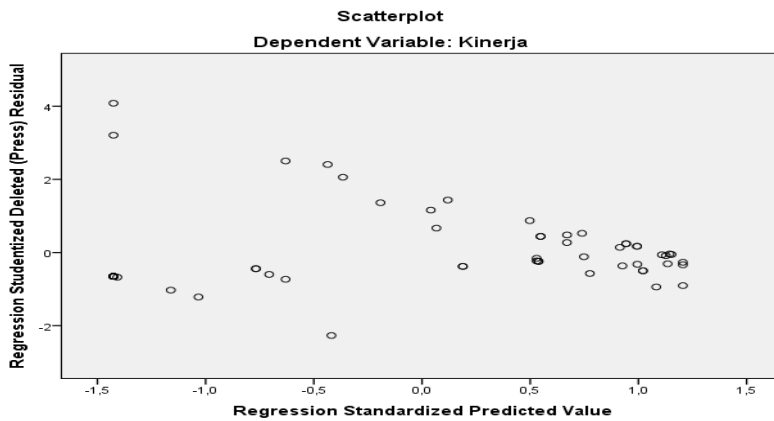
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	,114	8,781
	Disiplin	,114	8,781

- a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Heteroskedastisitas menggunakan scatterplot



Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,093	3,135		2,582	,012
	Motivasi	,142	,160	,151	,892	,376
	Disiplin	,701	,157	,758	4,476	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Determinasi R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,902 ^a	,814	,807	10,15370

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

ANOVA

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25652,834	2	12826,417	124,410	,000 ^b
	Residual	5876,566	57	103,098		
	Total	31529,400	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Lampiran 7 Surat Permohonan Riset



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL BEA DAN CUKAI
KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL BEA DAN CUKAI JAWA
BARAT
KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE
MADYA PABEAN A BOGOR
JALAN RAYA PAJAJARAN NOMOR 18, BOGOR 16143
TELEPON (0251) 8352486; FAKSIMILE (0521) 8311646; LAMAN WWW.BCBOGOR.BEACUKAI.GO.ID
PUSAT KONTAK LAYANAN 1500225; SUREL BCBOGOR@CUSTOMS.GO.ID

Nomor : S- 28 Oktober 2021
8263/WBC.09/KPP.MP.02/WBC.09/KPP.
MP.0201/2021
Sifat : Sangat Segera
Hal : Tanggapan atas Permohonan Riset / Magang / Data

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor 1004/WD.1/FEB-UP/X/2021 tanggal 15 Oktober 2021 hal Permohonan Riset / Magang / Data, dengan ini disampaikan bahwa kami menyetujui permohonan Riset di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Bogor untuk mahasiswa Saudara atas nama:

Nama : Mohamad Iqbal
NPM : 021118455
Program Studi : Manajemen

Kegiatan PKL dapat dimulai selama periode bulan Oktober s.d. Desember 2021. Adapun beberapa ketentuan yang harus dipatuhi mahasiswa dalam pelaksanaan PKL di Lingkungan kerja KPPBC TMP A Bogor adalah sebagai berikut:

1. Dalam hal diperlukan ke Kantor, agar mengikuti jam kerja pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean A Bogor yaitu masuk pukul 07.30 WIB dan pulang pukul 17.00 WIB untuk hari kerja Senin – Jum'at;
2. Menaati segala peraturan yang ada yang tertulis maupun tidak tertulis;
3. Menggunakan pakaian yang sopan dan rapi;
4. Berperilaku sopan dan disiplin pada saat pelaksanaan PKL;
5. Mematuhi protokol kesehatan COVID-19.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Kepala Kantor Pengawasan dan
Pelayanan Bea dan Cukai Tipe
Madya Pabean A Bogor
u.b.
Kepala Subbagian Umum



Ditandatangani secara elektronik



