

**PENGARUH DIMENSI INDIVIDU DAN
DIMENSI ORGANISASI TERHADAP DIMENSI
PSIKOLOGIS DAN KINERJA
(STUDI PADA PEGAWAI KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN
BEA DAN CUKAI TIPE MADYA CUKAI MALANG)**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**PIPIT INDRIASARI PUSPITA DEWI
NIM. 155030401111005**



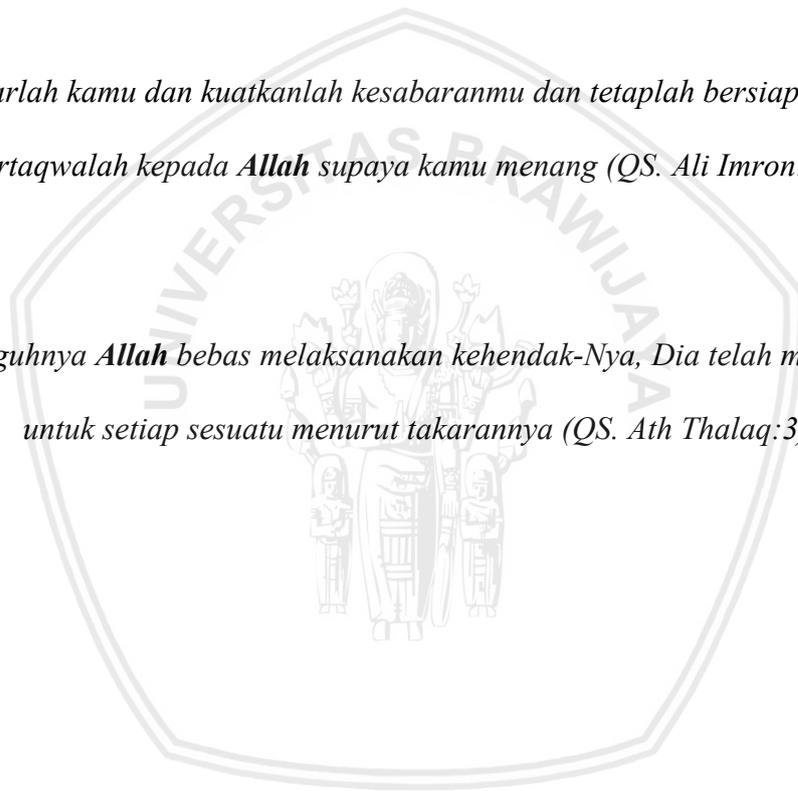
**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN
MALANG
2019**

MOTTO

*Cukuplah **Allah** bagiku, tidak ada Tuhan selain **Allah**. Hanya kepada-Nya aku bertawakal (QS. At Taubah:129)*

*Bersabarlah kamu dan kuatkanlah kesabaranmu dan tetaplah bersiap siaga dan bertaqwalah kepada **Allah** supaya kamu menang (QS. Ali Imron:200)*

*Sesungguhnya **Allah** bebas melaksanakan kehendak-Nya, Dia telah menjadikan untuk setiap sesuatu menurut takarannya (QS. Ath Thalaq:3)*



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Dimensi Individu, Organisasi, dan Psikologis
Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Kantor Pengawasan dan
Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang)

Disusun oleh : Pipit Indriasari Puspita Dewi

NIM : 155030401111005

Fakultas : Ilmu Administrasi

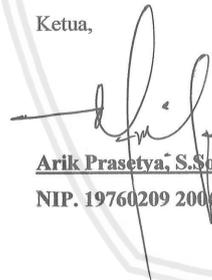
Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis

Program Studi : Administrasi Perpajakan

Malang, 08 Juli 2019

Komisi Pembimbing

Ketua,



Arik Prasetya, S.Sos., M.Si., Ph.D
NIP. 19760209 200604 1 001

Anggota,



Latifah Hanum, SE., MS., Ak
NIP. 20140584 0617 2 001

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi

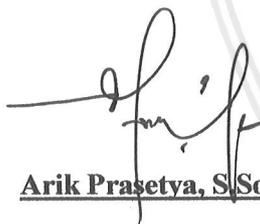
Universitas Brawijaya, pada :

Hari : Rabu
Tanggal : 17 Juli 2019
Jam : 12.00 WIB
Skripsi atas nama : Pipit Indriasari Puspita Dewi
Judul : Pengaruh Dimensi Individu dan Dimensi Organisasi Terhadap Dimensi Psikologis dan Kinerja (Studi pada Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang)

Dan dinyatakan LULUS

MAJELIS PENGUJI

Ketua



Arik Prasetya, S.Sos., M.Si., Ph.D

NIP. 19760209 200604 1 001

Anggota



Latifah Hanum, SE., MSA., Ak

NIP. 20140584 0617 2 001

Anggota



Rosalita Rachma Agusti, SE., MSA., Ak

NIP. 198708312014042001

Anggota



Priandhita S. Asmoro, SE, MSA, Ak

NIP. 198611172015042002

PERNYATAAN ORISIONALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya di dalam skripsi ini terkait karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah ini dapat dibuktikan secara jelas terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.29 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70).

Malang, 05 Juli 2019



Pipit Indriasari Puspita Dewi

NIM. 155030401111005

RINGKASAN

Pipit Indriasari Puspita Dewi, 2019, Pengaruh Dimensi Individu dan Dimensi Organisasi Terhadap Dimensi Psikologis dan Kinerja (Studi pada Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang), Arik Prasetya, S.Sos., M.Si., Ph.D dan Latifah Hanum, SE., MSA., Ak

Tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dimensi individu yaitu kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap dimensi psikologis yaitu motivasi kerja, mengetahui pengaruh dimensi organisasi yaitu remunerasi dan rotasi kerja terhadap dimensi psikologis yaitu motivasi kerja, mengetahui pengaruh dimensi individu yaitu kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja, mengetahui pengaruh dimensi organisasi yaitu remunerasi dan rotasi kerja terhadap kinerja, dan untuk mengetahui pengaruh dimensi psikologis yaitu motivasi kerja terhadap kinerja.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 78 pegawai dan merupakan sampel *propotional random sampling*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis *Partial Least Square* (PLS). Penganalisisan data menggunakan program *SmartPLS*.

Berdasarkan hasil analisis PLS diketahui bahwa variabel kemampuan kerja (X_1) mempunyai pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap motivasi kerja (Y_1) dengan nilai sebesar 0.030. Variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y_1) dengan nilai sebesar 0.346. Variabel remunerasi (X_3) mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y_1) dengan nilai sebesar 0.328. Variabel rotasi kerja (X_4) mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y_1) dengan nilai sebesar 0.266. Variabel kemampuan kerja X_1 mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y_2) dengan nilai sebesar 0.277. Variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y_2) dengan nilai sebesar 0.075. Variabel remunerasi (X_3) mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y_2) dengan nilai sebesar 0.243. Variabel rotasi kerja (X_4) mempunyai pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y_2) dengan nilai sebesar 0.052. Variabel motivasi kerja (Y_1) mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y_2) dengan nilai sebesar 0.317.

Kata Kunci: Dimensi Individu, Dimensi Organisasi, Dimensi Psikologis dan Kinerja Pegawai

SUMMARY

Pipit Indriasari Puspita Dewi, 2019, Effect of Individual Dimensions and Organizational Dimensions on Psychological Dimensions and Performance (Study of Employees of Customs and Excise Supervision and Service Office of the Middle Type of Malang), Arik Prasetya, S.Sos., M.Si., Ph.D dan Latifah Hanum, SE., MSA., Ak

The main objective of this study was to determine the effect of individual dimensions namely work ability and work discipline on the psychological dimension of work motivation, knowing the influence of organizational dimensions namely remuneration and work rotation on the psychological dimension of work motivation, knowing the influence of individual dimensions namely workability and work discipline on performance, knowing the influence of organizational dimensions, namely remuneration and work rotation on performance, and to determine the effect of the psychological dimension of work motivation on performance.

The type of research used in this study is explanatory research. The sample in this study amounted to 78 employees and was a sample of proportional random sampling. Data analysis in this study used descriptive statistical analysis and Partial Least Square (PLS) analysis. Analyzing data using the SmartPLS program.

Based on the result of the PLS analysis, it is known that the work ability variable (X_1) has a non significant positive influence on work motivation (Y_1) with a value of 0.030. Work discipline variables (X_2) have a significant positive effect on work motivation (Y_1) with a value of 0.346. The remuneration variable (X_3) has a significant positive effect on work motivation (Y_1) with a value of 0.328. Work rotation variable (X_4) has a significant have a significant positive effect on work motivation (Y_1) with a value of 0.266. Work ability variable (X_1) has a significant positive effect on employee performance (Y_2) with a value of 0.277. Work discipline variable (X_2) has a non-significant positive effect on employee performance (Y_2) with a value of 0.075. Remuneration variable (X_3) has a significant positive effect on employee performance (Y_2) with a value of 0.243. Work rotation variable (X_4) has a non-significant positive effect on employee performance (Y_2) with a value of 0.052. Work motivation variable (Y_1) has a significant positive effect on employee performance (Y_2) with a value of 0.317.

Keywords: Individual Dimensions, Organizational Dimensions, Psychological Dimensions and Employee Performance

Kopersembahkan Haryaku
Kepada Bapak dan Ibu Tercinta
Adek dan Keluarga Besar Tersayang
Serta Sahabat - Sahabat Terbaik

- Pipit Ipde -vv

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Pengaruh Dimensi Individu, dan Dimensi Organisasi Terhadap Dimensi Psikologis dan Kinerja (Studi pada Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang)*” tepat pada waktunya. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi gelar Sarjana Perpajakan pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Bapak Dr. Drs. Mochammad Al Musadieq, MBA selaku Ketua Jurusan Perpajakan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
3. Ibu Dr. Saparila Worokinasih, S.Sos., M.Si selaku Sekertaris Jurusan Perpajakan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
4. Bapak Arik Prasetya, S.Sos., M.Si., Ph.D selaku Dosen Pembimbing Utama yang dengan sabar telah membimbing, memberikan dorongan dan masukan yang bermanfaat dalam penyusunan skripsi ini.

5. Ibu Latifah Hanum, SE., MSA., Ak selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang dengan sabar telah membimbing, memberikan dorongan dan masukan yang bermanfaat dalam penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Mirza Mauliharhadi Ranatarisza, SE., MSA., Ak selaku Dosen Penasehat Akademik yang dengan sabar telah memberi nasehat dan bimbingan akademik sehingga bisa mencapai gelar sarjana.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh staff pengajar jurusan Perpajakan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang yang telah memberikan ilmunya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
8. Bapak Darmansyah Selaku Kepala Subbagian Umum KPPBC TMC Malang yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melakukan penelitian di KPPBC TMC Malang.
9. Bapak Bagaswara Aria Rikhaldi dan Bapak Yedija Derven Kamau selaku pegawai KPPBC TMC Malang yang dengan sabar memberikan bimbingannya.
10. Segenap pegawai KPPBC TMC Malang yang telah membantu dalam proses penelitian.
11. Ibuk Darwati, Bapak Suyono, Adek Anggy, Mbok Wakiyem, dan Kakong Suwarno yang telah memberikan dorongan semangat yang luar biasa selama ini.
12. Miko Faldian yang selalu memberikan semangat dan dorongan motivasi sehingga skripsi ini selesai tepat waktu.

13. Pokik CuteGirl dan Nuazzah SunFlower dan teman-teman kos lainnya yang telah memberikan dorongan semangat yang luar biasa selama ini.
14. Wilud Ardy yang telah menjadi sahabat SMP sampai sekarang dan nanti yang telah sabar mendengar keluh kesah dan memberi semangat sampai akhir.
15. Karina Elminingtias sahabat perkoreanan perngawinan yang tak pernah pulang bareng yang telah sabar menjawab segala pertanyaan seputar perskripsian.
16. Jesvika, Intan, dan Amal yang telah meluangkan waktu memberikan ilmu statistika kepadaku.
17. Para teman-teman dan sahabat yang tidak dapat diucapkan satu-persatu yang telah memotivasi dan membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
18. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu-persatu.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, 08 Juli 2019

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
MOTTO	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
TANDA PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI	v
RINGKASAN	vi
SUMMARY	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Kontribusi Penelitian	10
E. Sistematika Pembahasan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
A. Tinjauan Empiris.....	13
B. Tinjauan Teoritis	37

1. Kinerja Pegawai	37
2. Kemampuan Kerja	40
3. Disiplin Kerja	42
4. Remunerasi	44
5. Rotasi Kerja	47
6. Motivasi Kerja.....	51
C. Kerangka Konseptual dan Pengembangan Hipotesis.....	54
1. Kerangka Konseptual.....	54
2. Pengembangan Hipotesis.....	56
 BAB III METODE PENELITIAN.....	 66
A. Jenis Penelitian	66
B. Lokasi Penelitian	66
C. Variabel Penelitian, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran.....	67
1. Variabel Penelitian.....	67
2. Definisi Operasional.....	68
3. Skala Pengukuran.....	79
D. Populasi dan Sampel.....	81
E. Teknik Sampling	83
F. Jenis dan Sumber Data	84
G. Teknik Pengumpulan Data.....	84
H. Instrumen Penelitian.....	86
I. Uji Instrumen Penelitian.....	86
1. Uji Validitas.....	86
2. Uji Reliabilitas.....	87
3. Hasil Uji Validitas.....	88
4. Hasil Uji Reliabilitas.....	91
J. Teknik Analisis Data.....	92
1. Analisis Deskriptif.....	93
2. Analisis Statistik Inferensial.....	93

3. Analisis Data dengan Pendekatan PLS.....	94
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	102
A. Gambaran Umum Instansi	102
1. Profil Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang (KPPBC TMC Malang)	102
2. Visi, Misi dan Motto Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang.....	104
3. Tugas dan Fungsi Struktural Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang.....	105
4. Lokasi Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang.....	106
5. Struktur Organisasi Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang.....	106
B. Gambaran Umum Responden	109
1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	109
2. Gambaran Responden Berdasarkan Usia Responden	110
3. Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan	111
4. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja	112
C. Analisis Data	114
1. Analisis Data Deskriptif	114
2. Pemodelan Persamaan Struktural Pendekatan PLS	131
D. Pembahasan Hasil	152
1. Pengaruh Kemampuan Kerja (X_1) Terhadap Motivasi Kerja (Y_1)	152
2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Motivasi Kerja (Y_1)	154

3. Pengaruh Remunerasi (X_3) Terhadap Motivasi Kerja (Y_1)	155
4. Pengaruh Rotasi Kerja (X_4) Terhadap Motivasi Kerja (Y_1)	156
5. Pengaruh Kemampuan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y_2) ...	158
6. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y_2)	159
7. Pengaruh Remunerasi (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y_2)	161
8. Pengaruh Rotasi Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y_2)	162
9. Pengaruh Motivasi Kerja (Y_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y_2)	163
E. Keterbatasan Penelitian	165
BAB V PENUTUP	166
A. Kesimpulan	166
B. Saran	169
DAFTAR PUSTAKA	171

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 2. Konsep, Variabel, Indikator, Item dan Sumber	72
Tabel 3. Skala Likert	80
Tabel 4. Interval Kelas Skala Likert	81
Tabel 5. Rincian Sampel Peneliti	83
Tabel 6. Hasil Uji Validitas	88
Tabel 7. Koefisien Validitas Butir Soal	91
Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas	92
Tabel 9. Parameter Uji Validitas dalam Model Pengukuran PLS	97
Tabel 10. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	110
Tabel 11. Gambaran Responden Berdasarkan Usia.....	110
Tabel 12. Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan.....	111
Tabel 13. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja	113
Tabel 14. Interpretasi Mean Jawaban Responden	114
Tabel 15. Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan Kerja (X_1)	115
Tabel 16. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X_2)	117
Tabel 17. Distribusi Frekuensi Variabel Remunerasi (X_3)	119
Tabel 18. Distribusi Frekuensi Variabel Rotasi Kerja (X_4)	122
Tabel 19. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (Y_1)	124
Tabel 20. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y_2)	128
Tabel 21. Pengujian Asumsi Linieritas Model Struktural	132
Tabel 22. R^2 dan Q^2 Model Struktural	133

Tabel 23. Pengujian Convergent Validity Outer Model Variabel Kemampuan Kerja (X ₁)	134
Tabel 24. Pengujian Convergent Validity Outer Model Variabel Disiplin Kerja (X ₂)	135
Tabel 25. Pengujian Convergent Validity Outer Model Variabel Reemunerasi (X ₃)	135
Tabel 26. Pengujian Convergent Validity Outer Model Variabel Rotasi Kerja (X ₄)	136
Tabel 27. Pengujian Convergent Validity Outer Model Variabel Motivasi Kerja (Y ₁)	137
Tabel 28. Pengujian Convergent Validity Outer Model Variabel Kinerja Pegawai (Y ₂)	138
Tabel 29. Pengujian Discriminant Validity Outer Model dengan Cross Loading	139
Tabel 30. Pengujian Composite Reliability Outer Model.....	142
Tabel 31. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung Inner Model.....	143
Tabel 32. Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung	149

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Teori Hierarki Maslow	53
Gambar 2. Kerangka Konseptual	56
Gambar 3. Pengembangan Hipotesis	64
Gambar 4. Model Analisis Konstruk	99
Gambar 5. Struktur Organisasi Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang.....	107
Gambar 6. Diagram Jalur Hasil Pengujian Hipotesis Inner Model	144
Gambar 7. Koefisien Pengaruh Langsung Variabel Independen Terhadap Motivasi Karyawan.....	146
Gambar 8. Koefisien Pengaruh Langsung Variabel Independen dan Mediasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	148

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Surat Balasan Persetujuan Pelaksanaan Penelitian.....	177
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	178
Lampiran 3. Tabulasi Jawaban Responden.....	186
Lampiran 4. Distribusi Frekuensi Hasil Kuesioner.....	192
Lampiran 5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	197
Lampiran 6. Uji Asumsi Linieritas.....	200
Lampiran 7. Model Struktural Konseptual.....	201
Lampiran 8. Pengujian Convergent Validity Outer Loading.....	202
Lampiran 9. Pengujian Discriminant Validity Outer Model.....	204
Lampiran 10. Path Coefficient (Inner Model).....	206
Lampiran 11. Tabel Pengaruh Langsung.....	209
Lampiran 12. Tabel Pengaruh Tidak Langsung.....	209
Lampiran 13. Daftar Riwayat Hidup.....	210

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) merupakan rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif (DeNisi & Griffin dalam Fahmi, 2016:1). Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas yang diperlukan dalam semua organisasi. Setiap perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan negara atau instansi dalam menjalankan usahanya tidak dapat melepaskan perhatian pada pengelolaan sumber daya manusia (Permana, 2015). Apabila sumber daya manusia baik maka setiap kegiatan dalam instansi juga baik, karena sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam kegiatan instansi. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu kunci penting dalam menentukan keberhasilan suatu instansi (Farlen, 2011).

Kinerja merupakan hasil prestasi sesuai dengan peran seseorang di dalam organisasi yang dicapai dari kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan dari implementasi pendidikan, pengalaman, kreativitas, kompensasi dan kepuasan kerja (Effendi, 2002:290). Menurut Ilyas (2002:65), kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Kinerja perorangan (*individual performance*) dalam suatu organisasi akan mempengaruhi kinerja organisasi (*organization performance*), baik dalam organisasi pemerintahan maupun swasta. Kinerja pegawai yang baik akan berdampak pada kinerja

organisasi secara keseluruhan, yang pada akhirnya dapat terlihat dari pencapaian organisasi (Zhentana, 2017). Gibson *et al.*, (1985:52), menyampaikan model teori kinerja dan melakukan analisis terhadap sejumlah variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu dimensi individu, dimensi psikologis dan dimensi organisasi.

Dimensi individu digolongkan atas kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis (Gibson *et al.*, 1985:52). Dimensi individu ini yang akan diteliti adalah kemampuan kerja dan disiplin kerja, karena kemampuan kerja dan disiplin kerja merupakan potensi utama yang dimiliki seorang pegawai. Dimensi organisasi berasal dari organisasi tempat bekerja yang digolongkan atas sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan (Gibson *et al.*, 1985:52). Dimensi organisasi ini yang akan diteliti adalah remunerasi dan rotasi kerja yang merupakan variabel yang memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Menurut Gibson *et al.*, (1985:56), dimensi psikologis terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Dimensi psikologis ini yang akan diteliti adalah motivasi kerja yang merupakan variabel yang memiliki peran penting dalam penentu kinerja pegawai.

Soelaiman (2007:112), menyatakan bahwa pegawai dengan kemampuan kerja yang baik dapat termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dan sebaliknya. Seorang pegawai akan termotivasi dan memiliki kinerja yang baik jika pegawai tersebut memiliki pengetahuan yang memadai terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan instansi. Nasution *et al.*, (2016), mengatakan apabila instansi ingin berkembang dan mengalami banyak peningkatan, instansi harus memiliki sumber

daya manusia yang berkualitas untuk melaksanakan kegiatan instansi dengan baik. Hal ini bertujuan agar tujuan instansi tersebut bisa tercapai dengan maksimal.

Kamrida (2016), menyatakan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan tinggi di dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang mampu mengelola bidang yang dikerjakan dan penguasaan bahasa untuk bergaul dengan rekan kerja agar terjalin kerja sama yang baik. Oleh karena itu, tugas dari suatu instansi untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas adalah melatih kemampuan karyawan agar mereka termotivasi dan mengerti akan tugas-tugas mereka dan melakukan tugas yang diberikan dengan benar (Farlen, 2011). Desmon *et al.*, (2016), menyatakan bahwa kemampuan kerja mempengaruhi kinerja pegawai dengan variabel motivasi kerja sebagai variabel perantaranya.

Dimensi individu lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesediaan dan kesadaran seseorang untuk menaati peraturan perusahaan (Rivai, 2004:444). Menegakkan disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan serta menunjang tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja yang optimal. Penelitian yang dilakukan oleh Desmon *et al.*, (2016), menyatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai dengan variabel motivasi kerja sebagai variabel perantaranya. Sanjaya (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dimensi organisasi pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah remunerasi. Pegawai akan merasa terjamin kesejahteraannya jika seluruh kebutuhan pegawai dapat terpenuhi, termasuk dalam hal penggajian (remunerasi) pegawai. Adanya remunerasi yang baik akan membuat pegawai merasa tercukupi dan dapat fokus memberikan kontribusi kinerja yang optimal bagi organisasi. Penelitian yang dilakukan Hermawan (2017), menyatakan bahwa remunerasi mempengaruhi kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara remunerasi dan kinerja. Kristina (2015) menyatakan remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dimensi organisasi terakhir yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah rotasi kerja. Menurut Kaymaz (2010) rotasi kerja akan meningkatkan produktifitas pegawai yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, tidak jarang perusahaan menerapkan rotasi kerja untuk memaksimalkan kinerja dan mendorong agar pegawai tetap kreatif. Rotasi kerja dilaksanakan dengan syarat tingkat kemampuan yang dimiliki sama. Rotasi kerja juga dapat digunakan sebagai salah satu program yang dapat dilakukan perusahaan untuk mengurangi tingkat kebosanan pegawainya karena aktivitas yang dilakukan hanya berulang-ulang dan tidak lagi menantang (Robbins, 2006:96). Penelitian yang dilakukan oleh Nursanti *et al.*, (2014) menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh terhadap motivasi dan variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Selain dimensi individu dan dimensi organisasi, dimensi psikologis yaitu motivasi kerja juga termasuk variabel yang penting dalam memberikan kontribusi terhadap instansi. Motivasi sangat dibutuhkan untuk menggerakkan gairah kerja

para pegawai, hal ini tidak terlepas dari kepentingan perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang cakap, mampu dan terampil (Silfia, 2014). Dasar terpenting dalam pemberian motivasi adalah mereka mau berusaha dan bekerja giat untuk mencapai hasil kerja yang optimal karena kecakapan, kemampuan serta keterampilan tidak berarti bagi perusahaan apabila mereka tidak mau bekerja keras dengan kecakapan kemampuan serta keterampilan yang mereka miliki (Hasibuan, 2003:93). Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2003:95).

Motivasi pada dasarnya mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi pegawai, supaya bersedia bekerja sama secara produktif dan mewujudkan kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. (Silfia, 2014). Dubrin (2012:389) menggambarkan hubungan motivasi dan kinerja sebagai $P=M \times A$ dimana P (*Performance*) adalah kinerja, M (*Motivation*) adalah motivasi dan A (*Ability*) adalah kemampuan. Menurut Dubrin (2012:389), motivasi merupakan salah satu kontributor penting terhadap produktifitas dan kinerja. Pegawai meyakini kepentingan pribadi pegawai akan tercukupi apabila instansi berhasil dalam mencapai tujuan dan sasaran. Penelitian yang dilakukan oleh Nasution *et al.*, (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan Munparidi (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang (KPPBC TMC Malang) merupakan instansi kepabeanan di Indonesia yang keberadaannya sangat penting karena memiliki peran banyak dalam tugas dan fungsinya. Tugas dan fungsinya antara lain yaitu melaksanakan intelijen, patroli, penindakan dan penyidikan di bidang kepabeanan dan cukai, melaksanakan pelayanan teknis di bidang kepabeanan dan cukai, pemungutan dan pengadministrasian bea masuk, bea keluar, cukai dan pungutan negara lainnya yang dipungut oleh Direktorat Jenderal, melaksanakan pengawasan pelaksanaan tugas dan evaluasi kinerja, melaksanakan administrasi kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai (www.beacukaimalang.com).

KPPBC TMC Malang setiap harinya melakukan pelaporan aktivitas kepabeanan kepada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea Cukai Jatim II (Kanwil DJBC Jatim II). Oleh karena itu, dalam melaksanakan tugas dan fungsinya KPPBC TMC Malang memerlukan pegawai yang tangguh, berdisiplin tinggi, berdedikasi, dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga dapat memenuhi target yang dibebankan dan menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal. Berkaitan dengan upaya memenuhi target yang dibebankan dan menghasilkan kinerja yang baik, KPPBC TMC Malang menerapkan disiplin kerja keseluruhan pegawainya. Penegakan disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan serta menunjang tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja yang optimal.

KPPBC TMC Malang melaksanakan rotasi kerja minimal dua kali dalam satu tahun yaitu diawal tahun dan dipertengahan tahun. Hal tersebut diharapkan dapat

mengurangi tingkat kejenuhan pegawai, akan tetapi dapat juga menimbulkan kinerja pegawai menurun yang dikarenakan dalam waktu tersebut pegawai belum menguasai bidang yang ditempati tapi sudah beralih ke bidang yang lainnya. KPPBC TMC Malang telah memberikan pelayanan dalam bidang kepabeanan dan cukai dengan baik, namun seiring dengan perkembangan teknologi dan perkembangan zaman dibutuhkan adanya pegawai yang dapat menyesuaikan diri terhadap keadaan tersebut. Oleh karena itu, masih diperlukan adanya perbaikan kinerja dari pegawai Kepabeanan dan Cukai, sebab mengingat masih terdapat perbedaan hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai berpengaruh atau tidaknya variabel dimensi individu, dimensi organisasi terhadap dimensi psikologis dan dampaknya terhadap kinerja pegawai yang disebabkan oleh berbagai aspek.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Dimensi Individu dan Dimensi Organisasi Terhadap Dimensi Psikologis dan Kinerja (Studi pada Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang?
3. Apakah remunerasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang?
4. Apakah rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang?
5. Apakah kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang?
6. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang?
7. Apakah remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang?
8. Apakah rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang?

9. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah diidentifikasi, maka penelitian ini memiliki tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh remunerasi terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang.
4. Untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang.
5. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang.

6. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang.
7. Untuk mengetahui pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang.
8. Untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang.
9. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang.

D. Kontribusi Penelitian

1. Kontribusi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perkembangan Ilmu Perpajakan dalam bidang keperilakuan khususnya yang berkaitan dengan masalah kemampuan kerja, disiplin kerja, remunerasi, rotasi kerja, motivasi kerja dan kinerja, dan sebagai pembanding atau masukan untuk penelitian sejenis.

2. Kontribusi Praktis

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak instansi sebagai sarana atau bahan pertimbangan maupun referensi dalam pengambilan keputusan terhadap masalah manajemen sumber daya manusia yang menyangkut tentang kemampuan kerja, disiplin kerja, remunerasi, rotasi kerja,

motivasi kerja dan kinerja pegawai bagi Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang.

E. Sistematika Pembahasan

Secara garis besar penelitian ini menyajikan sistematika pembahasan di bagi menjadi beberapa bagian, sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan secara umum masalah mengenai judul yang dibahas dalam penelitian ini. Pembahasan dalam bab ini masih bersifat umum, antara lain : latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi dan sistematika penulisan yang digunakan dalam skripsi ini.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan landasan teori yang digunakan dalam pembahasan masalah yang sesuai dengan judul penelitian ini. Berisi teori-teori, tinjauan empiris, konsep-konsep, dan pendapat dari para ahli yang berkaitan erat dengan permasalahan penelitian. Selain itu bab ini juga akan mengemukakan mengenai kerangka pemikiran dan hipotesis yang digunakan dan penelitian terdahulu.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, definisi operasional, skala pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, pengujian instrumen, serta metode analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai hasil dari proses penelitian dan pengolahan data penelitian serta mengemukakan pembahasan mengenai hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian dan saran sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

Pada penelitian ini peneliti menggunakan beberapa penelitian terkait dengan penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan. Tujuan peneliti menggunakan penelitian sebelumnya adalah untuk mempermudah peneliti dalam penyelesaian penelitian ini. Beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Farlen (2011)

Penelitian yang dilakukan oleh Farlen (2011) ini berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan sampel 71 responden karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda.

2. Munparidi (2012)

Penelitian yang dilakukan oleh Munparidi (2012) ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan sampel 81 responden karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah variabel pelatihan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang sehingga berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan variabel kepemimpinan dan variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan sehingga tidak mempengaruhi kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang.

3. Tania dan Disastra (2012)

Penelitian yang dilakukan oleh Tania dan Disastra (2012) ini berjudul “Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat Bidan RSIA Tambak Jakarta Pusat”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan rotasi kerja terhadap motivasi kerja Perawat pada RSIA Tambak Jakarta Pusat. Jenis penelitian yang digunakan adalah

penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan sampel jenuh 46 responden. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana menggunakan SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah variabel rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja perawat bidan RSIA Tambak Jakarta Pusat.

4. Herman (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Herman (2014) ini berjudul “Pengaruh Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Jawa Barat”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel remunerasi terhadap motivasi kerja. Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatori serta pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana menggunakan SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah variabel remunerasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap motivasi pegawai di Biro SDM Kepolisian Daerah Jawa Barat.

5. Nursanti, Farida, dan Widayanto (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Nursanti, Farida, dan Widayanto (2014) ini berjudul “Pengaruh Rotasi Kerja, Pengawasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Manfaat Group Kabupaten Semarang”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh remunerasi pegawai rotasi kerja, pengawasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja

karyawan pada perusahaan Manfaat Group Kabupaten Semarang. Penelitian ini dilakukan dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner dengan sampel 102 responden karyawan perusahaan Manfaat Group Kabupaten Semarang, yang kemudian diteliti dengan penelitian kuantitatif analisis *Partial Least Square* (PLS). Hasil dari penelitian ini adalah rotasi kerja, pengawasan dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi, dan variabel motivasi, pengawasan, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan variabel motivasi dapat menjadi variabel intervening antara variabel rotasi kerja, pengawasan, dan kompensasi terhadap kinerja.

6. Kristina (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Rahman dan Kristina (2015) ini berjudul “Pengaruh Remunerasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh remunerasi pegawai terhadap kinerja pegawai di Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia. Penelitian ini dilakukan dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner dengan sampel 96 responden pegawai di Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia, yang kemudian diteliti dengan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif analisis regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian ini adalah remunerasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia. Hal ini dibuktikan

dengan jika remunerasi meningkat maka kinerja pegawai mengikuti meningkat.

7. Sanjaya (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya (2015) ini berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta dan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan sampel berjumlah 115 responden karyawan Hotel Ros In Yogyakarta yang kemudian akan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah tingkat disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta termasuk dalam kategori sedang. Kemudian variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta.

8. Desmon, Surya, Reny, Yudhinanto, dan Alie (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Demon Surya, Reny, Yudhinanto, dan Alie (2016) ini berjudul “Pengaruh Disiplin, Kemampuan, dan Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Indosatooredo, Tbk Bandar Lampung”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin, kemampuan, dan insentif terhadap motivasi dan kinerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.

Indosatooredo, Tbk Bandar Lampung. Penelitian ini dilakukan dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner dengan sampel 32 responden karyawan PT. Indosatooredo, Tbk Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil dari penelitian ini adalah disiplin, kemampuan, dan insentif secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi sebagai perantara pengaruh disiplin, kemampuan, dan insentif terhadap kinerja karyawan.

9. Nasution, Warsono dan Lestari (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Nasution, Warsono dan Lestari (2016) ini berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Pabean Tanjung Emas Semarang (KPPBC TMP Tanjung Emas Semarang)”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai TMP Tanjung Emas Semarang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif.

Penelitian ini dilakukan dengan data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan sampel 73 responden pegawai KPPBC TMP Tanjung Emas Semarang, yang kemudian dianalisis dengan analisis regresi

linier berganda menggunakan SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah variabel pendidikan dan pelatihan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KPPBC TMP Tanjung Emas Semarang.

10. Rahman dan Solikhah (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Rahman dan Solikhah (2016) ini berjudul “Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rotasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Taruna Sejahtera. Penelitian ini dilakukan dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner dengan sampel 120 responden karyawan BMT Taruna Sejahtera, yang kemudian diteliti dengan penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah rotasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Taruna Sejahtera.

11. Hermawan (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Hermawan (2017) ini berjudul “Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Lampung”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menyediakan bukti empiris remunerasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi pada BPKP Perwakilan Provinsi Lampung. Penelitian ini dilakukan dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner dengan sampel 52 responden

pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Lampung, yang kemudian diteliti dengan penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sementara motivasi kerja merupakan variabel moderasi dalam hubungan antara variabel remunerasi dan variabel kinerja.

12. Kusuma (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Kusuma (2017) ini berjudul “Pengaruh Remunerasi dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam pada PT MNC Sky Vision Tbk Palembang”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh parsial remunerasi dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja dan pengaruh remunerasi dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan menurut perspektif ekonomi islam pada PT MNC Sky Vision Tbk Palembang. Penelitian ini dilakukan dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner dengan sampel 40 responden karyawan PT MNC Sky Vision Tbk Palembang, yang kemudian diteliti dengan penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini secara parsial dan simultan remunerasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

13. Pratama (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2017) ini berjudul “Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja pada Perguruan Tinggi”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menilai sistem

remunerasi yang diterapkan pada salah satu perguruan tinggi melalui pengujian pengaruh sistem remunerasi terhadap kepuasan dan motivasi dengan menggunakan jenis penelitian eksplanatori serta pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan sampel jenuh 94 responden dosen Universitas Brawijaya Malang. Penelitian ini menggunakan analisis jalur menggunakan SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah variabel sistem remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian pengaruh variabel remunerasi terhadap motivasi menghasilkan pengaruh yang tidak signifikan. Hasil ketiga yaitu kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dosen Universitas Brawijaya.

14. Yulianita (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Yulianita (2017) ini berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Nusa Sidoarjo. Penelitian ini dilakukan dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner dengan sampel 40 responden karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo yang kemudian dianalisis dengan analisis regresi linier berganda program SPSS versi 16 *for windows*. Hasil dari penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian variabel yang berpengaruh paling signifikan adalah gaya kepemimpinan.

Berdasarkan penjelasan tinjauan empiris diatas, dapat disimpulkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada penelitian sekarang variabel penelitian dikelompokkan dalam *grand theory* dimensi individu, organisai, dan psikologis sedangkan penelitian terdahulu langsung menggunakan teori variabelnya sebagai dasar teori penelitian tanpa menggunakan *grand theory*. Penelitian terdahulu banyak dilaksanakan pada perusahaan swasta sedangkan peneliti sekarang melaksanakan penelitian pada instansi pemerintah. Jika pada penelitian terdahulu banyak yang hanya menggunakan variabel dependen motivasi kerja atau kinerja saja, pada penelitian sekarang menggunakan kedua variabel dependen tersebut pada penelitian.

Penjelasan tersebut dapat diringkas menjadi sebuah tabel agar mengetahui perbandingan dan perbedaan dari masing-masing penelitian. Adapaun ringkasan hasil penelitian terdahulu yang telah dipaparkan diatas dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Farlen (2011) “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda”	a. Motivasi Kerja (X ₁) b. Kemampuan Kerja(X ₂) c. Kinerja Karyawan (Y)	Eksplanatori pendekatan kuantitatif analisis regresi linier berganda	Variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda. Adanya motivasi kerja yang lebih baik dan kemampuan kerja yang lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama – sama menggunakan variabel kemampuan kerja sebagai variabel bebas dan variabel kinerja pegawai sebagai variabel terikat.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah peneliti sekarang melakukan penelitian pada pegawai bea dan cukai. Kemudian peneliti sekarang menggunakan variabel bebas yang lebih banyak dibandingkan penelitian sebelumnya. Kemudian menggunakan analisis jalur pada penelitian.

Lanjutan tabel 1

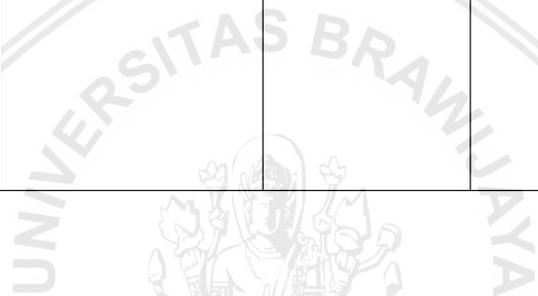
No	Nama, Tahun dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2	Munparidi (2012) “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang”	d. Kepemimpinan (X_1) e. Motivasi (X_2) f. Pelatihan (X_3) g. Lingkungan Kerja (X_4) h. Kinerja Pegawai (Y)	Eksplanatori pendekatan kuantitatif analisis regresi linier berganda	Variabel pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang sehingga berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan variabel kepemimpinan dan variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan sehingga tidak mempengaruhi kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama – sama menggunakan variabel kinerja pegawai sebagai variabel terikat.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah peneliti sekarang melakukan penelitian pada pegawai bea dan cukai. Analisis penelitian sekarang menggunakan analisis jalur dengan aplikasi SmartPLS.

Lanjutan tabel 1

No	Nama, Tahun dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	Tania dan Disastra (2012) “Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat Bidan RSIA Tambak Jakarta Pusat”	a. Rotasi Kerja (X_1) b. Motivasi Kerja (Y)	Kuantitatif analisis regresi linier sederhana	Rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja perawat bidan RSIA Tambak Jakarta Pusat.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama – sama menggunakan variabel rotasi kerja sebagai variabel bebas, dan motivasi kerja sebagai variabel terikat.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah peneliti sekarang menambahkan variabel bebas kemampuan kerja, disiplin kerja, dan remunerasi. Kemudian menambahkan variabel terikat kinerja pegawai. Penelitian sekarang menggunakan metode analisis jalur.

Lanjutan tabel 1

No	Nama, Tahun dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Herman (2014) “Pengaruh Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Jawa Barat”	a. Remunerasi (X_1) b. Motivasi Kerja (Y)	Kuantitatif analisis regresi linier sederhana	Variabel remunerasi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi pegawai di Biro SDM Kepolisian Daerah Jawa Barat.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama – sama menggunakan variabel remunerasi sebagai variabel bebas, dan motivasi kerjasebagai variabel terikat.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah peneliti sekarang menambahkan variabel bebas kemampuan kerja, disiplin kerja, dan rotasi kerja. Penelitian sekarang menggunakan analisis jalur

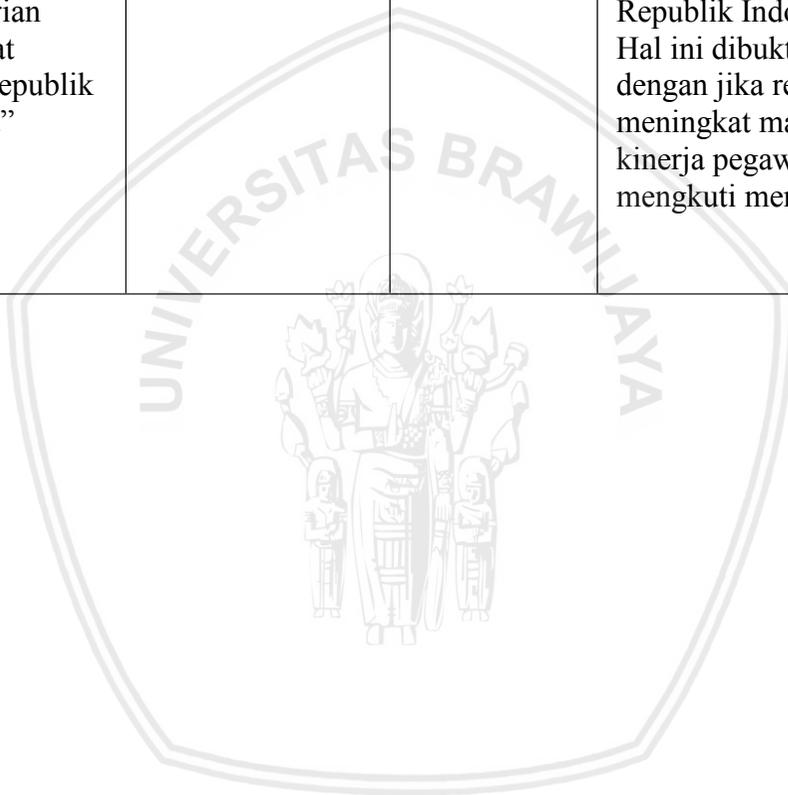


Lanjutan tabel 1

No	Nama, Tahun dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5	Nursanti, Farida, dan Widayanto (2014) "Pengaruh Rotasi Kerja, Pengawasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Manfaat Group Kabupaten Semarang"	c. Rotasi Kerja (X_1) d. Pengawasan (X_2) e. Kompensasi (X_3) f. Motivasi (Z) g. Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitatif analisis jalur (<i>Path Analysis</i>)	Rotasi kerja, pengawasan dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi, dan variabel motivasi, pengawasan, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan variabel motivasi dapat menjadi variabel intervening antara variabel rotasi kerja, pengawasan, dan kompensasi terhadap kinerja.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama – sama menggunakan variabel rotasi kerja sebagai variabel bebas, dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Metode penelitian yang sama.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah peneliti sekarang menambahkan variabel bebas kemampuan kerja, disiplin kerja, dan remunerasi.

Lanjutan tabel 1

No	Nama, Tahun dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
6	Kristina (2015) “Pengaruh Remunerasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia”	h. Remunerasi (X_1) i. Kinerja Pegawai (Y)	Asosiatif pendekatan kuantitatif analisis regresi linier sederhana	Remunerasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan jika remunerasi meningkat maka kinerja pegawai mengikuti meningkat.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama – sama menggunakan variabel remunerasi sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah peneliti sekarang menambahkan variabel bebas dan menggunakan analisis jalur dalam penelitian.



Lanjutan tabel 1

No	Nama, Tahun dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
7	Sanjaya (2015) “Pengaruh Displin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta”	a. Disiplin Kerja (X_1) b. Motivasi Kerja (X_2) c. Kinerja Karyawan (Y)	Eksplanatori pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda	Tingkat disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta termasuk dalam kategori sedang. Kemudian variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama – sama menggunakan variabel rotasi kerja sebagai variabel bebas dan variabel kinerja sebagai variabel terikat.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah peneliti sekarang menambahkan variabel bebas dalam penelitian. Melakukan penelitian terhadap pegawai bea cukai. Peneliti sekarang menggunakan analisis jalur dengan aplikasi SmartPLS dalam penelitian.

Lanjutan tabel 1

No	Nama, Tahun dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
8	Desmon, Surya, Reny, Yudhinanto, dan Alie (2016) “Pengaruh Disiplin, Kemampuan, dan Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Indosatoredo, Tbk Bandar Lampung”	<ul style="list-style-type: none"> a. Disiplin Kerja (X_1) b. Kemampuan (X_2) c. Insentif (X_3) d. Motivasi (Y_1) e. Kinerja Karyawan (Y_2) 	Kuantitatif dengan analisis jalur (<i>Path Analysis</i>)	disiplin, kemampuan, dan insentif secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Motivasi, disiplin, dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi sebagai perantara pengaruh disiplin, kemampuan, dan insentif terhadap kinerja karyawan.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama – sama menggunakan variabel disiplin dan kemampuan sebagai variabel bebas dan variabel motivasi dan kinerja sebagai variabel terikat. Sama menggunakan analisis jalur dalam penelitian.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah peneliti sekarang menambahkan variabel bebas dalam penelitian yaitu rotasi kerja dan remunerasi. Peneliti sekarang melakukan penelitian terhadap pegawai bea cukai.

Lanjutan tabel 1

No	Nama, Tahun dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
9	Nasution, Warsono dan Lestari (2016) "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean Tanjung Emas Semarang"	<ul style="list-style-type: none"> a. Pendidikan dan Pelatihan (X_1) b. Motivasi Kerja (X_2) c. Kinerja Karyawan (Y) 	Eksplanatori pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda	Variabel pendidikan dan pelatihan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean Tanjung Emas Semarang.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama – sama menggunakan variabel pendidikan dan pelatihan dan motivasi sebagai variabel bebas dan variabel kinerja sebagai variabel terikat. Sama-sama meneliti pada pegawai bea cukai.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah peneliti sekarang menambahkan variabel bebas dalam penelitian. Penelitian sekarang menggunakan analisis jalur dengan aplikasi SmartPLS.

Lanjutan tabel 1

No	Nama, Tahun dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
10	Rahman dan Solikhah (2016) “Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah”	a. Rotasi Kerja (X_1) b. Motivasi Kerja (X_2) c. Kepuasan Kerja (X_3) d. Kinerja Karyawan (Y)	Eksplanatori pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda	Rotasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Taruna Sejahtera.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama – sama menggunakan variabel rotasi kerja dan motivasi sebagai variabel bebas dan variabel kinerja sebagai variabel terikat.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah peneliti sekarang menambahkan variabel bebas dan melakukan penelitian pada pegawai bea cukai. Penelitian sekarang menggunakan analisis jalur dengan aplikasi SmartPLS.

Lanjutan tabel 1

No	Nama, Tahun dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
11	Helmawan (2017) “Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Lampung”	d. Remunerasi (X_1) e. Motivasi Kerja (Z) f. Kinerja Karyawan (Y)	Eksplanatori pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda SPSS.	Hasil dari penelitian ini adalah remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sementara motivasi kerja merupakan variabel moderasi dalam hubungan antara variabel remunerasi dan variabel kinerja.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama – sama menggunakan variabel remunerasi sebagai variabel bebas dan variabel kinerja sebagai variabel terikat.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah peneliti sekarang menambahkan variabel bebas dalam penelitian. Penelitian sekarang menggunakan analisis jalur dengan aplikasi SmartPLS.

Lanjutan tabel 1

No	Nama, Tahun dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
12	Kusuma (2017) “Pengaruh Remunerasi dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam pada PT MNC Sky Vision Tbk Palembang”.	a. Remunerasi (X_1) b. Disiplin Kerja (X_2) c. Motivasi Kerja (Y)	Kuantitatif dengan analisis regresi linier sederhana.	Variabel remunerasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama – sama menggunakan variabel remunerasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan variabel kinerja sebagai variabel terikat.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah peneliti sekarang menambahkan variabel bebas , menggunakan analisis jalur dengan aplikasi SmartPLS dan melakukan penelitian pada pegawai bea cukai.

Lanjutan tabel 1

No	Nama, Tahun dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
13	Pratama (2017) “Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja pada Perguruan Tinggi”.	a. remunerasi (X_1) b. kepuasan kerja (Y_1) c. Kinerja Karyawan (Y_2)	Eksplanatori pendekatan kuantitatif dengan analisis jalur SPSS.	Variabel sistem remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian pengaruh variabel remunerasi terhadap motivasi menghasilkan pengaruh yang tidak signifikan. Hasil ketiga yaitu kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dosen Universitas Brawijaya.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama – sama menggunakan variabel remunerasi sebagai variabel bebas dan variabel kinerja sebagai variabel terikat.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah peneliti sekarang menambahkan variabel bebas dan melakukan penelitian pada pegawai bea cukai. Penelitian sekarang menggunakan analisis jalur dengan aplikasi SmartPLS.

Lanjutan tabel 1

No	Nama, Tahun dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
14	Yulianita (2017) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo”	d. Gaya Kepemimpinan (X_1) e. Motivasi Kerja (X_2) f. Kinerja Karyawan (Y)	Eksplanatori pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda	Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian variabel yang berpengaruh paling signifikan adalah gaya kepemimpinan.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama – sama menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi sebagai variabel bebas dan variabel kinerja sebagai variabel terikat.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah peneliti sekarang menambahkan variabel bebas dan melakukan penelitian pada pegawai bea cukai. Penelitian sekarang menggunakan analisis jalur dengan aplikasi SmartPLS.

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2019

B. Tinjauan Teoritis

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Sedarmayanti (2011:260), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Mangkunegara (2009:67), mendefinisikan kinerja sebagai berikut:

“Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.”

Menurut Wibowo (2007:7), kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel (Ilyas, 2002:65). Menurut Effendi (2002:290), kinerja merupakan hasil prestasi sesuai dengan peran seseorang di dalam organisasi yang dicapai dari kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan dari implementasi pendidikan, pengalaman kerja, kreativitas, kompensasi, dan kepuasan kerja. Sesuai dengan pendapat Simamora (2006: 409), kinerja karyawan adalah suatu pencapaian pekerjaan yang telah ditentukan melalui perencanaan suatu strategi organisasi.

Adanya berbagai definisi diatas, dapat disimpulkan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas atau pekerjaannya berdasarkan kemampuan kerja baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut KMK No 467/KMK.01/2014 tentang Pengelolaan Kinerja di Lingkungan Kementerian Keuangan, tujuan penilaian kinerja bagi pegawai adalah:

- 1) Menjadi dasar penataan pegawai
- 2) Menjadi dasar pertimbangan pemberian penghargaan pegawai
- 3) Mengembangkan iklim kerja yang kondusif dan kompetitif
- 4) Mewujudkan pegawai yang kompeten dan memiliki motivasi tinggi serta memberikan kontribusi maksimal kepada unit kerja
- 5) Membangun komunikasi efektif dan hubungan yang harmonis antara bawahan dan atasan
- 6) Meningkatkan kepuasan kerja pegawai
- 7) Mengembangkan budaya kerja yang efektif, menghargai kualitas proses bisnis dan kualitas pegawai sehingga mampu memberikan kontribusi optimal.

c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Gibson *et al.*, (1985:52) variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

- 1) Dimensi individu, digolongkan atas kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis.
- 2) Dimensi organisasi: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.
- 3) Dimensi Psikologis, digolongkan atas persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Dimensi ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya.

Dimensi individu, dimensi organisasi dan dimensi psikologis ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat untuk pegawai memiliki sejumlah akibat psikologis dan lebih mengarah kepada tindakan. Zhentana (2017), menyatakan seorang pegawai yang menganggap kinerjanya baik berasal dari dimensi individu seperti kemampuan atau upaya, diduga orang tersebut akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibandingkan dengan apabila ia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan dimensi organisasi

Jenis atribusi yang dibuat seorang pimpinan tentang kinerja seorang bawahan mempengaruhi sikap dan perilaku terhadap bawahan tersebut. Misalnya, seorang pemimpin yang mempermasalahkan kinerja buruk bawahan karena kurangnya kemampuan dalam bekerja, akan mengambil tindakan berupa pemberian hukuman. Sebaliknya pimpinan yang tidak menghubungkan kinerja buruk dengan kekurangan kemampuan atau keterampilan, pimpinan akan merekomendasikan suatu program pelatihan di dalam maupun di luar instansi. Oleh karena itu, jenis atribusi yang dibuat oleh seorang pimpinan dapat menimbulkan akibat yang serius. Cara-cara seorang pegawai menjelaskan kinerjanya sendiri juga mempunyai implikasi penting dalam bagaimana seorang pegawai berperilaku dan berbuat di tempat kerja (Zhentana, 2017).

2. Kemampuan Kerja

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Definisi kemampuan kerja menurut Kaleta (2006: 170), merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan. Soelaiman (2007:112), menyatakan bahwa kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik mental maupun fisik.

“Menurut Robbins (2006:52), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu, dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis dan memahami. Kemampuan intelektual bagus yang dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Kemampuan intelektual yang tinggi juga akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan dan keterampilan.”

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan kerja adalah kapasitas individu yang dibawa sejak lahir atau dipelajari untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan ada dua yaitu kemampuan intelektual yang dipergunakan untuk melakukan kegiatan mental dan kemampuan fisik yang menuntut stamina, kecekatan dan lain-lain.

b. Klasifikasi Kemampuan Kerja

Robbins (2006:50), menyatakan bahwa kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, antara lain yaitu:

- 1) Kemampuan Intelektual, kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Terdapat tujuh dimensi yang membentuk kemampuan intelektual yaitu:
 - a) Kecerdasan Numeris, kemampuan untuk berhitung cepat dan akurat.
 - b) Pemahaman Verbal, kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta hubungan kata satu sama lain.
 - c) Kecepatan Perseptual, kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
 - d) Penalaran Induktif, kemampuan mengenali urutan logis dalam suatu masalah dan memecahkan masalah itu.
 - e) Penalaran Deduktif, kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
 - f) Visualisasi Ruang, kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seadanya posisinya dalam ruang diubah.
 - g) Ingatan, kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.
- 2) Kemampuan Fisik, kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Lebih lanjut dikemukakan sembilan kemampuan fisik dasar yaitu:
 - a) Faktor Kekuatan
 - 1) Kekuatan Dinamis, kemampuan untuk mengenakan kekuatan otot secara berulang-ulang atau sinambung sepanjang kurun waktu.
 - 2) Kekuatan Tubuh, kemampuan mengenakan kemampuan otot dengan menggunakan otot-otot tubuh (terutama perut).
 - 3) Kekuatan Statis, kemampuan mengenakan kekuatan terhadap objek luar.
 - 4) Kekuatan, kemampuan menghabiskan suatu maksimum energi eksplosif dalam suatu atau sederetan tindakan eksplosif.
 - b) Faktor Keluwesan
 - 1) Keluwesan Extent, yaitu kemampuan menggerakkan otot tubuh dan meregangkan punggung sejauh mungkin.
 - 2) Keluwesan Dinamis, kemampuan melakukan gerak cepat.
 - c) Faktor Lain
 - 1) Koordinasi Tubuh, yaitu kemampuan mengkoordinasi tindakan-tindakan serentak dari bagian-bagian tubuh yang berlainan.
 - 2) Keseimbangan, yaitu kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun kekuatan-kekuatan yang mengganggu keseimbangan itu.

- 3) Stamina, kemampuan melanjutkan upaya maksimum yang menuntut upaya yang diperpanjang sepanjang kurun waktu.

c. Indikator Kemampuan Kerja

Winardi (2002:110), mengemukakan indikator kemampuan terdiri atas dimensi-dimensi berikut ini:

1) Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan dan kecakapan pegawai sebagai akumulasi dari bakat dan kepribadian yang dimilikinya. Keterampilan (*skill*) merupakan kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Keterampilan (*skill*) untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar (*basic ability*). Indikator keterampilan meliputi: mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, kreatif, inovatif, dan memiliki kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan mengoperasikan komputer.

2) Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan yang dimiliki sebagai hasil pendidikan, pengalaman, dan pelatihan di bidang kerjanya. Pengetahuan merupakan struktur organisasi pengetahuan yang biasanya merupakan suatu fakta prosedur dimana jika dilakukan mungkin akan memenuhi kinerja. Berikut indikator *knowledge* meliputi: latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang kerja dan sering mengikuti pelatihan di bidangnya.

3) Pengalaman Kerja (*Work Experience*)

Pengalaman kerja adalah masa kerja karyawan dengan indikator pengalaman kerja meliputi: penguasaan kerja dengan baik, frekuensi kepindahan tempat kerja tinggi.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2004:213). Menurut Simamora (2004:610), disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan dan prosedur. Rivai (2004:444), berpendapat disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar

mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pendapat diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila dilanggar akan dikenai sanksi atas pelanggarannya.

b. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Mangkunegara (2001:129), menyatakan jenis-jenis disiplin kerja dalam suatu organisasi yaitu bersifat preventif dan bersifat korektif yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1) Disiplin Preventif

Disiplin kerja bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan, dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif. Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para pegawai organisasi.

2) Disiplin Korektif

Disiplin kerja yang bersifat korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran bagi pelanggar. Berat atau ringannya suatu sanksi tergantung pada bobot pelanggaran yang telah dilakukan.

c. Sanksi Pelanggaran Kerja

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan

organisasi. Sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi.

Menurut Rivai (2011:831), ada beberapa tingkatan dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

- 1) Sanksi pelanggaran ringan dengan jenis seperti teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis.
- 2) Sanksi pelanggaran sedang dengan jenis seperti penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan pangkat.
- 3) Sanksi pelanggaran berat dengan jenis seperti penurunan pangkat dan pemecatan.

4. Remunerasi

a. Pengertian Remunerasi

Remunerasi adalah kata serapan dari kata bahasa Inggris *remunerate* yang menurut *Oxford American Dictionaries* berarti *pay (someone) for services rendered or work done*. Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata remunerasi diartikan sebagai pemberian hadiah (penghargaan atas jasa, dan sebagainya) dan imbalan. Berbagai macam literatur yang digunakan, sering kali terdapat ketidakkonsistenan dalam penggunaan istilah remunerasi dan kompensasi. Hal tersebut terjadi dikarenakan masih minim literatur yang membahas secara rinci konsep remunerasi. Sementara Amstrong & Murlis (1983:10), mengemukakan bahwa konsep remunerasi dan kompensasi adalah istilah penggunaan imbalan yang mempunyai maksud yang sama.

Achmad (2006:9), menambahkan bahwa istilah imbalan digunakan untuk meng-Indonesia-kan istilah *compensation* yang datang dari buku-buku

manajemen sumber daya manusia yang di impor dari Amerika. Bangsa Inggris maupun Organisasi Buruh Internasional atau *ILO (International Labour Organization)* pun menyebutkan sebuah konsep imbalan atau kompensasi dengan istilah remunerasi. Menurut Dharma (2004:8), remunerasi memiliki pengertian berupa sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah di berikannya kepada organisasi tempat bekerja.

Remunerasi memiliki makna lebih luas daripada gaji, karena mencakup semua bentuk imbalan. Berbentuk uang maupun barang, diberikan secara langsung maupun tidak langsung, dan yang bersifat rutin maupun tidak rutin. Imbalan langsung terdiri dari gaji atau upah, tunjangan jabatan, tunjangan khusus, bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi kerja dan kinerja organisasi, insentif sebagai penghargaan prestasi, dan berbagai jenis bantuan yang diberikan secara rutin. Dharma (2004:8), Imbalan tidak langsung terdiri dari fasilitas, kesehatan, dana pensiun, gaji selama cuti, santunan musibah, dan sebagainya.

Pada pasal 4 Keputusan Direktur Nomor:188/KPTS/01.3/2011 tentang pengertian remunerasi, menjelaskan tentang pengertian remunerasi yang berbunyi sistem remunerasi adalah sistem pengupahan yang meliputi gaji, insentif, honorarium, uang lembur, uang makan, merit atau bonus, tunjangan dan pensiun. Adanya konteks birokrasi pemerintah, remunerasi dikaitkan dengan penataan kembali sistem penggajian pegawai yang didasarkan pada penilaian kinerja, dengan tujuan terciptanya sistem tata kelola pemerintah yang baik dan bersih. Sementara itu Surya (2004:8), menyatakan dalam

konteks perusahaan, remunerasi diartikan sebagai sebuah bentuk tindakan balas jasa atau imbalan yang diterima pekerja atas prestasi kerjanya.

b. Tujuan Remunerasi

Menurut Mahmudi (2007:167), tujuan utama sistem remunerasi adalah sebagai berikut:

- 1) Menarik orang-orang yang kompeten, berkualitas, dan berkarakter bergabung dengan organisasi.
- 2) Mempertahankan orang-orang yang memiliki keunggulan, kompetensi, berkualitas, dan berkarakter baik yang sudah bergabung dengan organisasi agar tidak keluar dari organisasi.
- 3) Menjaga agar orang-orang dalam organisasi tetap mau bekerja karena remunerasi yang tidak memadai memungkinkan pegawai untuk melakukan mogok kerja yang sebenarnya sangat merugikan organisasi.
- 4) Memotivasi pegawai agar mencapai prestasi yang terbaik.

c. Prinsip Remunerasi

Dharma (2004:21) prinsip dasar sistem remunerasi efektif mencakup:

- 1) Prinsip *individual equity* atau keadilan individu dalam arti apa yang diterima pegawai harus setara dengan apa yang diberikan oleh pegawai terhadap organisasi
- 2) Prinsip *Internal Equity* atau keadilan internal dalam arti adanya keadilan antara bobot pekerjaan dan imbalan yang diterima
- 3) Prinsip *External Equity* atau keadilan eksternal dalam arti keadilan yang diterima pegawai dalam organisasinya dibandingkan dengan organisasi lain yang memiliki kesetaraan.

Sementara menurut Hasibuan (2007:123), remunerasi menggunakan tiga prinsip dasar yaitu:

- 1) Kebersamaan, dalam organisasi pegawai bekerja saling membutuhkan dan koordinasi yang baik antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya.
- 2) Keterbukaan, semua pegawai dalam bekerja harus terbuka dan saling mengingatkan guna pencapaian hasil optimal.
- 3) Keadilan, pelaksanaannya sistem pembagian remunerasi ini harus adil dan wajar sesuai dengan penampilan kerja masing-masing pegawai.

5. Rotasi Kerja

a. Pengertian Rotasi Kerja

Rotasi kerja merupakan perpindahan pekerjaan dari pekerjaan khusus ke pekerjaan khusus lainnya (Kinicki & Kreitner, 2014:205). Robbins (2006:96), rotasi kerja merupakan suatu alternatif yang dapat digunakan untuk mengurangi tingkat kebosanan dan rutinitas yang berulang-ulang. Biasanya pegawai akan mengalami pergeseran pekerjaan dalam organisasi tanpa mengakibatkan perubahan dalam hal gaji. Menurut Edwan (2013), rotasi pekerjaan merupakan suatu proses perpindahan pekerjaan yang bersifat horizontal di mana jenis serta tanggung jawab yang ditanggung oleh pegawai akan berbeda. Sementara Juwita (2012), rotasi pekerjaan dapat membantu manajer dalam menghadapi terjadinya ketidakhadiran dan perputaran karyawan sehingga dapat mengisi kekosongan posisi dengan cepat.

“Selain itu menurut Saravani dan Abbasi (2013) dalam Rahayu (2018), rotasi pekerjaan adalah pendekatan paling penting dari desain pekerjaan serta kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan kemampuan pada pegawai. Tujuan dari rotasi pekerjaan adalah memberikan variasi pekerjaan kepada karyawan dari satu bidang pekerjaan ke bidang pekerjaan lain. Biasanya setiap perusahaan atau instansi memiliki kebijakan-kebijakan sendiri dalam penerapan waktu rotasi pekerjaan. Ada yang berkala (mingguan, bulanan, tahunan) dan tidak berkala.”

Keunggulan dari rotasi pekerjaan sendiri adalah mengembangkan kapabilitas seorang karyawan dalam melakukan beberapa pekerjaan yang berbeda (Mathis & Jackson 2011).

b. Landasan Dasar Rotasi Kerja

Adriani (2013), mengungkapkan bahwa dengan adanya rotasi pekerjaan karyawan dapat saling membantu dan berbagi dengan rekan kerja lainnya sehingga mampu mengatasi masalah pekerjaan dengan cepat dan meningkatkan kemampuan. Di sisi lain Yinhu (2005) dalam Rahayu (2018), menyatakan bahwa terdapat efek negatif yang dapat ditimbulkan dari adanya rotasi kerja, misalnya adanya perlawanan dari pegawai senior karena mereka akan kehilangan kompetensi dalam organisasi. Saat awal penerapan rotasi kerja, dimungkinkan terjadi penurunan produktifitas dan kualitas kerja. Pegawai membutuhkan waktu untuk menyesuaikan diri kembali dengan pekerjaan baru dan rekan kerja barunya. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki dasar rotasi kerja dan perencanaan yang memadai dalam melakukan rotasi kerja.

Hasibuan (2003:102), membagi dasar rotasi pekerjaan menjadi tiga landasan yaitu:

- 1) *Merit System*, yaitu perpindahan pekerjaan didasarkan atas hasil prestasi kerjanya. Sistem ini merupakan dasar yang sangat baik digunakan untuk meningkatkan semangat dan disiplin karyawan sehingga produktivitas akan meningkat.
- 2) *Seniority System*, perpindahan jabatan atau pekerjaan yang didasarkan atas dasar masa kerja, usia, dan pengalaman kerja dari jabatan yang bersangkutan. Sistem ini kurang efektif karena hanya didasarkan atas pertimbangan senioritas.
- 3) *Spoil System*, perpindahan pekerjaan atas landasan kekeluargaan. Sistem ini kurang baik karena dilandaskan suka tidak suka.

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2008:12), dasar pelaksanaan rotasi jabatan yaitu:

- 1) Rotasi jabatan didasarkan atas kebijakan dan peraturan manajer, yang berarti bahwa pelaksanaan rotasi didasarkan atas perencanaan

perusahaan menurut kebijakan dan peraturan yang telah ditetapkan dan dituangkan dalam pedoman yang berlaku.

- 2) Rotasi jabatan didasarkan atas prinsip *The Right Man on The Right Job*, yang artinya rotasi jabatan dilakukan untuk menempatkan karyawan/pegawai pada posisi yang tepat.
- 3) Rotasi jabatan sebagai tindakan untuk meningkatkan moral kerja.
- 4) Rotasi jabatan sebagai media kompetisi yang rasional, artinya pelaksanaan rotasi jabatan berdasarkan kompetisi yang rasional berupa penilaian prestasi kerja.
- 5) Rotasi jabatan sebagai langkah untuk promosi jabatan bagi karyawan.
- 6) Rotasi jabatan dilakukan untuk mengurangi *labour turn over*.
- 7) Pelaksanaan rotasi jabatan harus terkoordinasi.

Dengan memiliki landasan rotasi kerja yang kuat, diharapkan organisasi mampu mengontrol dan menjalankan praktik rotasi kerja dengan menggunakan pengukuran yang sesuai.

c. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Rotasi Kerja

Warsi (2010), menjelaskan terdapat enam faktor yang mampu mempengaruhi rotasi kerja yaitu:

- 1) Pengetahuan
Pengetahuan merupakan unsur pokok karena dapat merubah perilaku seseorang dalam mengerjakan sesuatu. Semakin tinggi pengetahuan karyawan semakin mudah karyawan untuk mengikuti perkembangan atau perubahan sesuai dengan tugasnya.
- 2) Keterampilan
Kemampuan seseorang melaksanakan suatu pekerjaan berupa keterampilan fisik dan non fisik. Keterampilan fisik digunakan untuk pekerjaan-pekerjaan fisik seperti mengoperasikan komputer, mengelola mesin produksi. Sedangkan untuk ketrampilan non fisik ada kecerdasan, kepribadian, dan bakat.
- 3) Pendidikan
Semakin tinggi pendidikan yang pernah diterima seseorang maka akan semakin luas wawasan dan kemampuan seseorang.
- 4) Kemampuan
Kemampuan merupakan kapasitas yang dimiliki individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.
- 5) Lingkungan

Suatu lingkungan organisasi mampu mempengaruhi perilaku karyawan. Lingkungan organisasi seperti keteladanan, pemimpin, sikap rekan, model kepemimpinan.

6) Pengalaman

Pengalaman menjadi faktor pertimbangan dilakukan rotasi kerja. Karyawan yang memiliki lebih banyak pengalaman dan memiliki kesesuaian jabatan dengan jabatan yang akan diididi akan diprioritaskan untuk diangkat dalam jabatan-jabatan tertentu.

Sedangkan menurut Hasibuan (2003:104), sebab-sebab pelaksanaan rotasi kerja antara lain sebagai berikut:

1) Permintaan sendiri

Rotasi atas permintaan sendiri adalah rotasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari karyawan yang bersangkutan dan dengan mendapat persetujuan pimpinan organisasi yang bersangkutan.

2) Alih Tugas produktif (ATP)

ATP adalah rotasi karena kehendak pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan karyawan yang bersangkutan ke jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kecakapannya.

d. Manfaat Rotasi Kerja

Menurut Hasibuan (2002:103), rotasi jabatan memiliki manfaat sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan produktivitas
- 2) Menciptakan keseimbangan antara tenaga dengan komposisi jabatan
- 3) Memperluas atau menambah pengetahuan karyawan
- 4) Menghilangkan rasa jenuh atau bosan karyawan terhadap pekerjaan
- 5) Memberikan perangsang agar karyawan mau meningkatkan karir yang lebih tinggi
- 6) Untuk pelaksanaan hukuman atau sanksi atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan
- 7) Alat pendorong atau spirit kerja meingkat melalui persaingan-persaingan terbuka
- 8) Memberikan pengakuan-pengakuan atas prestasinya
- 9) Tindakan pengamanan yang lebih baik
- 10) Menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan
- 11) Mengatasi perselisihan antar sesama karyawan

7. Motivasi Kerja

a. Pengertian motivasi kerja

Nawawi (2008:101), berpendapat motivasi adalah suatu keadaan yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi kerja merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk memulai pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya (Pasolong, 2010:140).

Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 1996:138).

b. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2011:289), tujuan pemberian motivasi kerja oleh suatu organisasi baik publik atau bisnis adalah:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan pada perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifkan keadaan karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreativitas dan prestasi kerja karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Adanya hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pemberian motivasi kepada karyawan adalah sebagai ransangan kepada karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan memberikan prestasi kinerja yang baik bagi organisasi.

c. Prinsip Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2005:100), terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai diantaranya yaitu:

1) Prinsip Partisipasi

Upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4) Prinsip Pendelegasian Wewenang

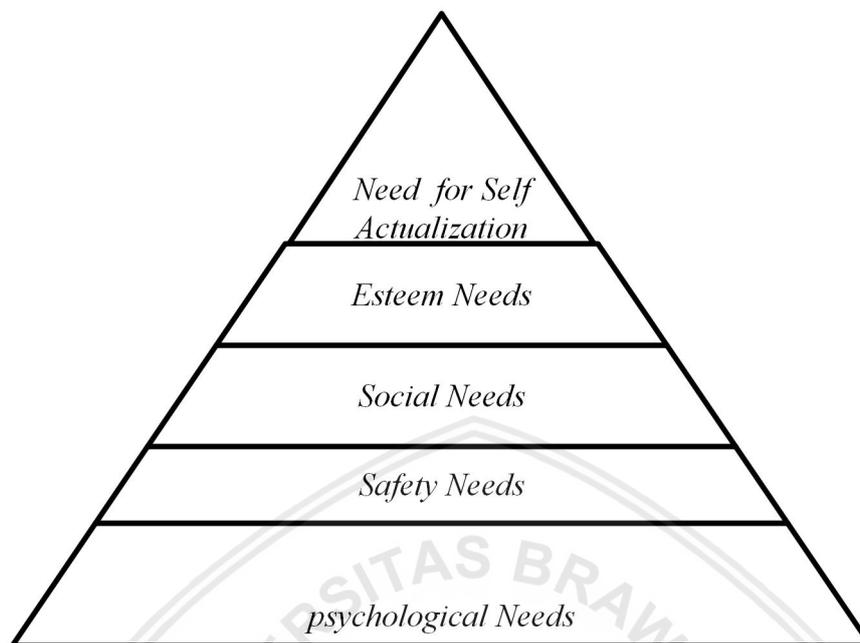
Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan ooleh pemimpin.

5) Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai bekerja seperti apa yang diharapkan oleh pemimpin.

d. Teori Hierarki Kebutuhan (Abraham Maslow)

Teori ini menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan yang munculnya sangat bergantung pada kepentingan secara individu. Sunyoto (2012:192), motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksud. Maslow dalam Fahmi (2016:93) membagi kebutuhan manusia menjadi lima tingkatan, sehingga teori motivasi ini disebut dengan "*The Five Hierarchy Need*" yang diantaranya adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Teori Hierarki Maslow

Sumber : Fahmi (2016:93). Diolah oleh Peneliti (2019)

1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan dasar yang termasuk kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minuman, oksigen, tidur dan sebagainya.

2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, serta jaminan akan berlangsung pekerjaannya.

3) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan ini 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 serta *supervise* yang baik.

4) Kebutuhan Harga Diri (*Esteem Needs*)

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

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Need for Self Actualization*)

Kebutuhan ini merupakan dorongan agar menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian, potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

C. Kerangka Konseptual dan Pengembangan Hipotesis

1. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini ditujukan untuk memperjelas variabel yang diteliti sehingga elemen pengukurannya dapat diperinci secara kongkrit. Menurut Nazir (2003:123), konsep menggambarkan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap suatu yang khas. Penelitian ini menggunakan tiga konsep yaitu dimensi individu, dimensi organisasi dan kinerja. Kerangka konsep ini didapatkan dari konsep ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka. Dapat dikatakan juga, kerangka konseptual ini merupakan ringkasan dari tinjauan pustaka yang dihubungkan dengan garis sesuai variabel yang diteliti.

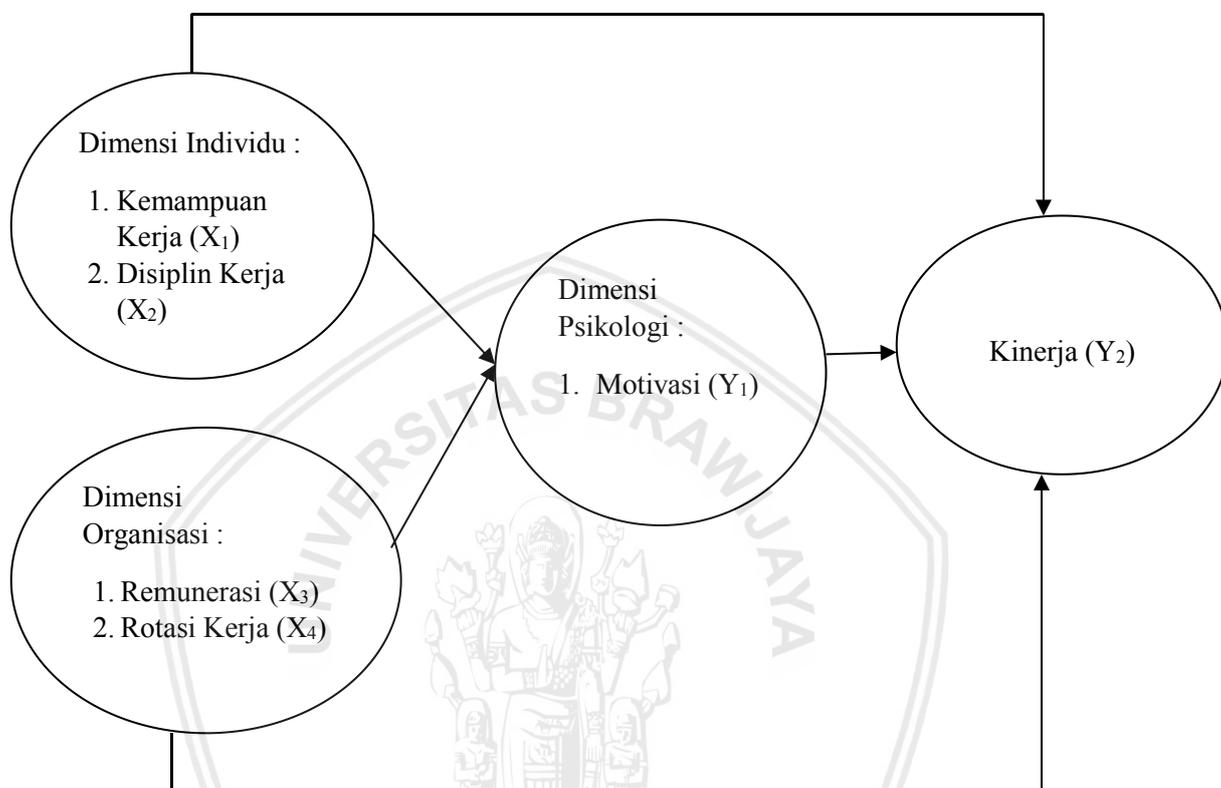
Gibson *et al.*, (1985:52), menyatakan model teori kinerja, variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu dimensi individu, dimensi psikologis dan dimensi organisasi. Dimensi individu yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja dan disiplin kerja yang merupakan potensi utama yang dimiliki oleh seorang pegawai yang memiliki kontribusi cukup besar untuk hasil akhir pekerjaannya. Dimensi organisasi ini yang akan diteliti adalah remunerasi, dan rotasi kerja, kemudian dimensi psikologis yang diteliti adalah motivasi kerja yang memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja pegawai.

Desmon *et al.*, (2016) menjelaskan variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan

pada PT. Indosatooredo. Kemudian penelitian yang dilakukan Herman (2014) menjelaskan pengaruh remunerasi terhadap motivasi kerja yang menghasilkan hasil tidak signifikan. Nursanti *et al.*, (2014) menjelaskan variabel rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan pada Perusahaan Manfaat Group Kabupaten Semarang. Penelitian selanjutnya yaitu penelitian dari Hermawan (2017) yang menjelaskan remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi pada Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Lampung.

Sanjaya (2015), Nasution *et al.*, (2016), Rahman *et al.*, (2016) menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Yulianita (2017), menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Farlen (2011), menjelaskan variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda. Penelitian selanjutnya dilakukan Sanjaya (2015), menjelaskan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. Kamrida (2016), menyatakan pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor LPMP Provinsi Sulawesi Selatan. Kristina (2015), menyatakan remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia dan terakhir Rahman dan Solikhah (2016), rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2019

2. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2014:183). Dikatakan sementara dikarenakan jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan dan belum dilakukan pada fakta yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun pengembangan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi

Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik mental maupun fisik (Soelaiman, 2007:112). Pegawai dengan kemampuan kerja yang baik dapat termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dan sebaliknya. Seorang pegawai akan termotivasi dan memiliki kinerja yang baik jika pegawai tersebut memiliki pengetahuan yang memadai terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan instansi.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Desmon *et al.*, (2016), menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi dan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan variabel motivasi kerja sebagai variabel perantaranya. Berdasarkan penjelasan tersebut, serta berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_1 =$ Kemampuan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y_1).

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Rivai (2004:444), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dapat disimpulkan

bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila dilanggar akan dikenai sanksi atas pelanggarannya. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan oleh Desmon *et al.*, (2016), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi dan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan variabel motivasi kerja sebagai variabel perantaranya. Berdasarkan penjelasan tersebut, serta berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_2 =$ Disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y_1).

c. Pengaruh Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja

Kamus Besar Bahasa Indonesia kata remunerasi diartikan sebagai pemberian hadiah (penghargaan atas jasa, dan sebagainya) dan imbalan. Hal ini dapat menyebabkan naik turunnya motivasi dalam diri pegawai. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan oleh Hermawan (2017), menyatakan bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sementara motivasi kerja merupakan variabel moderasi dalam hubungan antara variabel remunerasi dan variabel kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa remunerasi memiliki hubungan dengan motivasi pegawai.

Berdasarkan penjelasan tersebut, serta berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_3 =$ Remunerasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y_1).

d. Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Robbins (2006:96) menyatakan bahwa rotasi kerja merupakan suatu alternatif yang dapat digunakan untuk mengurangi tingkat kebosanan dan rutinitas yang berulang-ulang. Biasanya pegawai akan mengalami pergeseran pekerjaan dalam organisasi tanpa mengakibatkan perubahan dalam hal gaji. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nursanti *et al.*, (2014) menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh terhadap motivasi dan variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan variabel motivasi dapat menjadi variabel intervening antara variabel rotasi kerja terhadap kinerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, serta berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_4 =$ Rotasi Kerja (X_4) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y_1).

e. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2009:67), menyatakan bahwa secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan

kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Kinerja individu pegawai juga dipengaruhi oleh kinerja pegawai itu sendiri.

Instansi hendaknya melakukan upaya untuk meningkatkan pengetahuan pegawai baik melalui pendidikan formal, pelatihan, akses informasi maupun pengalaman. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Farlen (2011), menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti jika kemampuan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan tersebut, serta berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
 $H_5 =$ Kemampuan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y_2).

f. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis,

dan bila dilanggar akan dikenai sanksi atas pelanggarannya (Rivai, 2004:444). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya (2015), menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan tersebut, serta berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_6 =$ Disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y_2).

g. Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai

Mangkuprawita (2002:196), mengemukakan tujuan sistem remunerasi adalah untuk membantu organisasi mencapai tujuan keberhasilan strategi organisasi dan menjamin terjadinya keadilan internal dan eksternal. Remunerasi merupakan *reward* atau imbalan dari organisasi kepada pegawai atas usaha dan kinerjanya yang baik untuk mensejahterakan pegawai. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kristina (2015), menyatakan jika pemberian remunerasi meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Remunerasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan tersebut, serta berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_7 =$ Remunerasi (X_4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y_2).

h. Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Rotasi kerja merupakan salah satu cara untuk menempatkan atau *staffing* pegawai. Adanya rotasi pekerjaan diharapkan dapat menstimulasi pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih baik karena terdapat proses penambahan pengetahuan dan kemampuan pegawai, mengurangi kejenuhan kerja dari pegawai, membantu proses penempatan pegawai secara tepat, serta memberi tantangan lebih besar bagi pegawai untuk mencapai prestasi atau kinerja yang lebih baik. Berdasarkan penelitian sebelumnya menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai kependidikan (Rahman dan Solikhah, 2016).

Berdasarkan penjelasan tersebut, serta berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis kelima dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_8 =$ Rotasi kerja (X_5) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y_2).

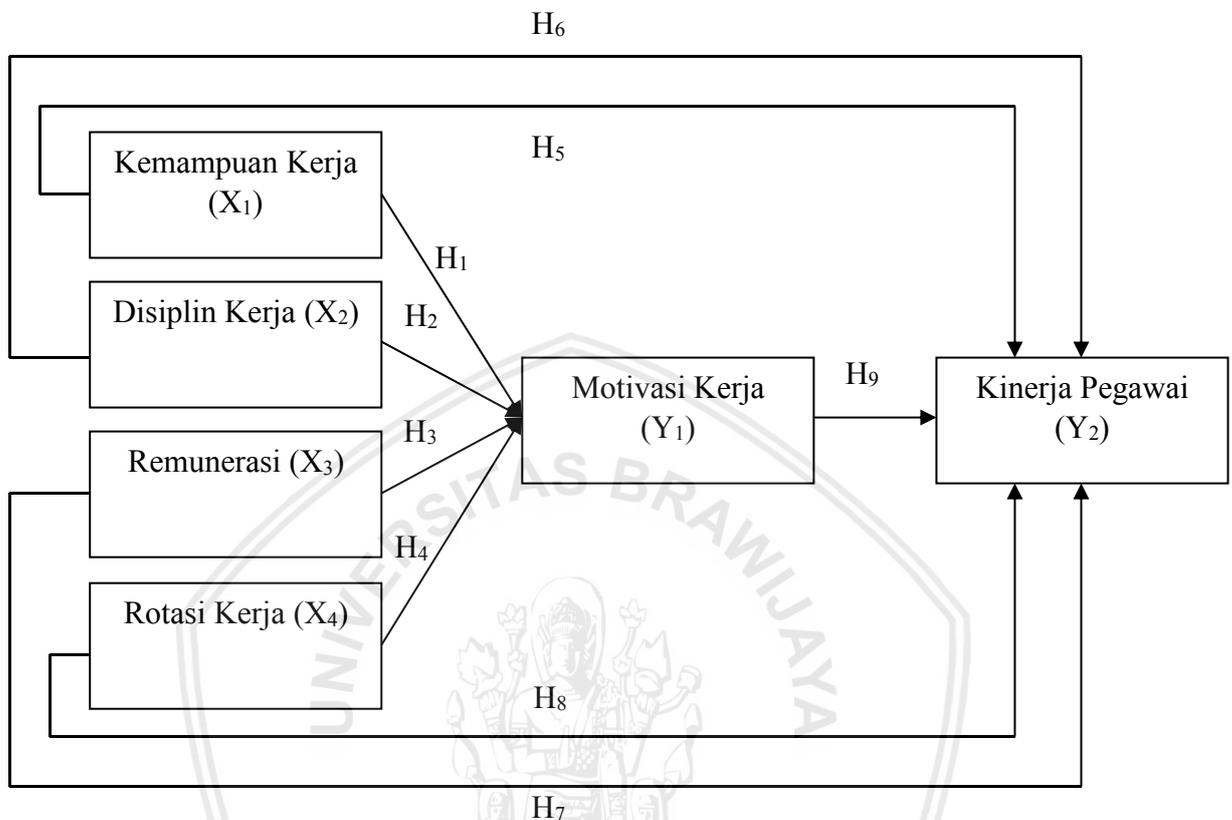
i. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Siagian (1996:138), motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Tujuan dari pemberian

motivasi kepada karyawan ialah sebagai ransangan kepada karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan memberikan prestasi kinerja yang baik bagi organisasi.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Munparidi (2012), menyatakan variabel motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan Sanjaya (2015), Rahman dan Solikhak (2016), dan Yulianita (2017), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti jika pemberian motivasi kerja baik maka akan berdampak pada kinerja pegawai yang berarti bahwa dengan meningkatkan motivasi kerja maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Berdasarkan penjelasan tersebut, serta berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis keenam dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_9 =$ Motivasi kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y_2).



Gambar 3. Pengembangan Hipotesis
 Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2019

Keterangan :

H_1 : Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

H_2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

H_3 : Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

H_4 : Rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

H_5 : Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H_6 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₇ : Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₈ : Rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₉ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan dan adanya variabel yang hendak diuji, maka jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Menurut Sugiyono (2011:115), penelitian menurut tingkat eksplanatori adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

Sugiyono (2011:8), menyatakan pendekatan kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang berdasarkan atas filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis datanya bersifat statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang sebelumnya telah ditetapkan. Pada penelitian ini, selanjutnya dilakukan analisis pengaruh antara variabel-variabel yang telah dirumuskan, yaitu variabel kemampuan kerja (X_1), variabel disiplin kerja (X_2), variabel remunerasi (X_3), dan variabel rotasi kerja (X_4) terhadap variabel motivasi kerja (Y_1) dan variabel kinerja pegawai (Y_2).

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang (KPPBC TMC Malang) yang merupakan organisasi

pemerintah dibidang pemungutan pajak Bea dan Cukai. Penelitian ini akan melibatkan karyawan yang ada di KPPBC TMC Malang. Alasan peneliti memilih lokasi tersebut dikarenakan KPPBC TMC Malang merupakan instansi kepabeanan yang memiliki fungsi dan tanggungjawab yang besar kepada negara dan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur II dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi (www.beacukai.go.id).

Alasan lainnya yaitu KPPBC TMC Malang merupakan penyumbang terbesar penerimaan negara di tingkat Kanwil DJBC Jatim II (<http://beacukaijatim2.com>). Oleh karena itu supaya instansi kepabeanan dan cukai dapat menjalankan fungsi dan melakukan pengawasan yang lebih baik dan dapat merealisasikan target penerimaan yang lebih optimal, maka diperlukan peningkatan kinerja sumber daya manusia yang lebih baik. Pentingnya sumber daya manusia untuk mengetahui dimensi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya

C. Variabel Penelitian, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran

1. Variabel Penelitian

Sugiyono (2005:38), pengertian variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel di dalam penelitian digunakan untuk diteliti sejauh mana keterkaitan antar satu sama lain. Keseluruhan variabel pada penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga kategori, pertama variabel eksogen dengan simbol (X), variabel intervening dengan simbol (Y_1), dan variabel endogen dengan simbol (Y).

a. Variabel Eksogen

Menurut Waluyo (2009:20), Variabel eksogen (X) dikenal juga sebagai source variabel atau independen variabel yang tidak diprediksi oleh variabel lain dalam model. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), remunerasi (X_3), dan rotasi kerja (X_4).

b. Variabel Antara

Solimun (2009:3), mendefinisikan variabel antara adalah variabel yang bersifat menjadi perantara (sarana) dari variabel bebas ke variabel tergantung. Sifatnya tidak memperlemah atau memperkuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung. Pada penelitian ini variabel terikat yang digunakan adalah motivasi kerja (Y_1).

c. Variabel Endogen

Waluyo (2009:20), menjelaskan bahwa variabel endogen (Y_2) adalah faktor yang diprediksi oleh satu atau beberapa variabel. Variabel endogen dapat emprediksi satu atau beberapa variabel endogen lainnya, tetapi variabel eksogen hanya dapat berhubungan kausal dengan variabel endogen. Pada penelitian ini variabel terikat yang digunakan adalah kinerja kerja (Y_2).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel di dalam suatu penelitian merupakan penjabaran variabel beserta indikatornya secara terperinci, sehingga variabel yang ada diketahui pengukurannya. Menurut Zulganef (2008:84), definisi operasional adalah kegiatan atau proses yang dilakukan peneliti untuk mengurangi abstraksi

konsep sehingga konsep tersebut dapat diukur. Pada penelitian ini, definisi operasional dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Kemampuan Kerja (X_1)

Winardi (2002:110), mengemukakan indikator kemampuan terdiri atas:

- 1) Keterampilan (*Skill*), keterampilan dan kecakapan pegawai sebagai akumulasi dari bakat dan kepribadian yang dimiliki
- 2) Pengetahuan (*Knowledge*), pengetahuan yang dimiliki pegawai sebagai hasil dari pendidikan, pengalaman, dan pelatihan di bidang kerjanya.
- 3) Pengalaman kerja (*Work Experience*), lama kerjanya pegawai bekerja dibidangnya.

b. Disiplin kerja (X_2)

Untuk mengukur variabel disiplin kerja, digunakan indikator yang dikembangkan oleh Hasibuan (2010:194), diantaranya:

- 1) Ketepatan Waktu adalah ketepatan pegawai dalam memenuhi waktu yang telah ditetapkan. Waktu bekerja yang diberikan instansi diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada di dalam standar pekerjaan instansi.
- 2) Ketaatan Terhadap Peraturan adalah kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan instansi. Pelaksanaan pekerjaan pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
- 3) Tanggung Jawab Kerja adalah memikul semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan batas-batas yang ada di deskripsi pekerjaan. Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

c. Remunerasi (X_3)

Indikator remunerasi menurut Suprianto (2013), adalah sebagai berikut:

- 1) Beban kerja, remunerasi yang diterima pegawai harus sesuai dengan berat ringannya suatu pekerjaan.
- 2) Masa kerja, lamanya pegawai bekerja di organisasi. Apabila dikaitkan dengan remunerasi maka remunerasi yang diterima oleh pegawai harus sesuai dengan lamanya bekerja di organisasi.
- 3) Jabatan, status pegawai di dalam organisasi. Remunerasi yang diterima oleh pegawai harus sesuai dengan tanggung jawab jabatan pegawai.
- 4) Hasil kerja, kesesuaian remunerasi dengan prestasi kerja atau hasil kerja yang telah diraih oleh pegawai.
- 5) Harga pasar atau nilai tukar, remunerasi yang diterima saat ini sesuai dengan harga pasar atau nilai tukar yang sudah memenuhi kebutuhan hidup.

d. Rotasi Kerja (X_4)

Mathis & Jackson (2006:191), rotasi kerja adalah proses pemindahan seorang karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dapat meningkatkan kemampuan pegawai dan nilai bagi organisasi tanpa adanya perubahan jabatan, pangkat, maupun kompensasi.

Affandi (2016:33), menyatakan bahwa model rotasi kerja yang menjadi indikator rotasi kerja adalah kejenuhan pegawai. Pegawai yang telah bekerja lama di suatu unit bagian pekerjaan akan merasakan kejenuhan dan bosan dalam menjalankan aktivitas kerja. Rasa jenuh tersebut jika tidak segera ditangani akan menimbulkan permasalahan baru seperti menurunkan kinerja seorang pegawai.

e. Motivasi Kerja (Y_1)

Pada penelitian ini menggunakan indikator Fahmi (2016:93), yaitu faktor yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu teori hierarki Maslow, meliputi:

1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan dasar yang termasuk kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minuman, oksigen, tidur dan sebagainya.

2) **Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)**

Kebutuhan ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, serta jaminan akan berlangsung pekerjaannya.

3) **Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)**

Kebutuhan ini 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 serta pemimpin yang baik.

4) **Kebutuhan Harga Diri (*Esteem Needs*)**

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

5) **Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Need for Self Actualization*)**

Kebutuhan ini merupakan dorongan agar menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian, potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

f. Kinerja Pegawai (Y₂)

Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperhatikan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut (Priansa, 2014:270). Kementerian Keuangan sudah memiliki standar penilaian dan evaluasi kinerja tersendiri yang diatur dalam KMK Nomor 467/KMK.01/2014 tentang Pengelolaan Kinerja di Lingkungan Kementerian Keuangan. Indikator dari penilaian kinerja pegawai dalam lingkup Kementerian Keuangan adalah sebagai berikut:

1) **Orientasi pelayanan**

Seluruh pegawai dalam memberikan pelayanan kepubean dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku, tepat dan sesuai prosedur.

2) **Integritas**

Konsistensi dan keteguhan dalam menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dan keyakinan. Seluruh pegawai harus berpikir, berkata, dan berperilaku dan bertindak dengan baik dan benar serta memegang kode etik dan

prinsip-prinsip moral sesuai yang telah ditetapkan oleh Kementerian Keuangan.

3) Komitmen

Komitmen diartikan bahwa seluruh pegawai senantiasa melakukan upaya perbaikan di segala bidang untuk menjadi dan memberikan yang terbaik sesuai dengan yang diinginkan instansi, memenuhi dan melaksanakan visi dan misi yang telah ditetapkan instansi serta melaksanakan tugas dan fungsi dan senantiasa meningkatkan hasil kerja dibandingkan waktu yang lalu.

4) Kerjasama

Kerjasama dapat diartikan bahwa pegawai harus memiliki komitmen untuk membangun dan memastikan hubungan kerja sama internal sesama pegawai yang produktif serta kemitraan yang harmonis dengan para pengguna jasa dan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama dengan rekan kerja.

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan diatas, maka variabel, indikator beserta item-item yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Konsep, Variabel, Indikator, Item dan Sumber

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
Dimensi Individu	1. Kemampuan Kerja (X_1)	a. Keterampilan (<i>Skill</i>)	1) Pegawai menyelesaikan tugas dengan cermat. 2) Kemampuan dalam pengoperasian peralatan yang mempermudah pekerjaan. 3) Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target instansi	Winardi (2006:65)

Lanjutan tabel 2

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
Dimensi Individu	1. Kemampuan Kerja (X_1)	a. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	1) Pegawai memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan. 2) Pegawai memiliki pengetahuan yang membantu dalam memahami pekerjaan secara benar.	Winardi (2006:65)
		c. Pengalaman Kerja (<i>Work Experience</i>)	1) Pegawai memiliki pengalaman dalam menjalankan tugas pekerjaan. 2) Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai mempermudah penguasaan pekerjaan dengan baik.	
	2. Disiplin Kerja (X_2)	a. Ketepatan Waktu	1) Pegawai selalu datang ke tempat kerja sebelum jam kerja mulai. 2) Pegawai menggunakan waktu istirahat dengan baik. 3) Pegawai selalu melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan	Hasibuan (2010:194)

Lanjutan tabel 2

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
Dimensi Individu	2. Disiplin Kerja (X ₂)	b. Ketaatan Terhadap Peraturan	1) KPPBC TMC Malang memberikan sanksi yang tegas bagi pegawai yang melanggar peraturan.	Hasibuan (2010:194)
		c. Tanggung jawab kerja	1) Pegawai bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang ditugaskan oleh pimpinan. 2) Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur tempat kerja.	
Dimensi Organisasi	3. Remunerasi (X ₃)	a. Beban kerja	1) Kesesuaian remunerasi yang diterima pegawai dengan beban kerjanya.	Suprianto (2013)
		b. Masa kerja	1) Kesesuaian remunerasi yang diterima pegawai dengan masa kerjanya.	

Lanjutan tabel 2

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
Dimensi Organisasi	3. Remunerasi (X ₃)	b. Jabatan	1) Kesesuaian remunerasi yang diterima pegawai dengan jabatannya 2) Setiap tingkatan jabatan memiliki tingkatan remunerasi yang berbeda.	Suprianto (2013)
		c. Hasil kerja	1) Kesesuaian remunerasi yang diterima pegawai dengan hasil kerjanya. 2) Pegawai memahami bagaimana kenaikan remunerasi ditentukan.	
		d. Harga pasar	1) Remunerasi yang diterima dapat memenuhi kebutuhan. 2) Remunerasi yang diterima dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai.	
	4. Rotasi Kerja (X ₄)	a. Kejenuhan karyawan	1) Pelaksanaan rotasi kerja menghilangkan rasa bosan pegawai terhadap pekerjaan.	Affandi (2016:33)

Lanjutan tabel 2

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
Dimensi Organisasi	4. Rotasi Kerja (X ₄)	a. Kejenuhan karyawan	2) Pelaksanaan rotasi kerja menciptakan suasana baru bagi pegawai.	Affandi (2016:33)
		b. Meningkatkan Wawasan Pegawai	1) Pegawai menginginkan pelaksanaan rotasi kerja untuk menambah wawasan pada suatu bidang. 2) Pelaksanaan rotasi kerja meningkatkan wawasan pegawai dalam berbagai bidang pekerjaan di KPPBC TMC Malang.	
		c. Meningkatkan Pengalaman Pegawai	1) Pegawai menginginkan pelaksanaan rotasi kerja untuk meningkatkan pengalaman. 2) Pelaksanaan rotasi kerja menambah pengalaman pegawai dalam berbagai bidang pekerjaan di KPPBC TMC Malang.	

Lanjutan tabel 2

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
Dimensi Psikologis	1. Motivasi Kerja (Y ₁)	a. Kebutuhan Fisiologis	1) Pegawai dapat mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga. 2) Insentif yang diberikan sudah adil.	Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (Fahmi, 2016:93)
		b. Kebutuhan Rasa Aman	1) Kondisi lingkungan kerja sudah aman dan terkendali. 2) Peralatan dan perlengkapan bekerja cukup aman dan memadai untuk digunakan. 3) Kesehatan dan keselamatan kerja telah diperhatikan dengan baik.	
		c. Kebutuhan sosial	1) Pegawai ikut berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan oleh instansi. 2) Instansi mengadakan kegiatan untuk membentuk rasa kekeluargaan antar pegawai	
		d. Kebutuhan Harga Diri	1) Pimpinan memberikan penghargaan bagi pegawai yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. 2) Tempat kerja mengakui dan menghargai hasil kerja pegawai.	

Lanjutan tabel 2

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
Dimensi Psikologis	1. Motivasi Kerja (Y ₁)	d. Kebutuhan Harga Diri	3) Pegawai lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik karena telah mendapatkan pujian dari pimpinan.	Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (Fahmi, 2016:93)
		e. Kebutuhan Aktualisasi Diri	1) Tempat kerja memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan kerja. 2) Pegawai dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang sulit dengan menggunakan ketrampilan yang dimiliki.	
Kinerja Pegawai	Kinerja Pegawai (Y ₂)	a. Orientasi Pelayanan	1) Pegawai sudah memberikan layanan sesuai dengan peraturan yang berlaku..	KMK No 476/KMK.01/2014 tentang Pengelolaan Kinerja di Lingkungan Kementerian Keuangan
		b. Integritas	1) Pegawai sudah memegang teguh kode etik dan prinsip moral sesuai peraturan yang sudah ditetapkan Kementerian Keuangan. 2) Pegawai sudah melakukan sikap dasar DJBC	

Lanjutan tabel 2

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
Kinerja Pegawai	Kinerja Pegawai (Y ₂)	c. Komitmen	1) Pegawai melakukan perbaikan di segala bidang untuk tujuan instansi. 2) Pegawai mendukung pelaksanaan visi misi KPPBC TMC Malang untuk kemajuan instansi.	KMK No 476/KMK.01/2014 tentang Pengelolaan Kinerja di Lingkungan Kementerian Keuangan
		d. Kerjasama	1) Pegawai memastikan kerjasama antar pegawai yang produktif. 2) Pegawai memastikan keharmonisan dengan pengguna jasa.	

Sumber: Diolah oleh Penulis, diadopsi dari berbagai sumber 2019

3. Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2016:92). Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap,

pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penggunaan skala *likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Komposisi skala *likert* dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut (Sugiyono, 2014:94) :

Tabel 3
Skala Likert

Jawaban Responden	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2014:94

Dari skor skala *likert* diatas, dapat ditentukan besarnya panjang interval dengan rumus menurut Supranto (2000:64) sebagai berikut:

$$C = \frac{X_n - X_1}{k}$$

Keterangan :

C = Perkiraan besarnya (*class width, class size, class lenght*)

k = Banyaknya kelas

X_n = Nilai observasi terbesar

X_1 = Nilai observasi terkecil

$$C = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus tersebut, maka diperoleh nilai interval kelas pada skala *likert* seperti di tabel 4.

Tabel 4
Interval Kelas Skala *Likert*

Jawaban responden	Skor	Interval kelas
Sangat Setuju	5	>4,2 – 5
Setuju	4	>3,4 – 4,2
Ragu – Ragu	3	>2,6 – 3,4
Tidak Setuju	2	>1,8 – 2,6
Sangat Tidak Setuju	1	>1 – 1,8

Sumber: Supranto, 2006:64

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Sanusi (2012:87), menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Menurut Sugiyono (2013:117), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai yang bekerja di KPPBC TMC Malang yang berjumlah 97 pegawai.

2. Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:73), adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Menurut Arikunto (2006:109) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dalam menentukan penelitian ini menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang ditolerir, misal 5% atau 0,05

$$n = \frac{97}{1 + 97(0,05)^2} = 78,06$$

Berdasarkan rumus slovin diatas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 78 pegawai KPPBC TMC Malang.

E. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2016:217). Dalam penelitian ini digunakan teknik *propotional random sampling*. Menurut Sugiyono (2016:82), yang dimaksud dengan *propotional random sampling* yaitu : “dengan mengambil sampel secara acak pada setiap wilayah yang ditentukan seimbang atau sebanding dengan banyaknya objek dalam masing-masing wilayah”. Pemilihan sampel di setiap bagian dilakukan dengan sistem undian nama sehingga mendapatkan jumlah sampel yang dibutuhkan. Berikut ini adalah rincian sampel penelitian berdasarkan bagian:

Tabel 5
Rincian Sampel Penelitian

No	Bagian	Jumlah Pegawai	Perhitungan	Sampel
1	Subbagian Umum	12	$12/97 \times 78$	10
2	Seksi Penyuluhan dan Layanan Informasi	8	$8/97 \times 78$	6
3	Seksi Kepatuhan Internal	7	$7/97 \times 78$	6
4	Seksi Intelijen Penindakan	14	$14/97 \times 78$	11
5	Seksi Penyidikan dan Barang Hasil Penindakan	7	$7/97 \times 78$	6
6	Seksi Perbendaharaan	12	$12/97 \times 78$	10
7	Seksi Pelayanan Kepabeanaan dan Cukai I	17	$17/97 \times 78$	13
8	Seksi Pelayanan Kepabeanaan dan Cukai II	20	$20/97 \times 78$	16
Jumlah		97		78

Sumber: Diolah oleh Penulis, 2019

F. Jenis dan Sumber Data

Sanusi (2012:103), menjelaskan jenis data lebih cenderung pada pengertian data macam apa yang harus dikumpulkan oleh peneliti. Jenis data merupakan data yang dikumpulkan dan digunakan sebagai bahan dalam penelitian. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data pada pengumpul data (Sugiyono, 2017:137). Data primer adalah data penelitian yang secara langsung diperoleh dari sumbernya yaitu responden. Data primer yang digunakan pada penelitian ini melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai KPPBC TMC Malang.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau melalui dokumen (Sugiyono, 2017:137). Data sekunder yang digunakan pada penelitian ini berupa sejarah singkat instansi KPPBC TMC Malang yang telah tersusun dalam arsip, struktur organisasi, kebijakan manajemen, dan sebagainya.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian terhadap masalah yang menjadi objek penelitian. Teknik pengumpulan data yang

digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Menurut Purwanto (2011:72-73), dalam metode survei pengumpulan data yang paling dominan adalah dengan menggunakan angket atau kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016:142). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan tujuan untuk memperoleh informasi-informasi yang relevan mengenai variabel-variabel penelitian yang akan diukur dalam penelitian ini.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yakni kuesioner yang sudah disediakan jawabannya. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner pada penelitian ini dilakukan dengan membuat kisi-kisi kuesioner, merumuskan item-item pertanyaan dan lima alternatif jawaban, kemudian menetapkan skala penilaian. Penyebaran kuesioner kepada pegawai KPPBC TMC Malang dilaksanakan dengan cara undian nama. Nama yang keluar dalam undian dinyatakan sebagai responden penelitian.

Kuesioner ini ditujukan kepada pegawai KPPBC TMC Malang yang dijadikan sampel dalam penelitian untuk mengetahui persepsi responden tentang pengaruh variabel dimensi individu dan dimensi organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pengumpulan data sekunder pada penelitian ini melalui surat riset yang dibuat oleh peneliti yang kemudian dikirimkan ke pihak KPPBC TMC Malang untuk memperoleh data sejarah singkat perusahaan yang telah tersusun dalam arsip, struktur organisasi, kebijakan manajemen, dan sebagainya.

H. Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2006:160), instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan surat riset. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai tanggapan responden atas pertanyaan maupun pernyataan dari setiap variabel penelitian yang digunakan. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket tertutup dimana kuesioner yang berupa pertanyaan maupun pernyataan sudah disertai dengan jawaban untuk mempermudah responden dalam menjawab kuesioner. Surat riset digunakan untuk memperoleh data sejarah singkat perusahaan yang telah tersusun dalam arsip, struktur organisasi, kebijakan manajemen, dan sebagainya.

I. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2009:144), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevaliditasan suatu instrumen. Suatu alat ukur yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Menurut Sekaran (2006:42), uji validitas memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Uji validitas dilakukan dengan rumus korelasi produk momen yang dikemukakan oleh Arikunto (2009:72), rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N(\sum X^2) - (\sum X)^2)(N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi variabel x dan y

X = Skor butir

Y = Skor total butir

N = Jumlah sampel (Responden)

Menurut Sugiyono (2010:178), kriteria atau syarat suatu item tersebut dinyatakan valid adalah bila korelasi tiap faktor tersebut bernilai positif dan besarnya 0.3 keatas.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2006:178), reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk sebagai alat pengumpul data karena instrumen itu sudah baik. Arikunto (2006:154), menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen penelitian ini dalam bentuk skala 1-5, maka untuk mencari reabilitasnya digunakan dengan rumus *Cronbach's Alpha* sebagai berikut (Arikunto, 2006:178).

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

σ_n^2 = Jumlah Varians butir

σ_t^2 = Varians Total

Seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian dikatakan reliabel apabila koefisien *Cronbach Alpha* diatas 0,6. Perhitungan pada pengujian validitas dan reliabilitas ini menggunakan bantuan program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 23*.

3. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan peneliti sebelum melakukan penelitian dengan melihat korelasi antara skor masing-masing pernyataan, yaitu dengan menggunakan korelasi *product moment*. Korelasi ini merupakan korelasi antar skor setiap butir pertanyaan dengan total skor variabel. Pengujian validitas yang dihasilkan melalui program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 23*. Hasil uji validitas item-item pada variabel kemampuan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), pendidikan dan pelatihan (X_3), remunerasi (X_4), rotasi kerja (X_5), motivasi kerja (X_6), dan kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Kemampuan Kerja (X_1)	$X_{1.1.1}$	0.841	0.000	Valid
	$X_{1.1.2}$	0.850	0.000	Valid

Lanjutan tabel 6

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
	X _{1.1.3}	0.892	0.000	Valid
	X _{1.2.1}	0.924	0.000	Valid
	X _{1.2.2}	0.845	0.000	Valid
	X _{1.3.1}	0.863	0.000	Valid
	X _{1.3.2}	0.890	0.000	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	X _{2.1.1}	0.787	0.000	Valid
	X _{2.1.2}	0.753	0.000	Valid
	X _{2.1.3}	0.736	0.000	Valid
	X _{2.2.1}	0.765	0.000	Valid
	X _{2.3.1}	0.861	0.000	Valid
	X _{2.3.2}	0.847	0.000	Valid
Remunerasi (X ₃)	X _{3.1.1}	0.744	0.000	Valid
	X _{3.2.1}	0.859	0.000	Valid
	X _{3.3.1}	0.838	0.000	Valid
	X _{3.3.2}	0.789	0.000	Valid
	X _{3.4.1}	0.829	0.000	Valid
	X _{3.4.2}	0.837	0.000	Valid
	X _{3.5.1}	0.811	0.000	Valid
	X _{3.5.2}	0.834	0.000	Valid
Rotasi Kerja (X ₄)	X _{4.1.1}	0.796	0.000	Valid
	X _{4.1.2}	0.776	0.000	Valid
	X _{4.2.1}	0.849	0.000	Valid
	X _{4.2.2}	0.846	0.000	Valid
	X _{4.3.1}	0.886	0.000	Valid
	X _{4.3.2}	0.862	0.000	Valid

Lanjutan tabel 6

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Motivasi Kerja (Y ₁)	Y _{1.1.1}	0.778	0.000	Valid
	Y _{1.1.2}	0.784	0.000	Valid
	Y _{1.2.1}	0.826	0.000	Valid
	Y _{1.2.2}	0.841	0.000	Valid
	Y _{1.2.3}	0.876	0.000	Valid
	Y _{1.3.1}	0.823	0.000	Valid
	Y _{1.3.2}	0.787	0.000	Valid
	Y _{1.4.1}	0.779	0.000	Valid
	Y _{1.4.2}	0.785	0.000	Valid
	Y _{1.4.3}	0.738	0.000	Valid
	Y _{1.5.1}	0.828	0.000	Valid
	Y _{1.5.2}	0.816	0.000	Valid
Kinerja Pegawai (Y ₂)	Y _{2.1.1}	0.789	0.000	Valid
	Y _{2.2.2}	0.848	0.000	Valid
	Y _{2.2.3}	0.906	0.000	Valid
	Y _{2.3.1}	0.889	0.000	Valid
	Y _{2.3.2}	0.907	0.000	Valid
	Y _{2.4.1}	0.834	0.000	Valid
	Y _{2.4.2}	0.887	0.000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah oleh Penulis, 2019

Menurut Sugiyono (2010:178), kriteria atau syarat suatu item tersebut dinyatakan valid adalah bila korelasi tiap faktor tersebut bernilai positif dan besarnya 0.3 keatas. Apabila korelasi tiap faktor besarnya kurang dari 0.3 maka dinyatakan tidak valid.

Tabel 7
Koefisien Validitas Butir Soal

Rentang	Keterangan
0.80 – 1.00	Sangat tinggi
0.60 – 0.80	Tinggi
0.40 – 0.60	Cukup
0.20 – 0.40	Rendah
0.0 – 0.20	Sangat rendah

Sumber : Arikunto, 2009 : 75

Berdasarkan uji validitas lembar kuesioner variabel kemampuan kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan, remunerasi, rotasi kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai mempunyai nilai koefisien korelasi lebih besar 0.3 dan tingkat probabilitas kurang dari 0.05 ($p < 0.05$) sehingga dinyatakan bahwa semua item pernyataan untuk semua variabel tersebut valid.

4. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan kemampuan suatu instrumen dalam menunjukkan kestabilan dan kekonsistenan untuk mengukur konsep, dimana hasil pengukurannya relatif sama jika digunakan berulang kali. Pengukuran realibilitas dilakukan dengan cara menghitung koefisien *Cronbach Alpha* (α) terhadap semua item dalam instrumen yang valid. Kriteria alat ukur (instrumen) dinyatakan reliabel jika *cronbach alpha* $> r_{\text{tabel}}$ dan jika *cronbach alpha* $< r_{\text{tabel}}$ maka dinyatakan tidak reliabel.

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam kuesioner reliabel, artinya menunjukkan sejauh mana item pernyataan yang digunakan

dapat dipercaya dan dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Semua variabel dikatakan reliabel jika *cronbach alpha* memiliki nilai lebih dari 0.6 sehingga kuesioner dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya. Berikut ini merupakan ringkasan hasil uji reliabilitas instrumen pada setiap variabel yang dihasilkan melalui program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 23* dapat dilihat pada tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>Cronbach Alpha</i>	Hasil Uji
Kemampuan Kerja (X ₁)	0.803	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0.797	Reliabel
Remunerasi (X ₃)	0.791	Reliabel
Rotasi Kerja (X ₄)	0.805	Reliabel
Motivasi Kerja (Y ₁)	0.777	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y ₂)	0.803	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah oleh Penulis, 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 8 maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dari variabel kemampuan kerja (X₁), disiplin kerja (X₂), remunerasi (X₃), rotasi kerja (X₄), motivasi kerja (Y₁), dan kinerja pegawai (Y₂) mempunyai koefisien *Cronbach Alpha* di atas 0.6, sehingga item pernyataan untuk semua variabel tersebut dinyatakan reliabel.

J. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2005:169), analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Data yang diperoleh sebelum disajikan dalam bentuk informasi akan diolah dan dianalisis menggunakan

bantuan program *Statistical Partial Least Square (PLS)*. Adapun analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum (Sugiyono, 2017:147). Penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan presentasi termasuk dalam statistik deskriptif (Sugiyono, 2017:148). Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan statistik deskriptif dalam menjelaskan informasi terkait penelitian. Hasil dari analisis dipakai sebagai pertimbangan peneliti dalam menentukan analisis pengujian hipotesis.

2. Analisis Statistik Inferensial

Sugiyono (2011:147), berpendapat bahwa analisis inferensial adalah teknik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Data yang berasal dari responden diteliti dan dianalisis dengan program *Partial Least Square (PLS)*. Jogiyanto (2011:55) menjelaskan PLS merupakan teknik statistik multivariat yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. PLS adalah salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel yang kecil, data yang hilang (*missing values*) dan multikolinearitas. PLS dikembangkan dengan berbagai

aplikasi perangkat lunak, salah satunya adalah *SmartPLS* yang digunakan dalam penelitian ini.

3. Analisis Data dengan Pendekatan PLS

Pada sebuah penelitian sering kali peneliti dihadapkan pada kondisi di mana ukuran sampel cukup besar, tetapi memiliki landasan teori yang lemah dalam hubungan di antara variabel yang dihipotesiskan. Namun, tidak jarang pula ditemukan hubungan di antara variabel yang sangat kompleks, tetapi ukuran sampel data kecil. *Partial Least Square* (PLS) dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan tersebut (Haryono, 2007).

Analisis PLS menggunakan dua sub model yaitu model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk uji validitas dan uji reabilitas, sedangkan model struktural (*inner model*) digunakan untuk uji kausalitas atau pengujian hipotesis untuk uji model prediksi (Ghozali *et al.*, 2015:7).

a. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model sering juga disebut (*outer relation* atau *measurement model*) yang mendefinisikan bagaimana setiap blok item berhubungan dengan variabel latennya. Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menilai validitas dan realibilitas model. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur (Abdillah, 2009). Sedangkan uji realibilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrumen penelitian.

Penjelasan lebih lanjut model pengukuran (*outer model*) dengan menggunakan uji *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composit Reliability* adalah sebagai berikut:

1) *Covergent Validity*

Convergent validity mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variabel laten. Pengujian *convergent validity* dapat dilihat dari *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. Nilai *loading factor* > 0.7 adalah nilai ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibuat. Menurut penelitian empiris, nilai *loading factor* > 0.5 masih diterima bahkan sebagian ahli menerima 0.4. nilai ini menunjukkan persentasi konstruk mampu menerangkan variasi yang ada dalam indikaotr (Haryono, 2017).

2) *Discriminant Validity*

Discriminant validity terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi (Hartono, 2008: 64 dalam Jogiyanto, 2011). *Discriminant validity* dari model reflektif dievaluasi melalui *cross loading* kemudian dibandingkan nilai AVE dengan kuadrat dari nilai korelasi antar konstruk/membandingkan akar kuadrat AVE dengan korelasi antar konstruknya. Ukuran *cross loading* adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstruk blok lainnya. Jika korelasi antara indikator dengan konstruk lebih tinggi dari korelasi dengan blok lainnya, hal ini 65 menunjukkan

konstruk tersebut memprediksi ukuran pada blok mereka dengan lebih baik dari blok lainnya. Ukuran discriminant validity lainnya adalah bahwa nilai akar AVE harus lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya atau nilai AVE lebih tinggi dari kuadrat korelasi antara konstruk (Haryanto, 2017).

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran-pengukuran variabel yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Validitas diskriminan terjadi jika dua instrumen yang berbeda mengukur dua variabel yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi. Uji validitas diskriminan skor yang memang tidak berkorelasi. Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan variabelnya. Metode lain yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar AVE untuk setiap variabel dengan korelasi antara variabel dengan variabel lainnya dalam model. Model mempunyai validitas diskriminan yang cukup jika akar AVE untuk setiap variabel lebih besar daripada korelasi antara variabel dengan variabel lainnya dalam model (Jogiyanto, 2009:60).

Berikut ini rumus untuk menghitung AVE :

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum_i \text{var}(\varepsilon_i)}$$

Tabel tabulasi parameter uji validitas dalam PLS, ditunjukkan pada tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9
Parameter Uji Validitas dalam Model Pengukuran PLS

Uji Validitas	Parameter	Rule of Thumbs
Konvergen	<i>Factor Loading</i>	Lebih dari 0.7
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Lebih dari 0.5
	Communality	Lebih dari 0.5
Diskriminan	Akar AVE dan korelasi variabel laten	Akar AVE > korelasi variabel laten
	<i>Cross Loading</i>	Lebih dari 0.7 dalam satu variabel

Sumber : Jogiyanto, 2011:71

3) *Composit Reliability*

Mengukur reanilitas suatu konstruk menggunakan indikator reflesif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu *Cronbach Alpha* dan *Composite Reability* atau *Dillon-Goldstein's* (Ghozali *et al.*, 2015). *Cronbach Alpha* mengukur batas bawah dari nilai reabilitas pada suatu konstruk sedangkan *Composite Reability* mengukur nilai sesungguhnya reabilitas pada suatu konstruk sehingga lebih disarankan menggunakan *Composit Reability* (Abdillah *et al.*, 2016). *Rule Of Thumb* nilai alpha atau *composite reability* harus lebih besar dari 0.7 meskipun nilai 0.6 masih dapat diterima (Abdillah *et al.*, 2016).

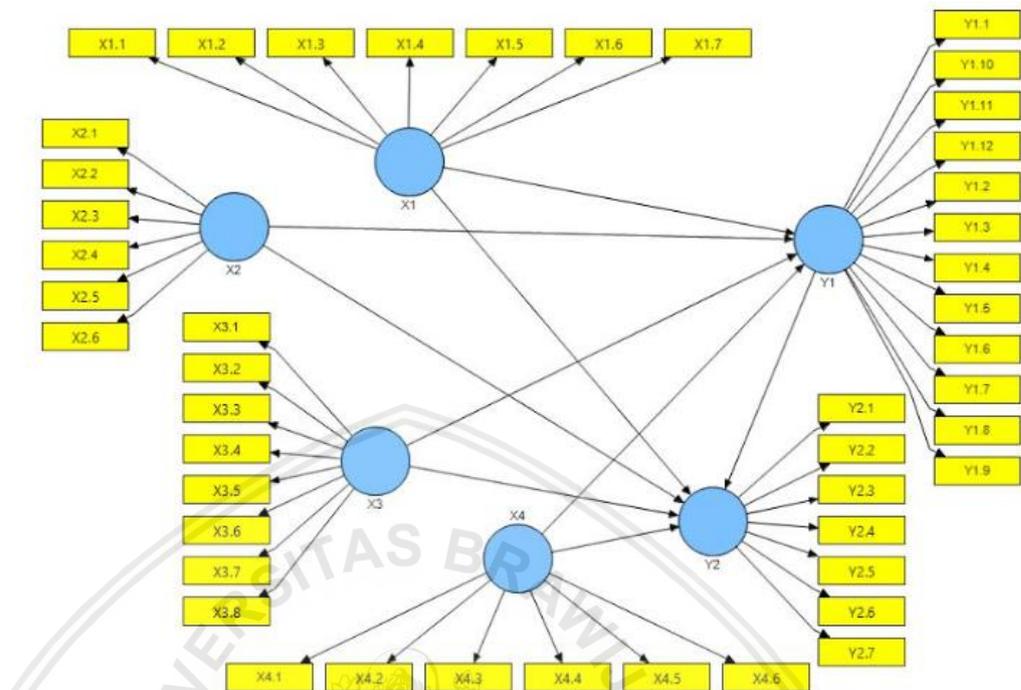
4) *Cronbach Alpha*

Pada PLS uji reliabilitas diperkuat dengan adanya *cronbach alpha* dimana konsistensi setiap jawaban diajukan. *Cronbach alpha* dikatakan baik apabila $\alpha \geq 0.5$ dan dikatakan cukup apabila $\alpha \geq 0.3$.

5) **Model Analisis Konstruk**

Dalam penelitian ini model konstruk termasuk pada model dua jenjang (*second order*) karena beberapa variabel menggunakan dimensi (indikator konstruk). Pada PLS, pengujian *second order* konstruk dapat melalui dua jenjang, pertama analisis dilakukan dari konstruk laten ke indikator-indikatornya, dan kedua analisis dilakukan dari konstruk laten ke konstruk dimensinya (Ghozali et al., 2015:109). Kemudian pada tahap *bootstrapping*, nilai pada tabel *path coefficient* akan menunjukkan tingkat signifikansi dari masing-masing indikator konstruk (dimensi) terhadap variabel latennya dengan ketentuan nilai t-statistik < 1.96 (Ghozali et al., 2015:118).

Model analisis konstruk yang dibangun dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 4 :



Gambar 4. Model Analisis Konstruk

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2019

d. Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R^2 untuk konstruk dependen, nilai koefisien *path* atau *t-values* tiap path untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural. Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian, namun R^2 bukanlah parameter *absolute* dalam mengukur ketepatan model prediksi karena dasar hubungan teoritikal adalah parameter paling utama untuk menjelaskan hubungan kausalitas tersebut (Jogiyanto, 2009:62).

Goodness of Fit

Goodness of Fit (GoF) adalah ukuran kelayakan seperangkat observasi yang menunjukkan tingkat perbedaan yang rendah antara nilai yang diobservasi dengan nilai yang diekspektasi dalam model. Ghazali (2008:26) menyatakan bahwa R^2 model PLS dapat dievaluasi dengan melihat *Q-Square Predictive Relevance* untuk model variabel. Q^2 mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-Square* dapat diperoleh melalui rumus :

$$Q^2 = 1 - \left((1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2) \right)$$

Yang mana :

$R_1^2, R_2^2, \dots, R_p^2$ adalah R^2 variabel endogen dengan model persamaan.

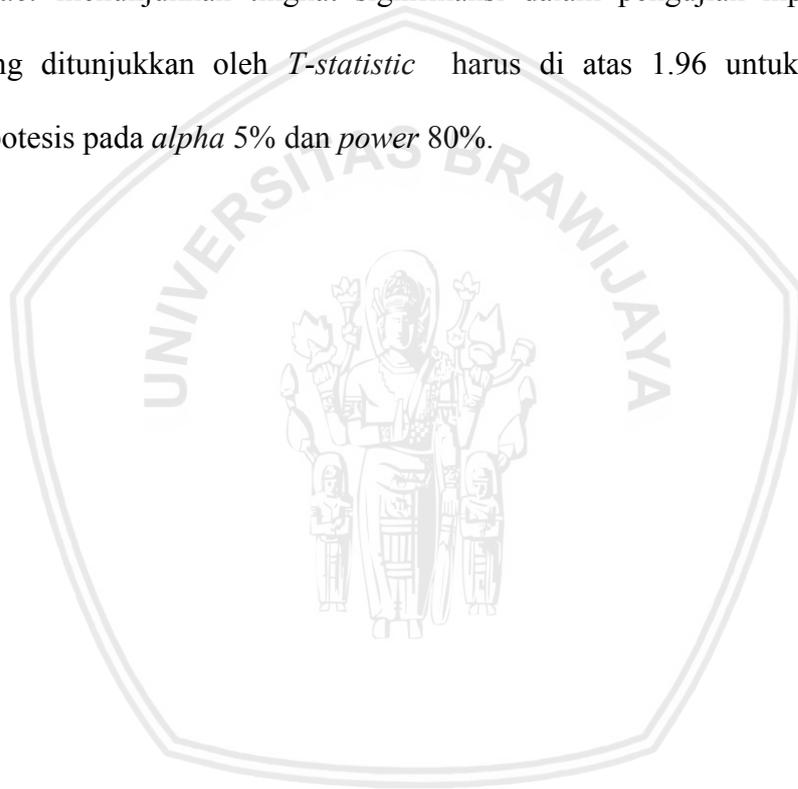
Nilai *Q-Square* > 0 menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*. Besaran Q^2 ini setara dengan koefisien determinasi total R_m^2 pada analisis jalur (*path analysis*).

e. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis PLS. Analisis PLS yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan program *SmartPLS* versi 2.0 M3 yang dijalankan dengan media komputer. Pengujian hipotesis dilakukan dengan pengajuan model struktural yang disebutkan dengan bootstaping, yaitu praktik estimasi nilai estimator (misalnya varian) dengan penyampelan dari distribusi aproksimasi. Satu pilihan standar untuk distribusi aproksimasi adalah distribusi empiris data yang diobservasi.

Teknik estimasi dilakukan dengan melakukan penyampelan berulang seperangkat data yang diobservasi yang diambil secara acak dari data asalnya (Jogiyanto, 2009:53).

Melalui proses *bootstraping*, parameter uji *T-statistic* diperoleh untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas. Skor koefisien *path* atau *inner model* menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis skor yang ditunjukkan oleh *T-statistic* harus di atas 1.96 untuk pengajuan hipotesis pada *alpha* 5% dan *power* 80%.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Instansi

1. Profil Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang (KPPBC TMC Malang)

Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang telah didirikan sejak lama dan telah mengalami beberapa kali perubahan nomenklatur. Perubahan tersebut antara lain:

- a. Kantor Inspeksi Malang berdasarkan KMK No.395/KMK.05/1977
- b. Kantor Inspeksi Tipe A Malang berdasarkan KMK No. 759/KMK.01/1993
- c. Kantor Pelayanan Bea Cukai Tipe A Malang berdasarkan KMK No.32/KMK.01/1998
- d. Kantor Pelayanan Bea Cukai Tipe A2 Malang berdasarkan KMK No.133/KMK.01/2006
- e. Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe A3 Malang berdasarkan KMK No.68/KMK.01/2007

Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Cukai Malang berdasarkan KMK No.87/KMK.01/2008. Berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Bea dan Cukai Nomor KEP-46/BC/2008 tanggal 14 Juli 2008 Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe A3 ditetapkan menjadi Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai. Terletak di

tengah kota tepatnya di jalan Surabaya No 2 Malang, KPPBC Tipe Madya Cukai Malang sebagai instansi vertikal Direktorat Jenderal Bea dan Cukai yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Kantor Wilayah, melaksanakan tugas sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor : 74/PMK.01/2009 tanggal 8 April 2009 yaitu “Melaksanakan pelayanan dan pengawasan kepabeanan dan cukai dalam daerah dan wewenangnya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Dalam melaksanakan tugas tersebut maka diselenggarakan fungsi:

- a. Pelaksanaan intelijen, patroli, penindakan dan penyidikan di bidang kepabeanan dan cukai
- b. Pengelolaan dan pemeliharaan sarana operasi, sarana komunikasi, dan senjata api
- c. Pelaksanaan pelayanan teknis di bidang kepabeanan dan cukai
- d. Pelaksanaan pemberian perijinan dan fasilitas di bidang kepabeanan dan cukai
- e. Pelaksanaan pemungutan dan pengadministrasian bea masuk, bea keluar, cukai dan pungutan negara lainnya yang dipungut oleh Direktorat Jenderal
- f. Penerimaan, penyimpanan, pemeliharaan dan pendistribusian dokumen kepabeanan cukai
- g. Pelaksanaan pengelolaan data, penyajian data, dan laporan kepabeanan dan cukai
- h. Pengawasan pelaksanaan tugas dan evaluasi kinerja

- i. Pelaksanaan administrasi Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai.

Secara geografis wilayah kerja KPPBC meliputi 3 daerah tingkat II se Malang Raya yaitu Kota Malang, Kabupaten Malang dan Kota Batu. Mandat instansi untuk melaksanakan pelayanan dan pengawasan kepabeanan dan cukai berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku meliputi:

- a. Wilayah Utara meliputi kecamatan Lawang berbatasan dengan Kabupaten Pasuruan
- b. Wilayah Timur meliputi kecamatan Dampit berbatasan dengan Kabupaten Lumajang
- c. Wilayah Selatan meliputi Kecamatan Sumberpucung berbatasan dengan Kabupaten Blitar
- d. Wilayah Barat meliputi Kecamatan Kasembon berbatasan dengan kabupaten Kediri
- e. Wilayah Tenggara meliputi kecamatan Sumbermanjing Wetan berbatasan dengan Laut Selatan.

2. Visi, Misi dan Motto Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang

Dalam menjalankan tugasnya Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang memiliki Visi, Misi dan Motto sebagai berikut :

a. Visi

“Menjadi Kantor Modern terbaik dalam hal Pengawasan dan Pelayanan di Bidang Cukai”

b. Misi

Untuk mewujudkan visi tersebut sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, maka misi Kantor Pengawasan dan pelayan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang adalah sebagai berikut:

“Pelayanan Terbaik kepada industri, perdagangan dan masyarakat”

c. Motto

“Tanggap Melayani, Tegas Mengawasi”

3. Tugas dan Fungsi Struktural Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang

Diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 188/PMK.01/2016 tanggal 5 Desember 2016, KPPBC Tipe Madya Cukai Malang memiliki tugas yaitu “melaksanakan pengawasan dan pelayanan di bidang kepabeanan dan cukai dalam daerah wewenang Kantor Pengawasan dan Pelayanan yang bersangkutan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini.” Dalam melaksanakan tugas tersebut maka diselenggarakan fungsi:

- a. Pelaksanaan kebijakan di bidang pengawasan, penegakan hukum pelayanan dan optimalisasi penerimaan negara di bidang kepabeanan dan cukai;

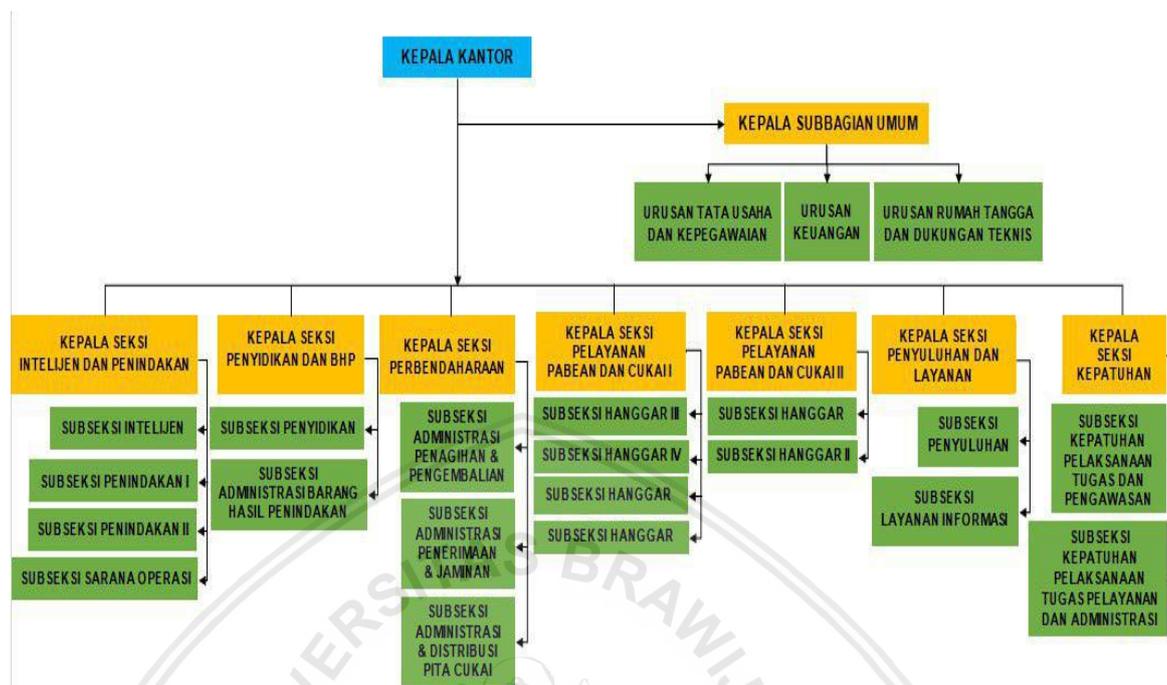
- b. Pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang pengawasan, penegakan hukum pelayanan dan optimalisasi penerimaan negara di bidang kepabeanan dan cukai;
- c. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pengawasan, penegakan hukum pelayanan dan optimalisasi penerimaan negara di bidang kepabeanan dan cukai;
- d. Pelaksanaan administrasi;
- e. Pelaksanaan di bidang lain yang diberikan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai atau Kementerian Keuangan.

4. Lokasi Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang

Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang (KPPBC TMC Malang) beralamatkan di Jalan Surabaya No. 2 Malang dengan nomor telepon 0341-551628.

5. Struktur Organisasi Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang

Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang memiliki struktur organisasi yang cukup kompleks. Berikut gambaran struktur organisasi beserta penjelasan tentang tiap-tiap fungsinya. Bagan Struktur Organisasi dapat dilihat pada gambar 5 dibawah ini:



Gambar 5. Struktur Organisasi Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang

Sumber : Kepegawaian KPPBC TMC Malang, 2019

Deskripsi jabatan masing-masing bagian pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang yang sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 188/PMK.01/2016 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai adalah sebagai berikut :

- a. Subbagian Umum, mempunyai tugas melakukan urusan tata usaha, administrasi kepegawaian dan pengembangan pegawai, memfasilitasi dan melakukan pembinaan administratif bagi Jabatan Fungsional Pemeriksa Bea dan Cukai, dan jabatan fungsional lain sesuai dengan ruang lingkup tugas jabatan fungsional yang bersangkutan, dan melakukan urusan keuangan dan rumah tangga Kantor Pengawasan

dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai yang bersangkutan, melakukan pengoperasian komputer dan sarana penunjangnya, melakukan pengelolaan dan penyimpanan data dan berkas (file), dan pelayanan dukungan teknis komunikasi data, pertukaran data elektronik, pengolahan, serta menyajikan data kepabeanan dan cukai.

- b. Seksi Intelijen dan Penindakan, mempunyai tugas melakukan intelijen, patroli dan operasi pencegahan dan penindakan pelanggaran peraturan perundang-undangan di bidang kepabeanan dan cukai, serta melakukan pengelolaan dan pengadministrasian sarana operasi, sarana komunikasi, dan senjata api.
- c. Seksi Penyidikan dan Barang Hasil Penindakan, mempunyai tugas untuk melakukan penyidikan tindak pidana di bidang kepabeanan dan cukai, dan melakukan pengurusan barang hasil penindakan dan barang bukti.
- d. Seksi Perbendaharaan, mempunyai tugas melakukan pemungutan dan pengadministrasian bea masuk, bea keluar, cukai, dan pungutan negara lainnya.
- e. Seksi Pelayanan Kepabeanan dan Cukai, mempunyai tugas melakukan pelayanan teknis dan fasilitas di bidang kepabeanan dan cukai serta melakukan penerimaan, penelitian kelengkapan dan pendistribusian dokumen kepabeanan dan cukai.

- f. Seksi Penyuluhan dan Layanan Informasi, mempunyai tugas melakukan bimbingan kepatuhan, konsultasi, dan layanan informasi di bidang kepabeanan dan cukai.
- g. Seksi Kepatuhan Internal, mempunyai tugas melakukan pengawasan pelaksanaan tugas, pemantauan pengendalian intern, pengelolaan risiko, pengelolaan kinerja, analisis beban kerja, investigasi internal, upaya pencegahan pelanggaran dan penegakan kepatuhan terhadap kode etik dan disiplin, dan tindak lanjut hasil pengawasan, penyusunan rencana kerja dan laporan akuntabilitas, serta perumusan rekomendasi perbaikan proses bisnis di lingkungan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai yang bersangkutan.

B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap 78 responden Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang melalui penyebaran kuesioner, maka dapat diketahui gambaran mengenai komposisi pegawai berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja.

1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Pada suatu bidang kerja, jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 10**Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki – Laki	68	87.18 %
2	Perempuan	10	12.82 %
Jumlah		78	100%

Sumber: Data Primer Diolah oleh Penulis, 2019

Berdasarkan tabel 10, responden terbanyak adalah laki – laki yaitu sebanyak 68 orang (87.19%) dibanding perempuan yang hanya 10 orang (12.81%). Hal ini menunjukkan bahwa laki-laki sebagai proporsi yang lebih besar dibanding pegawai perempuan yang bekerja di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang.

2. Gambaran Responden Berdasarkan Usia Responden

Tabel berikut akan menjabarkan perincian usia pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang.

Tabel 11**Gambaran Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia (Tahun)	Jumlah	Presentase
1	>21 – 30	26	33.33%
2	>31 – 40	38	48.72%
3	>41 – 50	11	14.10%
4	> 51	3	3.85%
Jumlah		78	100%

Sumber: Data Primer Diolah oleh Penulis, 2019

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui bahwa usia >31-40 memiliki presentase terbesar yakni 48.72%. Usia antara >21-30 memiliki presentase 33.33%. Kemudian usia antara >41-50 memiliki presentase 14.10% dan yang terakhir usia >51 memiliki presentase terkecil yakni 3.85%. Tabel diatas menjelaskan bahwa mayoritas usia pegawai yang bekerja adalah yang berusia >31-40 tahun dengan presentase sebesar 48.72%.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat usia pegawai yang mendominasi pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang adalah pada usia 31 - 40 tahun. Pada rentang usia 31-40 tahun ini merupakan usia produktif dimana pegawai sangat tarpacu untuk meningkatkan kinerjanya. Peningkatan kinerja yang dilakukan pegawai bisa didasari atas keinginan untuk mendapatkan bonus, promosi jabatan, dll.

3. Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan

Data mengenai gambaran responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang ditempuh para pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang (KPPBC TMC Malang) dijabarkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 12

Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	Diploma	56	71.79%
2	Sarjana 1 (S1)	18	23.08%
3	Sarjana 2 (S2)	4	5.13%
Jumlah		78	100%

Sumber: Data Primer Diolah oleh Penulis, 2019

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang paling banyak adalah dari tingkat pendidikan terakhir Diploma yaitu terdapat 56 pegawai dengan presentase 71.79%. Sedangkan jumlah tingkat pendidikan paling rendah adalah dari S2 yaitu sebesar 4 pegawai dengan presentase 5.13%. Sementara itu untuk tingkat pendidikan terakhir S1 yaitu 18 orang pegawai dengan presentase 23.08%.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan tingkat pendidikan terakhir paling banyak adalah Diploma dikarenakan banyak lulusan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang yang berasal dari lulusan Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN). Apabila pegawai menginginkan jenjang pendidikan lebih tinggi pegawai harus menempuh pendidikan kembali, sehingga dengan demikian pegawai dapat bekerja sesuai dengan kemampuan dan perkembangan di instansi. pendidikan merupakan hal yang terpenting yang harus dimiliki oleh pegawai, baik secara formal maupun informal. Instansi pemerintahan juga membutuhkan pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang mumpuni untuk menjalankan roda organisasi dan mencapai target kinerja organisasi.

4. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel berikut akan menjabarkan komposisi pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang berdasarkan masa kerja.

Tabel 13**Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Presentase
1	>1 – 5	11	14.10%
2	>5 – 10	8	10.26%
3	>10 – 15	39	50%
4	>15 – 20	20	25.64%
Jumlah		78	100%

Sumber: Data Primer Diolah oleh Penulis, 2019

Berdasarkan tabel 13, masa kerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang yang paling besar adalah selama >10-15 tahun yaitu berjumlah 39 orang dengan presentase 50%. Kemudian masa kerja selanjutnya adalah selama >15-20 tahun yaitu berjumlah 20 orang dengan presentase sebesar 25.64%. Masa kerja selama >5-10 terdiri dari 8 orang dengan presentase sebesar 10.26%. Masa kerja >1-5 tahun yang berjumlah 11 orang dengan presentase sebesar 14.10%.

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa pegawai di KPPBC TMC Malang ini sebagian besar bekerja >10-15 tahun. Hal tersebut dikarenakan sebagian besar pegawai sudah berumur >30-40 yang sudah memiliki banyak pengalaman dan pengetahuan, dengan banyaknya pengalaman yang dimiliki menjadikan pegawai lebih siap dalam menghadapi berbagai situasi dan lebih meningkatkan kinerja yang dimiliki.

C. Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk menganalisis data dengan membuat gambaran mengenai situasi data yang telah terkumpul dibuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan ditabulasi ke dalam tabel dan pemberian angka-angka serta persentasi. analisis deskriptif ini digunakan untuk mengetahui karakter variabel kemampuan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), remunerasi (X_3), rotasi kerja (X_4), motivasi kerja (Y_1), dan kinerja pegawai (Y_2) yang menggambarkan respon atau tanggapan responden terhadap setiap item pertanyaan yang diberikan pada setiap variabel. Untuk membahas hasil analisisnya menggunakan skala interval 0.8 interpretasi hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel 14 sebagai berikut:

Tabel 14
Interpretasi Mean Jawaban Responden

Jawaban responden	Nilai	Interval kelas	Kategori
Sangat Setuju	5	>4,2 – 5	Sangat tinggi
Setuju	4	>3,4 – 4,2	Tinggi
Ragu – Ragu	3	>2,6 – 3,4	Cukup / Sedang
Tidak Setuju	2	>1,8 – 2,6	Rendah
Sangat Tidak Setuju	1	1 – 1,8	Sangat rendah

Sumber: Supranto, 2006:64

Adapun deskripsi dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

a. Deskripsi Variabel Kemampuan Kerja (X_1)

Hasil tanggapan responden terhadap variabel kemampuan kerja dijabarkan dalam tabel 15 sebagai berikut:

Tabel 15
Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan Kerja (X_1)

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Rata-rata Item
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X _{1.1.1}	39	50.00	32	41.03	5	6.41	2	2.56	0	0.00	78	100	4.38
X _{1.1.2}	46	58.97	28	35.90	3	3.85	1	1.28	0	0.00	78	100	4.53
X _{1.1.3}	46	58.97	25	32.05	6	7.69	1	1.28	0	0.00	78	100	4.49
X _{1.2.1}	47	60.26	25	32.05	5	6.41	1	1.28	0	0.00	78	100	4.51
X _{1.2.2}	38	48.72	34	43.59	4	5.13	2	2.56	0	0.00	78	100	4.38
X _{1.3.1}	41	52.56	33	42.31	2	2.56	2	2.56	0	0.00	78	100	4.45
X _{1.3.2}	45	57.69	29	37.18	1	1.28	3	3.85	0	0.00	78	100	4.49
<i>Mean X_1</i>													4.46

Sumber: Data Primer Diolah oleh Penulis, 2019

Keterangan:

X_{1.1.1} : Pegawai menyelesaikan tugas dengan cermat.

X_{1.1.2} : Kemampuan dalam pengoperasian peralatan yang mempermudah pekerjaan.

X_{1.1.3} : Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target instansi.

X_{1.2.1} : Pegawai memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan.

X_{1.2.2} : Pegawai memiliki pengetahuan yang membantu dalam memahami pekerjaan secara benar.

X_{1.3.1} : Pegawai memiliki pengalaman dalam menjalankan tugas pekerjaan.

X_{1.3.2} : Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai mempermudah penguasaan pekerjaan dengan baik.

Pada item $X_{1.1.1}$, pegawai sudah mampu menyelesaikan pekerjaan secara cermat dan rapi secara mutlak. Hasil ini ditunjukkan oleh 50.00% jawaban sangat setuju, 41.03% jawaban setuju, 6.41% jawaban netral, dan 2.56% jawaban tidak setuju. Berkaitan dengan item $X_{1.1.2}$ menunjukkan bahwa pegawai mampu mengoperasikan peralatan yang mempermudah pekerjaannya. Hasil ini ditunjukkan oleh 58.97% jawaban menyatakan sangat setuju, 35.90% jawaban setuju, 3.85% jawaban netral, dan 1.28% jawaban tidak setuju. Pada item $X_{1.1.3}$ menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target instansi. Hasil ini ditunjukkan oleh 58.97% jawaban sangat setuju, 32.05% jawaban setuju, 7.69% jawaban netral, dan 1.28% jawaban menyatakan tidak setuju. Kemudian pada item $X_{1.2.1}$ menyatakan bahwa pegawai memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaannya, hal ini ditunjukkan dengan 60.26% jawaban sangat setuju, 32.05% jawaban menyatakan setuju, 6.41% menyatakan netral, dan 1.28% jawaban tidak setuju.

Mengenai item $X_{1.2.2}$ menunjukkan bahwa pegawai memiliki pengetahuan berdasarkan pelatihan kerja, hal ini ditunjukkan dengan 48.72% jawaban sangat setuju, 43.59% jawaban setuju, 5.13% jawaban netral, dan 2.56% jawaban tidak setuju. Item $X_{1.3.1}$ menunjukkan bahwa pegawai memiliki pengalaman dalam menjalankan tugas pekerjaan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil 52.56% jawaban sangat setuju, 42.31% jawaban setuju, 1.28% jawaban netral, dan 2.56% jawaban tidak setuju. Item $X_{1.3.2}$ menunjukkan bahwa pengalaman yang dimiliki pegawai mempermudah penguasaan pekerjaan dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan hasil 57.69% jawaban sangat setuju,

37.18% menjawab setuju, kemudian 1.28 menjawab netral, dan 3.85 menjawab tidak setuju.

Berdasarkan hasil tersebut maka secara keseluruhan mengenai variabel kemampuan kerja memiliki rata-rata jawaban responden sebesar 4.46%. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item $X_{1.1.2}$ (pegawai mampu mengoperasikan peralatan yang mempermudah pekerjaan) dengan skor 4.46%. Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang memahami dengan baik kemampuan kerja dapat memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Hasil tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja dijabarkan dalam tabel 16 sebagai berikut:

Tabel 16
Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	Item
$X_{2.1.1}$	38	48.72	37	47.44	0	0.00	3	3.85	0	0.00	78	100	4.41
$X_{2.1.2}$	28	35.90	45	57.69	4	5.13	1	1.28	0	0.00	78	100	4.28
$X_{2.1.3}$	44	56.41	29	37.18	5	6.41	0	0.00	0	0.00	78	100	4.50
$X_{2.2.1}$	40	51.28	35	44.87	2	2.56	1	1.28	0	0.00	78	100	4.46
$X_{2.3.1}$	47	60.26	28	35.90	2	2.56	1	1.28	0	0.00	78	100	4.55
$X_{2.3.2}$	38	48.72	37	47.44	2	2.56	1	1.28	0	0.00	78	100	4.44
<i>Mean X_2</i>												4.44	

Sumber: Data Primer Diolah oleh Penulis, 2019

Keterangan:

$X_{2.1.1}$: Pegawai selalu datang ke tempat kerja sebelum jam kerja mulai.

X_{2.1.2} : Pegawai menggunakan waktu istirahat dengan baik.

X_{2.1.3} : Pegawai selalu melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan.

X_{2.2.1} : KPPBC TMC Malang memberikan sanksi yang tegas bagi pegawai yang melanggar peraturan.

X_{2.3.1} : Pegawai bertanggungjawab terhadap hasil pekerjaan yang ditugaskan oleh pimpinan.

X_{2.3.2} : Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP tempat kerja.

Pada item X_{2.1.1}, pegawai selalu datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai. Hasil ini ditunjukkan oleh 48.72% jawaban sangat setuju, 47.44% jawaban setuju, dan 3.85% jawaban tidak setuju. Berkaitan dengan item X_{2.1.2} menunjukkan bahwa pegawai menggunakan waktu istirahat dengan baik. Hasil ini ditunjukkan oleh 57.69% jawaban menyatakan setuju, 35.90% jawaban sangat setuju, 5.13% jawaban netral, dan 1.28% jawaban tidak setuju. Pada item X_{2.1.3} menunjukkan bahwa pegawai selalu melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan oleh Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang. Hasil ini ditunjukkan oleh 56.41% jawaban sangat setuju, 37.18% jawaban setuju, dan 6.41% jawaban menyatakan netral. Kemudian pada item X_{2.2.1} menyatakan bahwa pegawai memahami KPPBC TMC Malang memberikan sanksi yang tegas bagi pegawai yang melanggar peraturan. Hal ini ditunjukkan dengan 51.28% jawaban sangat setuju, 44.87% jawaban menyatakan setuju, 2.56% menyatakan netral, dan 1.28% menyatakan jawaban tidak setuju.

Mengenai item $X_{2.3.1}$ menunjukkan bahwa pegawai bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang ditugaskan, hal ini ditunjukkan dengan 60.26% jawaban sangat setuju, 35.90% jawaban setuju, 2.56 menyatakan jawaban netral, dan 1.28 menyatakan jawaban tidak setuju. Item $X_{2.3.2}$ menunjukkan bahwa pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *Standar Operasional Prosedur* (SOP) di KPPBC TMC Malang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil 48.72% jawaban sangat setuju, 47.44% jawaban setuju, 2.56 menyatakan jawaban netral, dan 1.28 menyatakan jawaban tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut maka secara keseluruhan mengenai variabel disiplin kerja memiliki rata-rata jawaban responden sebesar 4.44%. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item $X_{2.3.1}$ (pegawai bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang ditugaskan) dengan skor 4.55%. Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai KPPBC TMC Malang memahami dengan baik disiplin kerja dapat memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai.

c. Deskripsi Variabel Remunerasi (X_3)

Hasil tanggapan responden terhadap variabel pendidikan dan pelatihan dijabarkan dalam tabel 17 sebagai berikut:

Tabel 17

Distribusi Frekuensi Variabel Remunerasi (X_3)

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	Item
$X_{3.1.1}$	35	44.87	39	50.00	3	3.85	1	1.28	0	0.00	78	100	4.38
$X_{3.2.1}$	28	35.90	43	55.13	6	7.69	1	1.28	0	0.00	78	100	4.26
$X_{3.3.1}$	30	38.46	44	56.41	2	2.56	2	2.56	0	0.00	78	100	4.31
$X_{3.3.2}$	32	41.03	44	56.41	1	1.28	1	1.28	0	0.00	78	100	4.37

Lanjutan tabel 17. Distribusi Frekuensi Variabel Remunerasi (X_3)

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	Item
X _{3.4.1}	27	34.62	48	61.54	3	3.85	0	0.00	0	0.00	78	100	4.31
X _{3.4.2}	30	38.46	42	53.85	6	7.69	0	0.00	0	0.00	78	100	4.31
X _{3.5.1}	31	39.74	36	46.15	11	14.10	0	0.00	0	0.00	78	100	4.26
X _{3.5.2}	30	38.46	44	56.41	3	3.85	1	1.28	0	0.00	78	100	4.32
<i>Mean X₃</i>												4.32	

Sumber: Data Primer Diolah oleh Penulis, 2019

Keterangan:

X_{3.1.1} : Kesesuaian remunerasi yang diterima pegawai dengan beban kerja.

X_{3.2.1} : Kesesuaian remunerasi yang diterima pegawai dengan masa kerjanya.

X_{3.3.1} : Kesesuaian remunerasi yang diterima pegawai dengan jabatannya.

X_{3.3.2} : Setiap tingkatan jabatan memiliki tingkatan remunerasi yang berbeda.

X_{3.4.1} : Kesesuaian remunerasi yang diterima pegawai dengan hasil kerjanya.

X_{3.4.2} : Pegawai memahami bagaimana kenaikan remunerasi ditentukan.

X_{3.5.1} : Remunerasi yang diterima dapat memenuhi kebutuhan.

X_{3.5.2} : Remunerasi yang diterima dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Pada item X_{3.1.1}, pegawai memahami remunerasi yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja pegawai. Hasil ini ditunjukkan oleh 50.00% jawaban sangat setuju, 44.87% jawaban setuju, 3.85% jawaban netral, dan 1.28% jawaban tidak setuju. Berkaitan dengan item X_{3.2.1} menunjukkan bahwa remunerasi yang diterima sudah sesuai dengan masa kerja pegawai. Hasil ini

ditunjukkan oleh 55.13% jawaban menyatakan setuju, 35.90% jawaban sangat setuju, 7.69% jawaban netral, dan 1.28 jawaban menyatakan tidak setuju. Kemudian pada item $X_{3.3.1}$ menyatakan bahwa remunerasi yang diterima sudah sesuai dengan jabatan pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan 56.41% jawaban setuju, 38.46% jawaban menyatakan sangat setuju, 2.56% menyatakan netral, dan 2.56% menyatakan tidak setuju.

Pada item $X_{3.3.2}$ menunjukkan bahwa setiap tingkatan jabatan memiliki tingkatan remunerasi yang berbeda. Hal ini ditunjukkan dengan 56.41% jawaban setuju, 41.03% jawaban setuju, 1.28% jawaban menyatakan netral, dan 1.28% menyatakan tidak setuju. Item $X_{3.4.1}$ menunjukkan bahwa remunerasi yang diterima pegawai sudah sesuai dengan hasil kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan hasil 61.54% jawaban setuju, 34.62% jawaban sangat setuju, dan 3.85% jawaban netral. Item $X_{3.4.2}$ menunjukkan bahwa pegawai memahami bagaimana kenaikan remunerasi ditentukan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil 53.85% jawaban setuju, 38.46% jawaban sangat setuju, dan 7.69% jawaban netral. Item $X_{3.5.1}$ menunjukkan bahwa remunerasi yang diterima pegawai dapat memenuhi kebutuhan pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan hasil 46.15% jawaban setuju, 39.74% jawaban sangat setuju, dan 14.10% jawaban netral. Item $X_{3.5.2}$ menunjukkan bahwa remunerasi yang diterima dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan hasil 56.41% jawaban setuju, 38.46% jawaban sangat setuju, 3.85% jawaban netral, dan 1.28 menyatakan jawaban tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut maka secara keseluruhan mengenai variabel

remunerasi memiliki rata-rata jawaban responden sebesar 4.31%. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item X_{3.1.1} (remunerasi yang diterima pegawai sudah sesuai dengan beban kerja pegawai) dengan skor 4.38%. Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Pengawas dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang memahami dengan baik remunerasi dapat memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai.

d. Deskripsi Variabel Rotasi Kerja (X₄)

Hasil tanggapan responden terhadap variabel remunerasi dijabarkan dalam tabel 18 sebagai berikut:

Tabel 18
Distribusi Frekuensi Variabel Rotasi Kerja (X₄)

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	Item
X _{4.1.1}	30	38.46	38	48.72	8	10.26	2	2.56	0	0.00	78	100	4.23
X _{4.1.2}	20	25.64	40	51.28	18	23.08	0	0.00	0	0.00	78	100	4.03
X _{4.2.1}	25	32.05	50	64.10	1	1.28	2	2.56	0	0.00	78	100	4.26
X _{4.2.2}	29	37.18	46	58.97	2	2.56	1	1.28	0	0.00	78	100	4.32
X _{4.3.1}	34	43.59	36	46.15	7	8.97	1	1.28	0	0.00	78	100	4.32
X _{4.3.2}	39	50.00	34	43.59	4	5.13	1	1.28	0	0.00	78	100	4.42
<i>Mean X₄</i>												4.26	

Sumber: Data Primer Diolah oleh Penulis, 2019

Keterangan :

X_{4.1.1} : Pelaksanaan rotasi kerja menghilangkan rasa bosan pegawai terhadap pekerjaan.

X_{4.1.2} : Pelaksanaan rotasi kerja menciptakan suasana baru bagi pegawai

X_{4.2.1} : Pegawai menginginkan pelaksanaan rotasi kerja untuk menambah wawasan pada suatu bidang.

X_{4.2.2} : Pelaksanaan rotasi kerja meningkatkan wawasan pegawai dalam berbagai bidang pekerjaan KPPBC TMC Malang.

X_{4.3.1} : Pegawai menginginkan pelaksanaan rotasi kerja untuk meningkatkan pengalaman.

X_{4.3.2} : Pelaksanaan rotasi kerja menambah pengalaman pegawai dalam berbagai bidang pekerjaan di KPPBC TMC Malang.

Pada item X_{4.1.1}, pelaksanaan rotasi kerja menghilangkan rasa bosan pegawai terhadap pekerjaan. Hal ini ditunjukkan oleh 48.72% jawaban setuju, 38.46% jawaban sangat setuju, 10.26% jawaban netral, dan 2.56% jawaban menyatakan tidak setuju. Berkaitan dengan item X_{4.1.2} menunjukkan bahwa pegawai memerlukan suasana kerja yang baru. Hasil ini ditunjukkan oleh 51.28% jawaban menyatakan setuju, 25.64% jawaban sangat setuju, dan 23.08% jawaban netral. Pada item X_{4.2.1} menunjukkan bahwa pegawai menginginkan pelaksanaan rotasi kerja menambah wawasan pegawai pada suatu bidang. Hasil ini ditunjukkan oleh 64.10% jawaban setuju, 32.05% jawaban sangat setuju, 1.28% jawaban menyatakan netral, dan 2.56% menyatakan jawaban tidak setuju. Kemudian pada item X_{4.2.2} menyatakan bahwa pelaksanaan rotasi kerja meningkatkan wawasan pegawai dalam berbagai bidang di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang. Hal ini ditunjukkan dengan 58.97% jawaban setuju,

37.18% jawaban menyatakan sangat setuju, 2,56% jawaban menyatakan netral, dan 1.28% jawaban menyatakan tidak setuju.

Mengenai item $X_{4.3.1}$ menunjukkan bahwa pegawai menginginkan pelaksanaan rotasi kerja menambah pengalaman pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan 46.15% jawaban setuju, 43.59% jawaban sangat setuju, 8.97% jawaban netral, dan 1.28% menyatakan jawaban tidak setuju. Item $X_{4.3.2}$ menunjukkan bahwa pelaksanaan rotasi kerja menambah pengalaman pegawai dalam berbagai bidang di KPPBC TMC Malang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil 50.00% jawaban sangat setuju, 43.59% jawaban setuju, 5.13% jawaban netral, dan 1.28% menyatakan jawaban tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut maka secara keseluruhan mengenai variabel rotasi kerja memiliki rata-rata jawaban responden sebesar 4.26%. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item $X_{4.3.2}$ (pelaksanaan rotasi kerja menambah pengalaman pegawai dalam berbagai bidang di KPPBC TMC Malang) dengan skor 4.42%. Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai KPPBC TMC Malang memahami dengan baik rotasi kerja dapat memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai.

e. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (Y_1)

Hasil tanggapan responden terhadap variabel rotasi kerja dijabarkan dalam tabel 19 sebagai berikut:

Tabel 19

Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (Y_1)

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	Item
Y _{1.1.1}	35	44.87	40	51.28	3	3.85	0	0.00	0	0.00	78	100	4.41
Y _{1.1.2}	31	39.74	43	55.13	3	3.85	1	1.28	0	0.00	78	100	4.33

Lanjutan tabel 19. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (Y_1)

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	Item
Y _{1.2.1}	35	44.87	39	50.00	2	2.56	2	2.56	0	0.00	78	100	4.37
Y _{1.2.2}	35	44.87	37	47.44	5	6.41	1	1.28	0	0.00	78	100	4.36
Y _{1.2.3}	34	43.59	39	50.00	3	3.85	2	2.56	0	0.00	78	100	4.35
Y _{1.3.1}	37	47.44	35	44.87	4	5.13	2	2.56	0	0.00	78	100	4.37
Y _{1.3.2}	34	43.59	38	48.72	5	6.41	1	1.28	0	0.00	78	100	4.35
Y _{1.4.1}	25	32.05	50	64.10	3	3.85	0	0.00	0	0.00	78	100	4.28
Y _{1.4.2}	26	33.33	45	57.69	7	8.97	0	0.00	0	0.00	78	100	4.24
Y _{1.4.3}	22	28.21	43	55.13	10	12.82	3	3.85	0	0.00	78	100	4.08
Y _{1.5.1}	32	41.03	42	53.85	3	3.85	1	1.28	0	0.00	78	100	4.35
Y _{1.5.2}	27	34.62	48	61.54	2	2.56	1	1.28	0	0.00	78	100	4.29
<i>Mean Y₁</i>												4.32	

Sumber: Data Primer Diolah oleh Penulis, 2019

Keterangan :

Y_{1.1.1} : Pegawai dapat mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga.

Y_{1.1.2} : Insentif yang diberikan sudah adil.

Y_{1.2.1} : kondisi lingkungan kerja sudah aman dan terkendali.

Y_{1.2.2} : Peralatan dan perlengkapan bekerja cukup aman dan memadai untuk digunakan.

Y_{1.2.3} : Kesehatan dan keselamatan kerja telah diperhatikan dengan baik.

Y_{1.3.1} : Pegawai ikut berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan oleh instansi.

Y_{1.3.2} :Instansi mengadakan kegiatan untuk membentuk rasa kekeluargaan antar pegawai.

Y_{1.4.1} : Pimpinan memberikan penghargaan bagi pegawai yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik dantempat kerja.

Y_{1.4.2} : Tempat kerja mengakui dan menghargai hasil kerja pegawai.

Y_{1.4.3} : Pegawai lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik karena telah mendapatkan pujian dari pimpinan.

Y_{1.5.1} : Tempat kerja memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan kerja.

Y_{1.5.2} : Pegawai dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang sulit dengan menggunakan ketrampilan yang dimiliki.

Pada item Y_{1.1.1}, pegawai dapat mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga dengan bekerja di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang. Hal ini ditunjukkan oleh 51.28% jawaban setuju, 44.87% jawaban sangat setuju, dan 3.85% jawaban netral. Berkaitan dengan item Y_{1.1.2} menunjukkan bahwa bonus dan insentif yang diberikan oleh KPPBC TMC Malang kepada pegawai sudah adil. Hasil ini ditunjukkan oleh 55.13% jawaban menyatakan setuju, 39.74% jawaban sangat setuju, 3.85% jawaban netral, dan 1.28% jawaban menyatakan tidak setuju. Pada item Y_{1.2.1} menunjukkan bahwa pegawai menilai kondisi lingkungan kerja di KPPBC TMC Malang sudah aman dan terkendali. Hasil ini ditunjukkan oleh 50.00% jawaban setuju, 44.87% jawaban sangat setuju, 2.56% jawaban netral, dan 2.56% jawaban menyatakan tidak setuju. Kemudian pada item Y_{1.2.2} menyatakan bahwa peralatan dan perlengkapan bekerja di KPPBC TMC Malang sudah cukup aman dan memadai untuk bekerja. Hal ini ditunjukkan dengan 47.44% jawaban setuju, 44.87% jawaban menyatakan sangat setuju, 6.41% menyatakan jawaban netral, dan 1.28% menyatakan jawaban tidak setuju.

Mengenai item $Y_{1.2.3}$ menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja telah diperhatikan dengan baik oleh KPPBC TMC Malang. Hal ini ditunjukkan dengan 50.00% jawaban setuju, 43.59% jawaban sangat setuju, 3.85% jawaban netral, dan 2.56% jawaban tidak setuju. Item $Y_{1.3.1}$ menunjukkan bahwa pegawai ikut berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan oleh KPPBC TMC Malang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil 47.44% jawaban sangat setuju, 44.87% jawaban setuju, 5.13% jawaban netral, dan 2.56 jawaban menyatakan tidak setuju. Item $Y_{1.3.2}$ menunjukkan bahwa KPPBC TMC Malang telah mengadakan kegiatan untuk membentuk rasa kekeluargaan antar pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan hasil 48.72% jawaban setuju, 43.59% jawaban sangat setuju, 6.41% menyatakan jawaban netral, dan 1.28 jawaban menyatakan tidak setuju. Item $Y_{1.4.1}$ menunjukkan bahwa pimpinan memberikan penghargaan bagi pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Hal ini ditunjukkan dengan hasil 64.10% jawaban setuju, 32.05% jawaban sangat setuju, dan 3.85% jawaban netral.

Item $Y_{1.4.2}$ menunjukkan bahwa KPPBC TMC Malang mengakui dan menghargai hasil kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan hasil 57.69% jawaban setuju, 33.33% jawaban sangat setuju, dan 8.97% jawaban netral. Item $Y_{1.4.3}$ menunjukkan bahwa pegawai lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik karena telah mendapat pujian dari pimpinan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil 55.13% jawaban setuju, 28.21% jawaban sangat setuju, 12.82% jawaban netral, dan 3.85% jawaban tidak setuju. Item $Y_{1.5.1}$ menunjukkan bahwa KPPBC TMC Malang memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan

kemampuan dan keterampilan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan hasil 53.85% jawaban setuju, 41.03% jawaban sangat setuju, 3.85% jawaban menyatakan netral, dan 1.28% jawaban menyatakan tidak setuju.

Item $Y_{1.5.2}$ menunjukkan bahwa pegawai dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang sulit dengan menggunakan keterampilan yang dimiliki. Hal ini ditunjukkan dengan hasil 61.54% jawaban setuju, 34.62% jawaban sangat setuju, 2.56% jawaban menyatakan netral, dan 1.28% jawaban menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut maka secara keseluruhan mengenai variabel motivasi kerja memiliki rata-rata jawaban responden sebesar 4.32%. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item $Y_{1.1.1}$ (pegawai dapat mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga dengan bekerja di KPPBC TMC Malang) dengan skor 4.41%. Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai KPPBC TMC Malang memahami dengan baik motivasi kerja dapat memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai.

f. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y_2)

Hasil tanggapan responden terhadap variabel rotasi kerja dijabarkan dalam tabel 20 sebagai berikut:

Tabel 20

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y_2)

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	Item
$Y_{2.1.1}$	39	50.00	35	44.87	3	3.85	1	1.28	0	0.00	78	100	4.44
$Y_{2.2.1}$	39	50.00	35	44.87	4	5.13	0	0.00	0	0.00	78	100	4.45
$Y_{2.2.2}$	38	48.72	37	47.44	2	2.56	1	1.28	0	0.00	78	100	4.44
$Y_{2.3.1}$	35	44.87	38	48.72	5	6.41	0	0.00	0	0.00	78	100	4.38
$Y_{2.3.2}$	42	53.85	33	42.31	3	3.85	0	0.00	0	0.00	78	100	4.50

Lanjutan tabel 20. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y_2)

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	Item
Y _{2.4.1}	35	44.87	40	51.28	2	2.56	1	1.28	0	0.00	78	100	4.40
Y _{2.4.2}	39	50.00	36	46.15	1	1.28	2	2.56	0	0.00	78	100	4.44
<i>Mean Y₂</i>												4.43	

Sumber: Data Primer Diolah oleh Penulis, 2019

Keterangan :

Y_{2.1.1} : Pegawai sudah memberikan layanan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Y_{2.2.1} : Pegawai sudah memegang teguh kode etik dan prinsip moral sesuai peraturan yang sudah ditetapkan Kementerian Keuangan.

Y_{2.2.2} : Pegawai sudah melaksanakan sikap dasar DJBC.

Y_{2.3.1} : Pegawai melakukan perbaikan di segala bidang untuk tujuan instansi.

Y_{2.3.2} : Pegawai mendukung pelaksanaan visi misi KPPBC TMC Malang untuk kemajuan instansi.

Y_{2.4.1} : Pegawai memastikan kerjasama antar pegawai yang produktif.

Y_{2.4.2} : Pegawai memastikan keharmonisan dengan pengguna jasa.

Pada item Y_{2.1.1}, pegawai sudah memberikan pelayanan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal ini ditunjukkan oleh 50.00% jawaban sangat setuju, 44.87% jawaban setuju, kemudian 3.85% jawaban menyatakan netral, dan 1.28% jawaban menyatakan tidak setuju. Berkaitan dengan item Y_{2.2.1} menunjukkan bahwa pegawai sudah memegang teguh kode etik dan prinsip moral sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan Kementerian Keuangan. Hasil ini ditunjukkan oleh 50.00% jawaban menyatakan sangat setuju, 44.87%

jawaban setuju, dan 5.13% menyatakan jawaban netral. Pada item Y_{2.2.2} menunjukkan bahwa pegawai sudah melakukan sikap dasar Direktorat Jenderal Bea dan Cukai. Hasil ini ditunjukkan oleh 47.44% jawaban setuju, 48.72% jawaban sangat setuju, kemudian 2.56% jawaban menyatakan netral, dan 1.28% jawaban menyatakan tidak setuju. Kemudian pada item Y_{2.3.1} menyatakan bahwa pegawai melakukan perbaikan di segala bidang untuk tujuan instansi. Hal ini ditunjukkan dengan 48.72% jawaban setuju, 44.87% jawaban menyatakan sangat setuju, dan 6.41% menyatakan netral.

Mengenai item Y_{2.3.2} menunjukkan bahwa pegawai mendukung pelaksanaan visi dan misi Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang untuk kemajuan instansi. Hal ini ditunjukkan dengan 53.85% jawaban sangat setuju, 42.31% jawaban setuju, dan 3.85% jawaban menyatakan netral. Item Y_{2.4.1} menunjukkan bahwa pegawai mampu bekerja sama dengan atasan KPPBC TMC Malang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil 51.28% jawaban setuju, 44.87% jawaban sangat setuju, 2.56% jawaban netral, dan 1.28% jawaban menyatakan tidak setuju. Item Y_{2.4.2} menunjukkan bahwa pegawai mampu bekerja sama dengan pegawai KPPBC TMC Malang lainnya. Hal ini ditunjukkan dengan hasil 50.00% jawaban sangat setuju, 46.15% jawaban setuju, kemudian 1.28% jawaban netral, dan 2.56% jawaban menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan hasil tersebut maka secara keseluruhan mengenai variabel kinerja pegawai memiliki rata-rata jawaban responden sebesar 4.43%. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item Y_{2.3.2} (pegawai mendukung

pelaksanaan visi misi KPPBC TMC Malang untuk kemajuan instansi) dengan skor 4.50%. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja organisasi Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang tergolong sangat baik. Hal tersebut dapat dilihat dari segi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, dan kerjasama pegawai KPPBC TMC Malang yang tergolong sangat baik.

2. Pemodelan Persamaan Struktural Pendekatan PLS

Setelah instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitas, selanjutnya dilakukan analisis pemodelan struktural dengan menggunakan metode PLS. Pada pemodelan persamaan struktural pendekatan PLS, beberapa pengujian yang dilakukan yaitu:

a. Pengujian Asumsi Linieritas

Pada PLS, terdapat satu asumsi yang harus dipenuhi sebelum model diinterpretasikan yaitu asumsi linieritas. Asumsi ini menguji apakah hubungan antar variabel dalam penelitian ini bersifat linier. Jika asumsi linieritas terpenuhi, maka model PLS dapat digunakan, sebaliknya jika asumsi tidak terpenuhi atau model tidak dalam bentuk linier maka model PLS tidak dapat digunakan. Asumsi linieritas dikatakan terpenuhi jika p-value model linier kurang dari 0,05 atau model linier signifikan. Sebaliknya, jika p-value lebih dari 0,05 maka asumsi linieritas tidak terpenuhi (Solimun, 2006). Tabel 21 menyajikan hasil pengujian asumsi linieritas dalam PLS dengan menggunakan bantuan software *SmartPLS*.

Tabel 21
Pengujian Asumsi Linieritas Model Struktural

Variabel Independen	Variabel Dependen	F-hitung	p-value	Keterangan
Kemampuan kerja (X ₁)	Motivasi kerja (Y ₁)	13.418	0.000	Linier
Disiplin kerja (X ₂)		17.393	0.000	Linier
Remunerasi (X ₃)		29.984	0.000	Linier
Rotasi kerja (X ₄)		10.958	0.001	Linier
Kemampuan kerja (X ₁)	Kinerja pegawai (Y ₂)	63.985	0.000	Linier
Disiplin kerja (X ₂)		69.870	0.000	Linier
Remunerasi (X ₃)		5.045	0.028	Linier
Rotasi kerja (X ₄)		5.063	0.027	Linier
Motivasi kerja (Y ₁)		14.619	0.000	Linier

Sumber: Data Primer Diolah oleh Penulis, 2019

Dari tabel 21 pengujian asumsi linieritas di atas dapat dijelaskan bahwa seluruh p-value untuk model linier lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa asumsi linieritas model struktural sudah terpenuhi.

b. Pengujian *Goodness of Fit* Model Struktural (Inner Model)

Pengujian GoF model struktural pad inner model menggunakan nilai *predictive-relevance* (Q²). Berikut hasil penghitungan Q² model struktural terdapat pada tabel 22 sebagai berikut:

Tabel 22
R² dan Q² Model Struktural

Model Struktural	R²	Q²
Model 1	0,6453	0.8917
Model 2	0,6947	

Sumber: Data Primer Diolah oleh Penulis, 2019

$$\text{Nilai } Q^2 = 1 - (1 - R^2) \times (1 - R^2)$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai } Q^2 &= 1 - (1 - 0.6453) \times (1 - 0.6947) \\ &= 0.8917 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan memperlihatkan nilai predictive-relevance (Q²) sebesar 0,8917 atau 89,17%. Nilai predictive-relevance sebesar 89,17% mengindikasikan bahwa keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model tersebut adalah sebesar 89,17% atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data 89,17% dapat dijelaskan oleh data tersebut. sedangkan sisanya 10,83% dijelaskan oleh variabel lain (yang belum terkandung dalam model) dan error.

c. Pengujian *Covergent Validity* Model Struktural (Outer Model)

Berdasarkan hasil pengujian model struktural dengan metode PLS di atas, langkah berikutnya adalah menguji outer model struktural pada indikator-indikator pembentuk variabel laten. Pengujian ini dilakukan untuk menentukan tingkat validitas indikator terhadap variabel latennya. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai *outer loading* diatas 0,7 atau nilai

T-Statistic di atas 1,96 (Jogiyanto, 2009). Berdasarkan output *SmartPLS* didapatkan hasil pengujian *convergent validity* variabel sebagai berikut:

1) Pengujian *Convergent Validity* Outer Model Kemampuan Kerja (X_1)

Tabel 23
Pengujian Convergent Validity Outer Model Variabel Kemampuan Kerja (X_1)

Variabel	Item	Outer Loading	T-Statistic
Kemampuan kerja (X_1)	X _{1.1.1}	0.839	13.084
	X _{1.1.2}	0.847	18.842
	X _{1.1.3}	0.890	30.791
	X _{1.2.1}	0.925	46.280
	X _{1.2.2}	0.847	17.286
	X _{1.3.1}	0.865	17.868
	X _{1.3.2}	0.891	23.112

Sumber: Data Primer Diolah oleh Penulis, 2019

Berdasarkan pada tabel outer loading variabel kemampuan kerja (X_1) di atas, dapat dijelaskan bahwa semua item penyusun variabel kemampuan kerja (memiliki nilai outer loading $> 0,7$ dan memiliki nilai *T-Statistic* $> 1,96$ sehingga dapat dikatakan bahwa semua item signifikan dan *convergent validity* variabel kemampuan kerja telah terpenuhi. Item mengenai pengetahuan ($X_{1.2.1}$) memiliki nilai outer loading yang paling besar. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi paling besar terhadap variabel kemampuan kerja (X_1) diukur oleh item pengetahuan ($X_{1.2.1}$).

2) Hasil pengujian *Convergent Validity* Outer Model Variabel Disiplin Kerja (X_2).

Tabel 24
Pengujian Convergent Validity Outer Model Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Variabel	Item	Outer Loading	T-Statistic
Disiplin kerja (X ₂)	X _{2.1.1}	0.752	7.868
	X _{2.1.2}	0.771	14.383
	X _{2.1.3}	0.754	16.088
	X _{2.2.1}	0.728	7.400
	X _{2.3.1}	0.882	24.595
	X _{2.3.2}	0.853	16.858

Sumber: Data Primer Diolah oleh Penulis, 2019

Berdasarkan pada tabel outer loading variabel disiplin kerja (X₂) di atas, dapat dijelaskan bahwa semua item penyusun variabel disiplin kerja (memiliki nilai outer loading > 0,7 dan memiliki nilai *T-Statistic* > 1,96 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item signifikan dan *convergent validity* variabel disiplin kerja telah terpenuhi. Item mengenai tanggung jawab pada pekerjaan (X_{2.3.2}) memiliki nilai outer loading yang paling besar. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi paling besar terhadap variabel disiplin kerja (X₂) diukur oleh item tanggung jawab pada pekerjaan (X_{2.3.2}).

3) Hasil pengujian *Convergent Validity* Outer Model Variabel Remunerasi (X₃).

Tabel 25
Pengujian Convergent Validity Outer Model Variabel Remunerasi (X₃)

Variabel	Item	Outer Loading	T-Statistic
Remunerasi (X ₃)	X _{3.1.1}	0.746	10.224
	X _{3.2.1}	0.856	20.534
	X _{3.3.1}	0.843	14.182
	X _{3.3.2}	0.792	12.783

Lanjutan tabel 25.

Variabel	Item	Outer Loading	T-Statistic
	X _{3.4.1}	0.835	23.994
	X _{3.4.2}	0.828	22.603
	X _{3.5.1}	0.800	15.780
	X _{3.5.2}	0.841	20.322

Sumber: Data Primer Diolah oleh Penulis, 2019

Berdasarkan pada tabel outer loading variabel remunerasi (X₃) di atas, dapat dijelaskan bahwa semua item penyusun variabel remunerasi (memiliki nilai outer loading > 0,7 dan memiliki nilai *T-Statistic* > 1,96 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item signifikan dan *convergent validity* variabel remunerasi telah terpenuhi. Item mengenai masa kerja (X_{3.2.1}) memiliki nilai outer loading yang paling besar. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi paling besar terhadap variabel remunerasi (X₃) diukur oleh item masa kerja (X_{3.2.1}).

4) Hasil pengujian *Convergent Validity* Outer Model Variabel Rotasi Kerja (X₄).

Tabel 26
Pengujian Convergent Validity Outer Model Variabel Rotasi Kerja (X₄)

Variabel	Item	Outer Loading	T-Statistic
Rotasi kerja (X ₄)	X _{4.1.1}	0.767	11.095
	X _{4.1.2}	0.747	14.637
	X _{4.2.1}	0.850	19.682
	X _{4.2.2}	0.865	25.118
	X _{4.3.1}	0.898	40.236
	X _{4.3.2}	0.885	28.130

Sumber: Data Primer Diolah oleh Penulis, 2019

Berdasarkan pada tabel outer loading variabel rotasi kerja (X_4) di atas, dapat dijelaskan bahwa semua item penyusun variabel rotasi kerja (memiliki nilai outer loading $> 0,7$ dan memiliki nilai T -Statistic $> 1,96$ sehingga dapat dikatakan bahwa semua item signifikan dan *convergent validity* variabel rotasi kerja telah terpenuhi. Item mengenai meningkatkan pengalaman pegawai ($X_{4.2.2}$) memiliki nilai outer loading yang paling besar. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi paling besar terhadap variabel rotasi kerja (X_4) diukur oleh item meningkatkan pengalaman pegawai ($X_{4.2.2}$).

5) Hasil pengujian *Convergent Validity* Outer Model Variabel Motivasi Kerja (Y_1).

Tabel 27
Pengujian Convergent Validity Outer Model Variabel Motivasi Kerja (Y_1)

Variabel	Item	Outer Loading	T -Statistic
Motivasi kerja (Y_1)	$Y_{1.1.1}$	0.784	15.778
	$Y_{1.1.2}$	0.777	10.389
	$Y_{1.2.1}$	0.824	15.043
	$Y_{1.2.2}$	0.843	19.743
	$Y_{1.2.3}$	0.876	22.303
	$Y_{1.3.1}$	0.823	15.469
	$Y_{1.3.2}$	0.790	17.186
	$Y_{1.4.1}$	0.781	14.858
	$Y_{1.4.2}$	0.786	19.380
	$Y_{1.4.3}$	0.727	10.680
	$Y_{1.5.1}$	0.830	16.440
	$Y_{1.5.2}$	0.817	12.081

Sumber: Data Primer Diolah oleh Penulis, 2019

Berdasarkan pada tabel outer loading variabel motivasi kerja (Y_1) di atas, dapat dijelaskan bahwa semua item penyusun variabel motivasi kerja (memiliki nilai outer loading $> 0,7$ dan memiliki nilai T -Statistic $> 1,96$

sehingga dapat dikatakan bahwa semua item signifikan dan *convergent validity* variabel motivasi kerja telah terpenuhi. Item mengenai kebutuhan rasa aman ($Y_{1.2.3}$) memiliki nilai outer loading yang paling besar. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi paling besar terhadap variabel motivasi kerja (Y_1) diukur oleh item kebutuhan rasa aman ($Y_{1.3.2}$).

6) Hasil pengujian *Convergent Validity* Outer Model Variabel Kinerja Pegawai (Y_2).

Tabel 28
Pengujian Convergent Validity Outer Model Variabel Kinerja Pegawai (Y_2)

Variabel	Item	Outer Loading	<i>T-Statistic</i>
Kinerja pegawai (Y_2)	$Y_{2.1.1}$	0.783	11.570
	$Y_{2.2.2}$	0.846	23.219
	$Y_{2.2.3}$	0.904	28.262
	$Y_{2.3.1}$	0.892	38.400
	$Y_{2.3.2}$	0.911	40.080
	$Y_{2.4.1}$	0.836	13.663
	$Y_{2.4.2}$	0.889	25.340

Sumber: Data Primer Diolah oleh Penulis, 2019

Berdasarkan pada tabel outer loading variabel kinerja pegawai (Y_2) di atas, dapat dijelaskan bahwa semua item penyusun variabel kinerja pegawai memiliki nilai outer loading $> 0,7$ dan memiliki nilai *T-Statistic* $> 1,96$ sehingga dapat dikatakan bahwa semua item signifikan dan *convergent validity* variabel kinerja pegawai telah terpenuhi. Item mengenai komitmen pegawai ($Y_{2.3.2}$) memiliki nilai outer loading yang paling besar. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi paling besar

terhadap variabel kinerja pegawai (Y_2) diukur oleh item komitmen pegawai ($Y_{2.3.2}$).

7) Pengujian *Discriminant Validity* Model Struktural (Outer Model)

Setelah dilakukan pengujian *convergent validity* pada indikator-indikator pembentuk variabel laten, langkah berikutnya adalah pengujian *discriminant validity* outer model. Pengujian ini dilakukan untuk mengukur sejauh mana indikator-indikator mampu menjelaskan variabel latennya. Indikator dikatakan mampu menjelaskan variabel latennya jika memiliki nilai korelasi yang tinggi terhadap variabel latennya. Pengujian *discriminant validity* outer model dilakukan dengan membandingkan *cross loading*. Diharapkan setiap variabel-variabel yang memiliki nilai loading lebih tinggi untuk pada variabel yang diukur daripada variabel lainnya (Ghozali, 2008). Berikut hasil pengujian *discriminant validity* outer model dengan menggunakan *cross loading* dapat dilihat pada tabel 29 sebagai berikut:

Tabel 29

Pengujian Discriminant Validity Outer Model dengan Cross Loading

	Kemampuan Kerja (X_1)	Disiplin Kerja (X_2)	Remunerasi (X_3)	Rotasi Kerja (X_1)	Motivasi Kerja (Y_1)	Kinerja Pegawai (Y_2)
$X_{1.1.1}$	0.839	0.699	0.492	0.457	0.567	0.641
$X_{1.1.2}$	0.847	0.641	0.486	0.539	0.517	0.539
$X_{1.1.3}$	0.890	0.654	0.533	0.540	0.567	0.635
$X_{1.2.1}$	0.925	0.683	0.611	0.630	0.643	0.708
$X_{1.2.2}$	0.847	0.648	0.609	0.586	0.608	0.681

Lanjutan tabel 29

	Kemampuan Kerja (X ₁)	Disiplin Kerja (X ₂)	Remunerasi (X ₃)	Rotasi Kerja (X ₁)	Motivasi Kerja (Y ₁)	Kinerja Pegawai (Y ₂)
X _{1.3.1}	0.865	0.658	0.554	0.593	0.596	0.644
X _{1.3.2}	0.891	0.664	0.648	0.570	0.621	0.646
X _{2.1.1}	0.578	0.752	0.365	0.351	0.488	0.423
X _{2.1.2}	0.578	0.771	0.543	0.559	0.642	0.555
X _{2.1.3}	0.697	0.754	0.497	0.488	0.524	0.563
X _{2.2.1}	0.465	0.728	0.299	0.193	0.406	0.393
X _{2.3.1}	0.668	0.882	0.524	0.338	0.585	0.637
X _{2.3.2}	0.600	0.853	0.390	0.328	0.558	0.532
X _{3.1.1}	0.603	0.492	0.746	0.431	0.520	0.593
X _{3.2.1}	0.485	0.445	0.856	0.358	0.605	0.540
X _{3.3.1}	0.566	0.405	0.843	0.477	0.534	0.607
X _{3.3.2}	0.489	0.412	0.792	0.369	0.575	0.554
X _{3.4.1}	0.555	0.506	0.835	0.468	0.516	0.619
X _{3.4.2}	0.513	0.406	0.828	0.416	0.510	0.516
X _{3.5.1}	0.431	0.461	0.800	0.296	0.536	0.459
X _{3.5.2}	0.575	0.543	0.841	0.508	0.629	0.693
X _{4.1.1}	0.464	0.314	0.431	0.767	0.435	0.409
X _{4.1.2}	0.351	0.218	0.361	0.747	0.391	0.417
X _{4.2.1}	0.513	0.302	0.402	0.850	0.492	0.440
X _{4.2.2}	0.575	0.401	0.480	0.865	0.587	0.496
X _{4.3.1}	0.597	0.515	0.458	0.898	0.608	0.583
X _{4.3.2}	0.670	0.610	0.435	0.885	0.566	0.569
Y _{1.1.1}	0.541	0.605	0.595	0.555	0.784	0.601
Y _{1.1.2}	0.479	0.480	0.507	0.394	0.777	0.451
Y _{1.2.1}	0.524	0.484	0.615	0.467	0.824	0.622
Y _{1.2.2}	0.527	0.595	0.573	0.487	0.843	0.635
Y _{1.2.3}	0.535	0.522	0.633	0.513	0.876	0.634
Y _{1.3.1}	0.635	0.555	0.537	0.595	0.823	0.683
Y _{1.3.2}	0.555	0.519	0.476	0.591	0.790	0.660
Y _{1.4.1}	0.440	0.489	0.416	0.463	0.781	0.544
Y _{1.4.2}	0.597	0.613	0.508	0.485	0.786	0.639
Y _{1.4.3}	0.494	0.500	0.497	0.455	0.727	0.616
Y _{1.5.1}	0.623	0.636	0.599	0.521	0.830	0.600
Y _{1.5.2}	0.558	0.587	0.583	0.451	0.817	0.546
Y _{2.1.1}	0.588	0.550	0.575	0.507	0.657	0.783

Lanjutan tabel 29

	Kemampuan Kerja (X ₁)	Disiplin Kerja (X ₂)	Remunerasi (X ₃)	Rotasi Kerja (X ₁)	Motivasi Kerja (Y ₁)	Kinerja Pegawai (Y ₂)
Y _{2.2.1}	0.539	0.459	0.630	0.442	0.619	0.846
Y _{2.2.3}	0.632	0.616	0.650	0.471	0.660	0.904
Y _{2.3.1}	0.654	0.546	0.625	0.554	0.650	0.892
Y _{2.3.2}	0.680	0.619	0.595	0.515	0.652	0.911
Y _{2.4.1}	0.655	0.641	0.560	0.515	0.615	0.836
Y _{2.4.2}	0.720	0.592	0.645	0.553	0.705	0.889

Sumber: Data Primer Diolah oleh Penulis, 2019

Berdasarkan tabel 29 di atas, pengujian discriminant validity outer model dengan menggunakan *cross loading* dapat dijelaskan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai loading yang paling besar pada variabel yang diukurnya. Sehingga, dari pengujian ini dapat disimpulkan bahwa *discriminant validity* outer model sudah terpenuhi.

8) Pengujian *Composite Reliability* Outer Model

Setelah dilakukan pengujian *convergent validity* dan *discriminant validity*, outer model perlu diuji lebih lanjut *internal consistency*-nya. Pengujian *internal consistency* indikator outer model struktural dilakukan dengan menghitung *composite reliability* pada masing-masing variabel laten. Indikator dikatakan memiliki konsistensi internal yang baik jika nilai *composite reliability* pada variabel laten yang dibentuknya $> 0,6$ (Ghozali, 2008).

Tabel 30
Pengujian Composite Reliability Outer Model

Variabel	Composite Reliability
Kemampuan kerja (X_1)	0.9571
Disiplin kerja (X_2)	0.9095
Remunerasi (X_3)	0.9417
Rotasi kerja (X_4)	0.9334
Motivasi kerja (Y_1)	0.9568
Kinerja pegawai (Y_2)	0.9548

Sumber: Data Primer Diolah oleh Penulis, 2019

Berdasarkan pada tabel 30 di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai composite reliability pada masing-masing variabel $> 0,6$ sehingga dari pengujian ini dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator penyusun variabel laten memiliki konsistensi internal yang baik.

d. Hasil Pengujian Model Struktural (Inner Model)

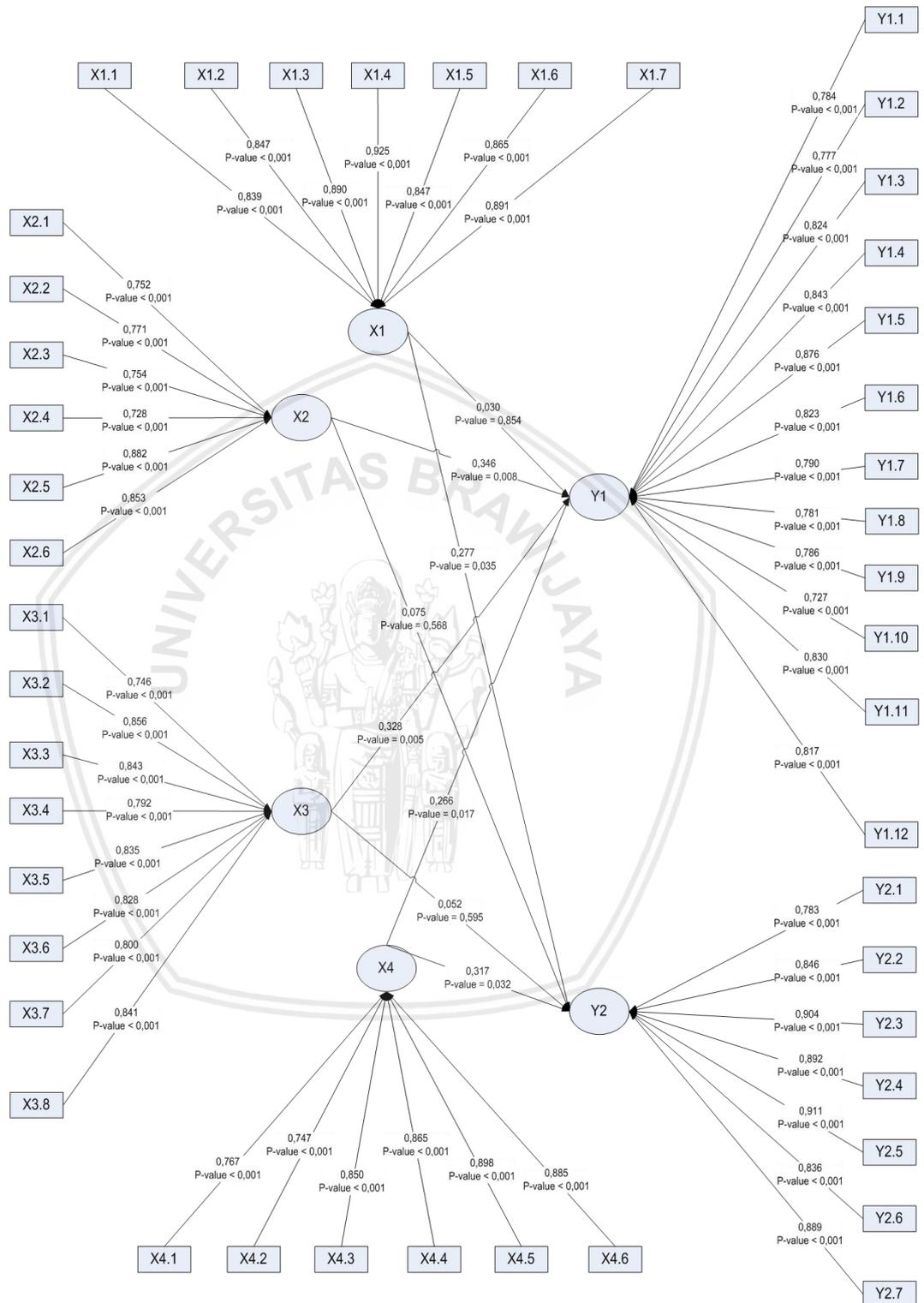
Setelah validitas, reliabilitas, dan konsistensi indikator penyusun variabel laten (outer model) terpenuhi, langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian pada inner model struktural. Pengujian inner model (struktur model) pada intinya menguji hipotesis dalam penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t (*T-Statistic*) pada masing-masing jalur pengaruh langsung secara parsial. Hasil analisis secara lengkap terdapat dalam hasil analisis PLS dapat dilihat pada Lampiran. Tabel 31 dibawah ini menyajikan hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung.

Tabel 31
Hasil Pengujian Pengaruh Langsung Inner Model

Variabel Independen	Variabel Dependen	Koefisien Path	T-Statistic	p-value	Keterangan
Kemampuan kerja (X ₁)	Motivasi kerja (Y ₁)	0.030	0.185	0.854	Tidak signifikan
Disiplin kerja (X ₂)		0.346	2.749	0.008	Signifikan
Remunerasi (X ₃)		0.328	2.912	0.005	Signifikan
Rotasi kerja (X ₄)		0.266	2.432	0.017	Signifikan
Kemampuan kerja (X ₁)	Kinerja pegawai (Y ₂)	0.277	2.153	0.035	Signifikan
Disiplin kerja (X ₂)		0.075	0.573	0.568	Tidak signifikan
Remunerasi (X ₃)		0.243	1.991	0.048	Signifikan
Rotasi kerja (X ₄)		0.052	0.534	0.595	Tidak signifikan
Motivasi kerja (Y ₁)		0.317	2.190	0.032	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah oleh Penulis, 2019

Hasil pengujian hipotesis jalur-jalur juga dapat dilihat pada gambar 6 diagram jalur sebagai berikut:



Gambar 6. Diagram Jalur Hasil Pengujian Hipotesis Inner Model
 Sumber: Data Primer Diolah oleh Penulis, 2019

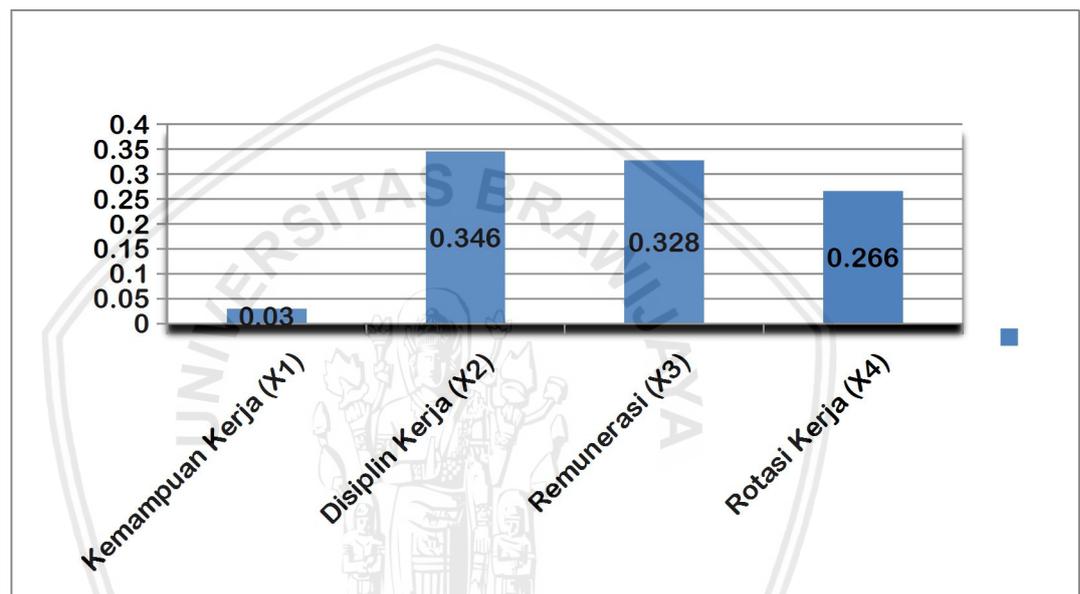
Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa dari 9 pengaruh langsung yang terbagi menjadi 2 model antara variabel independen dengan variabel dependen, semua koefisien jalur signifikan pada tingkat kesalahan 5%. Pada model 1, jalur pengaruh antara kemampuan kerja (X_1) terhadap motivasi kerja (Y_1) dengan koefisien path sebesar 0,030 dengan *T-Statistic* sebesar $0,185 < 1,96$ dan signifikan atau $p\ 0,854 > 0,05$ variabel kemampuan kerja memberikan pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki pegawai tidak akan berdampak pada motivasi kerja pegawai secara langsung.

Pada jalur pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap motivasi kerja (Y_1) dengan koefisien path sebesar 0,346 dengan *T-Statistic* sebesar $2,749 > t$ tabel 1,96 dan signifikan atau $p\ 0,008 < 0,05$, variabel disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka akan berdampak pada meningkatkan motivasi kerja pegawai secara langsung. Pada jalur pengaruh remunerasi (X_3) terhadap motivasi kerja (Y_1) dengan koefisien path sebesar 0,328 dengan *T-Statistic* sebesar $2,912 > t$ tabel 1,96 dan signifikan atau $p\ 0,005 < 0,05$, variabel remunerasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi remunerasi yang diperoleh pegawai, maka akan berdampak pada meningkatkan motivasi kerja pegawai secara langsung.

Pada jalur pengaruh rotasi kerja (X_4) terhadap motivasi kerja (Y_1) dengan koefisien path sebesar 0,266 dan *T-Statistic* sebesar $2,432 > t$ tabel 1,96 dan signifikan atau $p\ 0,017 < 0,05$, variabel rotasi kerja memberikan pengaruh

positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi pelaksanaan rotasi kerja pegawai, maka akan berdampak pada meningkatkan motivasi kerja pegawai secara langsung.

Perbandingan pengaruh langsung variabel independen terhadap motivasi kerja dapat dilihat pada gambar 7 sebagai berikut:



Gambar 7. Koefisien Pengaruh Langsung Variabel Independen Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

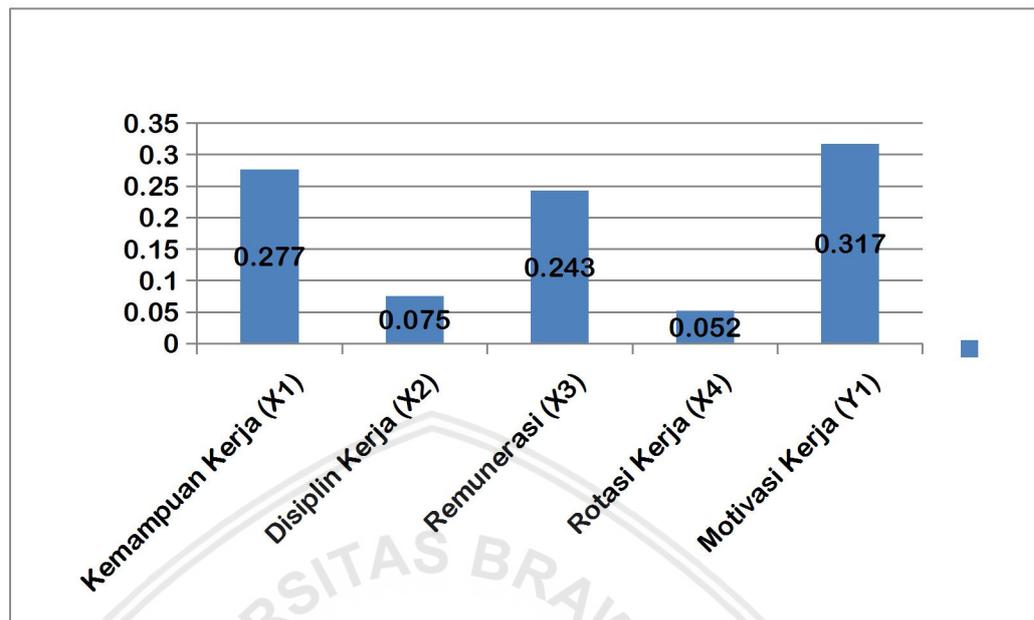
Sumber: Data Primer Diolah oleh Penulis, 2019

Berdasarkan pada gambar 7, variabel kemampuan kerja memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja dengan koefisien path sebesar 0.030, variabel disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja dengan koefisien path sebesar 0.346. Kemudian variabel remunerasi memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja dengan koefisien path sebesar 0.328 dan variabel rotasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja dengan koefisien path sebesar 0.266. koefisien path variabel

disiplin kerja (X_2) lebih besar menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_2) berpengaruh paling dominan terhadap motivasi kerja (Y_1).

Pada model 2, jalur antara kemampuan kerja (X_1) dan remunerasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y_2). Semakin tinggi kemampuan pegawai dan pemberian remunerasi kepada pegawai, maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai secara langsung. Kemudian disiplin kerja (X_2), dan rotasi kerja (X_4) memberikan pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y_2). Semakin tinggi disiplin kerja pegawai dan pelaksanaan rotasi pegawai tidak akan berdampak pada kinerja pegawai secara langsung.

Jalur pengaruh antara motivasi kerja (Y_1) terhadap kinerja pegawai (Y_1), variabel motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y_2). Semakin tinggi motivasi kerja, maka akan berdampak pada meningkatkan kinerja pegawai secara langsung. Perbandingan pengaruh langsung variabel independen dan mediasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada gambar 8 sebagai berikut:



Gambar 8. Koefisien Pengaruh Langsung Variabel Independen dan Mediasi Terhadap Kinerja Pegawai
Sumber: Data Primer Diolah oleh Penulis, 2019

Berdasarkan pada gambar di atas, variabel kemampuan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien path sebesar 0.277. Variabel disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien path sebesar 0.075. remunerasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien path sebesar 0.243. Variabel rotasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien path sebesar 0.052. Kemudian variabel motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien path sebesar 0.317. koefisien path motivasi kerja (Y_1) lebih besar dari variabel lain menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai (Y_2).

e. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung dengan Metode Sobel Test

Proses pengujian pengaruh tidak langsung dapat dilakukan dengan menggunakan Sobel Test. Pengujian mediasi dapat dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y₂) melalui variabel mediasi (Y₁). Pengujian tidak langsung dengan uji Sobel Test dapat dilihat pada tabel 32 sebagai berikut:

Tabel 32
Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Koefisien Tidak Langsung	S _{ab}	T-Statistic	p-value
X1 -> Y1 -> Y2	0.010	0.0460	0.208	0.835
X2 -> Y1 -> Y2	0.110	0.0632	1.734	0.085
X3 -> Y1 -> Y2	0.104	0.0588	1.765	0.079
X4 -> Y1 -> Y2	0.084	0.0543	1.553	0.122

Sumber: Data Primer Diolah oleh Penulis, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh tidak langsung menggunakan Sobel Test dapat dijelaskan pengaruh tidak langsung sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil penelitian, pengujian hubungan variabel kemampuan kerja dengan kinerja pegawai melalui motivasi kerja menunjukkan nilai koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,010 dengan nilai t statistik sebesar 0,208. Nilai t statistik $< 1,96$ atau $p \ 0.835 > 0,05$ menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh dalam memediasi kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan pemberian motivasi pada pegawai KPPBC TMC Malang masih kurang baik dan kurang tepat. Pemberian motivasi pada pegawai dapat direspon dengan baik ataupun sebaliknya. Didukung dengan

pernyataan yang dikemukakan Vroom dalam Purwanto (2006:72), bahwa motivasi mengacu pada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respon, dan kegigihan tingkah laku.

- 2) Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa hubungan variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai melalui motivasi kerja menunjukkan nilai koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,110 dengan nilai t statistik sebesar 1,734. Nilai t statistik $< 1,96$ atau $p > 0,05$ menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh dalam memediasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa pemberian motivasi kepada pegawai KPPBC TMC Malang tidak mempengaruhi disiplin kerja pegawai terhadap kinerjanya. Menurut Hasibuan (2002:193), disiplin dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Jadi pemberian motivasi kepada pegawai tidak mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai terhadap kinerja dikarenakan disiplin kerja pegawai sudah menjadi tuntutan untuk tetap bertahan pada tempat kerja dan kesetiaan pegawai pada instansi (Wibowo, 2011).
- 3) Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa hubungan variabel remunerasi dengan kinerja pegawai melalui motivasi kerja menunjukkan nilai koefisien jalur tidak langsung

sebesar 0,104 dengan nilai t statistik sebesar 1,765. Nilai t statistik $<1,96$ atau $p 0.079 > 0,05$ menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh dalam memediasi remunerasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini disimpulkan bahwa pemberian motivasi kepada pegawai tidak mempengaruhi pemberian remunerasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pemberian remunerasi pada pegawai sudah diatur dalam peraturan pemerintah mengenai remunerasi pegawai negeri sipil yang dimana semua diatur secara rata tanpa terkecuali. Jadi tanpa adanya pemberian motivasi kerja kepada pegawai, pemberian remunerasi tetap terlaksanakan sebagaimana mestinya diberikan kepada pegawai.

- 4) Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa hubungan variabel rotasi kerja dengan kinerja pegawai melalui motivasi kerja menunjukkan nilai koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,084 dengan nilai t statistik sebesar 1,553. Nilai t statistik $<1,96$ atau $p 0.122 > 0,05$ menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh dalam memediasi rotasi kerja terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja tidak mempengaruhi pelaksanaan rotasi kerja pegawai KPPBC TMC Malang untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini dikarenakan motivasi yang diberikan kepada pegawai masih kurang intensif sehingga motivasi tidak dapat memediasi rotasi kerja terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja yang diberikan instansi kepada pegawainya dapat direspon dengan baik oleh pegawai ataupun sebaliknya. Hal ini didukung dengan pernyataan yang dikemukakan

Vroom dalam Purwanto (2006:72), bahwa motivasi mengacu pada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respon, dan kegigihan tingkah laku.

D. Pembahasan Hasil

Berdasarkan pada hasil analisis, dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Kemampuan Kerja (X_1) Terhadap Motivasi Kerja (Y_1)

Menurut Gibson *et al.*, (1996:104) mendefinisikan kemampuan sebagai potensi yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan maupun tugas-tugas sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Pengaruh kemampuan kerja yang dimaksud pada penelitian ini adalah bagaimana kemampuan kerja mempengaruhi motivasi kerja pegawai KPPBC TMC Malang dalam bekerja. Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh variabel kemampuan kerja terhadap motivasi kerja didapatkan koefisien path sebesar 0,030 dengan *T-Statistic* sebesar $0,185 < 1,96$ dan signifikan atau $p \ 0,854 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai KPPBC TMC Malang tidak dipengaruhi secara signifikan oleh kemampuan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini

tidak selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Desmon *et al.*, (2016) dalam jurnalnya yang menyatakan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Secara umum kemampuan pegawai dapat meningkatkan motivasi kerja, akan tetapi pada penelitian ini tidak ditemukan temuan signifikan kemampuan kerja terhadap motivasi kerja.

Vroom dalam Purwanto (2006:72), menyatakan motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap macam-macam kegiatan yang dikehendaki. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. John P Campbell *et al.*, dalam Gibson *et al.*, (1986) mengemukakan bahwa motivasi didalamnya mencakup arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respon, dan kegigihan tingkah laku. Motivasi tidak akan meningkat jika seseorang tidak memiliki kegigihan dalam bertingkah laku. Berdasarkan hasil penelitian pengaruh yang tidak signifikan ini disebabkan karena kemampuan yang dimiliki pegawai KPPBC TMC Malang sebagian besar sama. Kemampuan yang sama dikarenakan latar belakang pendidikan yang sama yaitu didominasi dengan pendidikan diploma. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang sama akan menyebabkan kegigihan dalam bertingkah laku tidak meningkat. Kegigihan tingkah laku yang biasa saja dalam bekerja menyebabkan tidak meningkatnya motivasi pegawai KPPBC TMC Malang dalam bekerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Motivasi Kerja (Y_1)

Menurut Hasibuan (2009:193) disiplin kerja merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk menaati peraturan yang ada dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam hal ini disiplin kerja yang dimaksud adalah bagaimana disiplin kerja yang dimiliki pegawai KPPBC TMC Malang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh variabel disiplin kerja terhadap motivasi kerja didapatkan koefisien path sebesar 0,346 dengan *T-Statistic* sebesar $2,749 > t$ tabel 1.96 dan signifikan atau $p 0,008 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai KPPBC TMC Malang.

Hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Desmon *et al.*, (2016) dan Kusuma (2017) dalam jurnalnya yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Pengaruh yang signifikan ini dikarenakan pegawai KPPBC TMC Malang sudah disiplin dalam bekerja. Hal ini diperkuat dengan hasil penyebaran kuesioner yang menyatakan hasil bahwa pegawai selalu datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai, pegawai selalu melaksanakan semua peraturan yang telah ditetapkan oleh KPPBC TMC Malang, pegawai sangat memahami bahwa KPPBC TMC Malang memberikan sanksi yang tegas bagi pegawai yang melanggar peraturan,

pegawai bertanggung jawab penuh terhadap hasil pekerjaan yang ditugaskan, dan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku di KPPBC TMC Malang. Adanya disiplin kerja yang baik dari pegawai seperti ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan dan tanggungjawab maka akan dapat meningkatkan motivasi kerja dari pegawai tersebut sehingga target instansi akan tercapai.

3. Pengaruh Remunerasi (X_3) Terhadap Motivasi Kerja (Y_1)

Remunerasi diartikan sebagai pemberian hadiah (penghargaan atas jasa, dan sebagainya) dan imbalan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia. Hal ini dapat menyebabkan naik turunnya motivasi dalam diri pegawai. Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh variabel remunerasi terhadap motivasi kerja didapatkan koefisien path sebesar 0,328 dengan *T-Statistic* sebesar 2,912 > t tabel 1,96 dan signifikan atau $p < 0,005 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel remunerasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai KPPBC TMC Malang dipengaruhi secara signifikan oleh remunerasi.

Hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kusuma (2017) dalam jurnalnya yang menyatakan bahwa remunerasi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Herman (2014) dan Pratama (2017) yang menyatakan bahwa

remunerasi tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Herman (2014) dan Pratama (2017) terdapat pada objek penelitian. Objek penelitian Herman (2014) dan Pratama (2017) adalah pegawai dari Kepolisian dan Tenaga Ahli Dosen yang sudah berusia tua dimana remunerasi yang diterima sudah dirasa cukup untuk mencukupi kehidupan objek penelitian. Sedangkan pada penelitian sekarang objek penelitian didominasi oleh usia produktif dimana remunerasi masih menjadi dasar motivasi dalam bekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa objek penelitian sekarang memiliki target remunerasi yang lebih tinggi dibandingkan objek penelitian sebelumnya, remunerasi meningkatkan motivasi dalam bekerja maka dari itu pegawai KPPBC TMC beranggapan bahwa adanya remunerasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

4. Pengaruh Rotasi Kerja (X_4) Terhadap Motivasi Kerja (Y_1)

Rotasi kerja merupakan suatu alternatif yang dapat digunakan untuk mengurangi tingkat kebosanan dan rutinitas yang berulang-ulang (Robbins, 2006:96). Salah satu faktor yang meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah dengan rotasi kerja karena rotasi kerja dapat menghilangkan rasa jenuh pada karyawan serta tertantang untuk mencoba pekerjaan yang baru. Dengan adanya program rotasi kerja, diharapkan dapat merangsang karyawan untuk

meningkatkan semangat kerja karena akan menemukan suasana baru pada tempat kerja yang baru (Hakim *et al.*, 2014).

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh variabel rotasi kerja terhadap motivasi kerja didapatkan koefisien path sebesar 0,266 dan *T-Statistic* sebesar 2,432 > t tabel 1,96 dan signifikan atau $p < 0,017 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai KPPBC TMC Malang.

Hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tania *et al.*, (2012), Nursanti *et al.*, (2014), dan Rahman *et al.*, (2016) dalam jurnalnya yang menyatakan bahwa rotasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Semakin sering dilaksanakan rotasi kerja pada pegawai maka akan meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja, maka dari itu pegawai KPPBC TMC beranggapan bahwa adanya pelaksanaan rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil ini didukung dengan distribusi frekuensi jawaban responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa pelaksanaan rotasi kerja dapat menghilangkan rasa bosan terhadap pekerjaan, menciptakan suasana baru dalam bekerja, kemudian pegawai menginginkan pelaksanaan rotasi kerja untuk menambah wawasan pada suatu bidang. Pelaksanaan rotasi kerja meningkatkan wawasan pegawai dalam berbagai bidang pekerjaan di KPPBC TMC Malang, pegawai

menginginkan pelaksanaan rotasi kerja untuk meningkatkan pengalaman, dan pelaksanaan rotasi kerja menambah pengalaman pekerjaan pegawai dibidang pekerjaan lain.

5. Pengaruh Kemampuan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y_2)

Soelaiman (2007:112), menyatakan bahwa kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik mental maupun fisik. Pada penelitian ini kemampuan kerja diartikan sebagai sejauh mana pegawai KPPBC TMC Malang memahami kemampuan kerja individu yang dapat mempengaruhi kinerjanya pada instansi. Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh variabel rotasi kerja terhadap motivasi kerja didapatkan koefisien path sebesar 0,277 dan *T-Statistic* sebesar 2,153 > t tabel 1,96 dan signifikan atau p 0,035 < 0,05. Hal ini menerangkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KPPBC TMC Malang.

Disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_5 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai KPPBC TMC Malang dipengaruhi secara signifikan oleh kemampuan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Farlen (2011) dalam jurnalnya yang menyatakan bahwa kemampuan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Nitisemito (2001:109) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan kerja. kemampuan kerja ini hendaknya perlu diperhatikan oleh

pimpinan sehingga kinerja pegawai dapat optimal. Semakin tinggi kemampuan kerja pegawai tentunya akan semakin meningkatkan kinerja pegawai KPPBC TMC Malang.

6. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y_2)

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004:444). Pada penelitian ini disiplin kerja diartikan sebagai sejauh mana pegawai KPPBC TMC Malang memahami disiplin kerja individu yang dapat mempengaruhi kinerjanya pada instansi. Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh variabel rotasi kerja terhadap motivasi kerja didapatkan koefisien path sebesar 0,075 dan *T-Statistic* sebesar $0,573 < t \text{ tabel } 1,96$ dan signifikan $p \ 0,568 > 0,05$. Hal ini menunjukkan H_0 diterima dan H_6 ditolak yang menerangkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai KPPBC TMC Malang.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai telah dikemukakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya (2015), dan Desmon *et al.*, (2016). Dalam penelitiannya disebutkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga

tidak selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sanjaya (2015), dan Desmon *et al.*, (2016).

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai KPPBC TMC Malang, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan pegawai KPPBC TMC Malang beranggapan bahwa menaati peraturan kerja yang berlaku merupakan tuntutan dari instansi yang apabila dilanggar akan dikenai sanksi yang sepadan. Menurut Hasibuan (2002:193), disiplin dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Hal ini ditunjukkan dengan sikap pegawai KPPBC TMC Malang yang secara sukarela menaati semua peraturan KPPBC TMC Malang baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa pegawai sangat setuju dengan pernyataan bahwa pegawai telah memiliki ketepatan waktu kerja yang baik dan selalu melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan oleh KPPBC TMC Malang dan KPPBC TMC Malang memberikan sanksi yang tegas pada pegawai yang melanggar peraturan. Pernyataan ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Sastrohadiwiryo (2003:291) bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan kerja yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa meskipun pegawai KPPBC TMC Malang memiliki disiplin kerja yang baik, hal ini tidak mempengaruhi kinerjanya sebagai pegawai KPPBC TMC Malang. Hal ini dikarenakan memiliki disiplin kerja yang baik bagi pegawai merupakan suatu tuntutan untuk tetap bertahan pada tempat kerja dan kesetiaan pegawai pada instansi (Wibowo, 2011).

7. Pengaruh Remunerasi (X₃) Terhadap Kinerja Pegawai (Y₂)

Menurut Dharma (2004:8), remunerasi memiliki pengertian berupa sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah di berikanya kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi memiliki makna lebih luas daripada gaji, karena mencakup semua bentuk imbalan. Berbentuk uang maupun barang, diberikan secara langsung maupun tidak langsung, dan yang bersifat rutin maupun tidak rutin. Pada penelitian ini remunerasi diartikan sebagai sejauh mana pegawai KPPBC TMC Malang memahami remunerasi yang diterima selama ini dapat mempengaruhi kinerjanya pada instansi.

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh variabel rotasi kerja terhadap motivasi kerja didapatkan koefisien path sebesar 0,243 dan *T-Statistic* sebesar 1,991 > t tabel 1,96 dan signifikan atau $p < 0,048 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_7 diterima. Hasil penelitian ini mendapatkan hasil bahwa remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Kristina (2015) yang menyatakan bahwa remunerasi memiliki pengaruh signifikan dalam peningkatan kinerja pegawai. Pegawai KPPBC

TMC Malang sangat setuju dengan pernyataan bahwa remunerasi yang diterima sudah sesuai dengan jabatan kerja, masa kerja, beban kerja dan sudah memenuhi kebutuhan pegawai sehingga remunerasi dapat mensejahterakan kehidupan pegawai. Hal ini menyebabkan semakin besar remunerasi yang diterima pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai KPPBC TMC Malang.

8. Pengaruh Rotasi Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y_2)

Menurut Edwan (2013), rotasi pekerjaan merupakan suatu proses perpindahan pekerjaan yang bersifat horizontal di mana jenis serta tanggung jawab yang ditanggung oleh pegawai akan berbeda. Pada penelitian ini remunerasi diartikan sebagai sejauh mana pegawai KPPBC TMC Malang memahami rotasi kerja yang dilaksanakan selama ini dapat mempengaruhi kinerjanya pada instansi. Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh variabel rotasi kerja terhadap motivasi kerja didapatkan koefisien path sebesar 0,052 dan *T-Statistic* sebesar $0,595 < t$ tabel 1,96 dan tidak signifikan atau $p 0,595 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_0 diterima dan H_8 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa rotasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai KPPBC TMC Malang.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan Rahman *et al.*, (2016) yang menyatakan bahwa rotasi kerja memiliki pengaruh signifikan dalam peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rahman *et al.*, (2016) bahwa rotasi kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan

hasil penelitian ini disebabkan karena objek penelitian yang berbeda dimana penelitian sebelumnya objek penelitiannya adalah karyawan swasta di Lembaga Keuangan Mikro Syariah sedangkan penelitian sekarang objek penelitian adalah pegawai negeri sipil.

Pada lingkungan KPPBC TMC Malang pelaksanaan rotasi kerja dilaksanakan dua kali dalam satu tahun atau bisa lebih tergantung pada kebutuhan instansi. Waktu pelaksanaan rotasi kerja ini dirasa oleh pegawai KPPBC TMC Malang terlalu cepat atau belum sesuai waktu untuk mendapatkan suasana baru dalam bekerja. Maka dari itu pegawai KPPBC TMC Malang beranggapan pelaksanaan rotasi kerja berpengaruh kecil terhadap kinerja, karena pelaksanaan rotasi kerja yang terlalu cepat menyebabkan ketidaktahuan pegawai atas pekerjaan baru yang diterima sehingga dapat menyebabkan tidak naiknya kinerja pegawai.

9. Pengaruh Motivasi Kerja (Y₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y₂)

Menurut Siagian (1996:138), motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Tujuan dari pemberian motivasi kepada karyawan ialah sebagai ransangan kepada karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan memberikan prestasi kinerja yang baik bagi organisasi. Pada penelitian ini motivasi kerja diartikan sebagai sejauh mana pegawai KPPBC

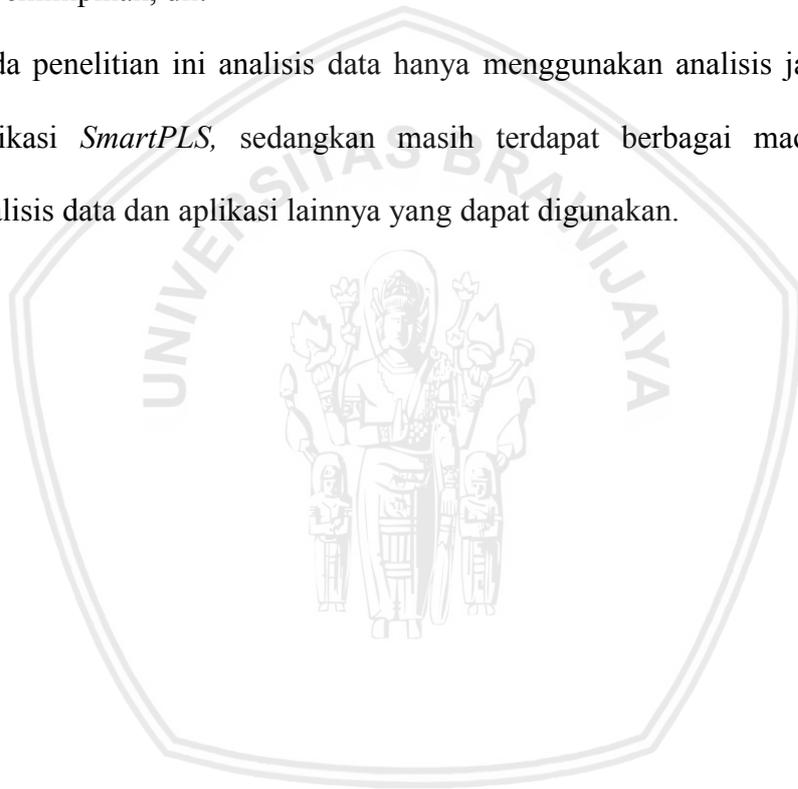
TMC Malang memahami motivasi kerja yang dirasakan selama ini dapat mempengaruhi kinerjanya pada instansi.

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh variabel rotasi kerja terhadap motivasi kerja didapatkan koefisien path sebesar 0,317 dan *T-Statistic* sebesar 2,190 > t tabel 1,96 dan signifikan atau $p < 0,032 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil penelitian ini mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai KPPBC TMC Malang. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farlen (2011), Munparidi (2012), Sanjaya (2015), Desmon *et al.*, (2016), Nasution *et al.*, (2016), Rahman *et al.*, (2016), dan Yulianita (2017) yang menyatakan pada jurnalnya bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan dalam peningkatan kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan hasil penyebaran kuesioner, pegawai sangat setuju dengan pernyataan pegawai sangat setuju dengan pernyataan bahwa pegawai lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik karena telah mendapatkan pujian dari pimpinan, dan pelatihan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan juga faktor penting dalam memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Dapat disimpulkan bahwa semakin besar motivasi kerja yang dimiliki pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai KPPBC TMC Malang.

E. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pada penelitian ini hanya meneliti variabel kemampuan kerja, disiplin kerja, remunerasi, rotasi kerja, motivasi kerja, dan kinerja sedangkan masih terdapat variabel lain yang bisa diteliti seperti stres kerja, budaya kerja, gaya kepemimpinan, dll.
2. Pada penelitian ini analisis data hanya menggunakan analisis jalur dengan aplikasi *SmartPLS*, sedangkan masih terdapat berbagai macam model analisis data dan aplikasi lainnya yang dapat digunakan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dimensi individu dan dimensi organisasi terhadap dimensi psikologis dan kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang. Pada penelitian ini variabel eksogen yang digunakan adalah dimensi individu terdiri dari variabel kemampuan kerja (X_1), dan disiplin kerja (X_2). Dimensi organisasi terdiri dari variabel remunerasi (X_3), dan rotasi kerja (X_4). Variabel antara yang digunakan adalah Dimensi psikologis yaitu variabel motivasi kerja (Y_1) dan variabel endogen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y_2) Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi individu tidak berpengaruh terhadap dimensi psikologis pegawai KPPBC TMC Malang. Pada dimensi individu terdapat variabel kemampuan kerja dan disiplin kerja sedangkan pada dimensi psikologis terdapat variabel motivasi kerja. Variabel kemampuan kerja yang termasuk dalam dimensi individu tidak berpengaruh terhadap dimensi psikologis pegawai KPPBC TMC Malang, sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap dimensi psikologis pegawai

KPPBC TMC Malang. Pada dimensi individu terdapat dua variabel penelitian akan tetapi hanya satu yang berpengaruh terhadap variabel dimensi psikologis, sehingga dapat disimpulkan bahwa dimensi individu tidak berpengaruh terhadap dimensi psikologis pegawai KPPBC TMC Malang karena dari dua variabel yang termasuk dalam dimensi individu hanya satu variabel yang berpengaruh terhadap dimensi psikologis.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi organisasi berpengaruh terhadap dimensi psikologis pegawai KPPBC TMC Malang. Pada dimensi organisasi terdapat variabel remunerasi dan rotasi kerja sedangkan pada dimensi psikologis terdapat variabel motivasi kerja. Kedua variabel yang termasuk dalam dimensi organisasi berpengaruh terhadap dimensi psikologis pegawai KPPBC TMC Malang, sehingga dapat disimpulkan bahwa dimensi organisasi berpengaruh terhadap dimensi psikologis pegawai KPPBC TMC Malang karena kedua variabel yang termasuk dalam dimensi organisasi berpengaruh semua terhadap dimensi psikologis.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi individu tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPPBC TMC Malang. Pada dimensi individu terdapat variabel kemampuan kerja dan disiplin kerja. Variabel disiplin kerja yang termasuk dalam dimensi individu tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPPBC TMC Malang, sedangkan variabel kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPPBC TMC Malang. Pada dimensi individu terdapat dua variabel penelitian akan tetapi hanya satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPPBC TMC Malang, sehingga dapat

disimpulkan bahwa dimensi individu tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPPBC TMC Malang karena dari dua variabel yang termasuk dalam dimensi individu hanya satu variabel yang berpengaruh pada kinerja pegawai KPPBC TMC Malang.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPPBC TMC Malang. Pada dimensi organisasi terdapat variabel remunerasi dan rotasi kerja. Variabel rotasi kerja yang termasuk dalam dimensi organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPPBC TMC Malang, sedangkan variabel remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPPBC TMC Malang. Pada dimensi organisasi terdapat dua variabel penelitian akan tetapi hanya satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPPBC TMC Malang, sehingga dapat disimpulkan bahwa dimensi organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPPBC TMC Malang karena dari dua variabel yang termasuk dalam dimensi organisasi hanya satu variabel yang berpengaruh pada kinerja pegawai KPPBC TMC Malang.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi psikologis berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPPBC TMC Malang. Pada dimensi psikologis terdapat variabel motivasi kerja. Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPPBC TMC Malang, sehingga dapat disimpulkan bahwa dimensi psikologis berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPPBC TMC Malang.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai berikut:

1. Adanya pencapaian kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang saat ini, hendaknya pihak Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang dapat mempertahankan dan memperbaiki. Hal tersebut dimaksudkan agar kinerja pegawai dapat dipertahankan dan semakin meningkat.
2. Diharapkan pihak Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang dapat mempertahankan serta meningkatkan remunerasi dan motivasi pegawai, karena variabel remunerasi dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga kinerja pegawai akan semakin baik.
3. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa rotasi kerja mempunyai kontribusi terbesar dalam meningkatkan motivasi pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang, dan remunerasi mempunyai kontribusi yang cukup besar dibandingkan variabel lainnya terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang. Hal ini dapat dilihat dari model 1 yang memiliki R^2 sebesar 0.6453 yang menjelaskan pengaruh variabel kemampuan kerja, disiplin kerja, remunerasi, dan rotasi kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi sebesar 64% dan sisanya 36% dipengaruhi oleh

variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Kemudian dari model 2 yang memiliki R^2 sebesar 0.6947 yang menjelaskan pengaruh variabel kemampuan kerja, disiplin kerja, remunerasi, rotasi kerja, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi sebesar 69% dan sisanya 31% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

4. Pada penelitian berikutnya, peneliti menyarankan peneliti lain untuk mengadakan penelitian lanjutan dengan obyek yang sama tetapi variabel-variabel penelitian berbeda dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Robbins dalam Moeheriono (2009:61) menyebutkan bahwa kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M), dan kesempatan atau *opportunity* (O), atau jika dirumuskan menjadi $P = f (M \times A \times O)$. Variabel lain yang dapat digunakan yaitu faktor kesempatan (*opportunity*). Kesempatan (*opportunity*) dan perlakuan sama atas pekerjaan sangat penting dilakukan dalam suatu organisasi untuk mengurangi diskriminasi dalam pekerjaan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, kepercayaan, politik, dan status sosial.
5. Pada penelitian berikutnya, peneliti menyarankan peneliti lain mengadakan penelitian lanjutan dengan menambah bentuk model konsep penelitian yang ditambahkan dengan model intervening sehingga dapat memperjelas pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel penelitian pada penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Achmad S, Ruky. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Affandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Amstrong, Michael & Helem Murlis. 1983. *Sistem Penggajian, Pedoman Praktis Bagi Organisasi Kecil dan Menengah Seri Manajemen No. 84*. Jakarta: Pustaka Binaman.
- Arikunto, Suhrasimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (edisi revisi vi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dharma, Surya. 2006. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Effendi, Mariot Tua. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BPUD.
- Gibson *et al.*,. 1985. *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Goleman, Daniel. 2006. *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*. Bandung: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Ilyas, Yaslis. 2002. *Kinerja, Teori Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia.
- Kartono, Kartini. 2009. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kinicki dan Kreitner. 2014. *Perilaku Organisasi Edisi 9 Buku ke 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lupiyoadi, Rambat., Ridho Bramulya Ikhsan. 2015. *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahmudi. 2007. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawita, Syafry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2011. *Human Resource Managemen (edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nazir, Mohammad. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Pelayanan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, Agus. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh)*, Alih Bahasa DRS. Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanusi, Anwar. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadwiryo, B. Siswanto. 2008. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusi, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jilid I. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henri. 2006. *Manajemen Sumber Daya*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siagian, P. Sondang. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Soelaiman. 2007. *Manajemen Kinerja : Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja. cetakan Kedua*. Jakarta: PT. Inetrmedia Personalia Utama.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Administrasi*. Edisi 13. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta:CAPS.
- Sunyoto, Suyanto. 2011. *Analisis Regresi Dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: CAPS
- Supardo, Wijaya. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: PT Andi Offset.
- Supranto, J. 2000. *Statistik Teori & Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Surya, Mohammad. 2004. *Psikologis Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Pustaka Bina Quraisi.
- Suwatno. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Timpe, Dale. 1992. *Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo. Djojo. 2012. *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian Edisi ke Dua*. Yogyakarta: Gava Media.
- Winardi. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Persada.
- Zulganef. 2008. *Metode Penelitian Sosial & Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Jurnal :

- Adriani, Novi. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasional Jember. Skripsi*. Jember: Universitas Jember.
- Desmon, dkk. 2016. *Pengaruh Disiplin, Kemampuan, dan Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Indosatoored, Tbk Bandar Lampung*. Lampung: Universitar Mitra Indonesia.
- Edwan, Cecep H. 2013. *Pengaruh Job Rotation Terhadap Motivation dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Mashill Internasional Finance. Skripsi*. Universitas Bina Nusantara.
- Farlen, Frans. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT. United Tractors, Tbk*

- Samarinda*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Pembangunan Nasional Veteran.
- Hakim, dkk. 2014. *Hubungan Rotasi Jabatan dan Motivasi Kerja pada Anggota Kepolisian Fungsi Turjawali Polres Sleman*. Tesis. Yogyakarta: Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Helmawan. 2017. *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi pada Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Lampung*. Lampung: Universitas Lampung.
- Herman. 2014. *Pengaruh Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Jawa Barat*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Juwita, Kristin. 2012. *Analisis Rotasi Pekerjaan, Komunikasi Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Islam Malang)*. Tesis. Malang: Universitas Brawijaya.
- Kaleta, Dorota. 2006. *Lifestyle Index and Work Ability*. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*. 19(3):170-177.
- Kamrida, Andi. 2016. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. Makassar: Universitas Makassar.
- Kristina, Dina. 2015. *Pengaruh Remunerasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia*. Serang: Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Kusuma, Aditya. 2017. *Pengaruh Remunerasi dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam pada PT MNC Sky Vision Tbk Palembang*. Palembang: Universitas Islam Negeri Raden Fatah.
- Kusuma, Putri Cahya W. 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Pratama, Wildan A. 2017. *Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja pada Perguruan Tinggi*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Mazidah, Siti. 2018. *Manajemen Pembiayaan Bantuan Operasional Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pondok Pesantren Di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Malang*. Tesis. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
- Munparidi. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang*. *Jurnal Orasi Bisnis*, 7:47-54.

- Nasution, dkk. 2016. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai KPPBC TMP Tanjung Emas Semarang*. Jurnal. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.
- Nurjaya. 2015. *Perbedaan Motivasi Kerja Pegawai Pria dengan Wanita Dinas Perhubungan Kota Makassar*. Makasar: STIE Trie Dharma Nusantara Makassar
- Permana, Mas Yudith Aditya. 2015. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Turnover Intention*. Skripsi. Malang: Universitas Brawijaya.
- Rahayu, Nur I. 2018. *Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rahman, solikhah. 2016. *Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah*. Salatiga: IAIN Salatiga.
- Sanjaya, Muhammad. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Soesatyo *et al.*,. 2016. *Influence of Motivation and Discipline on The Performance of Employees*. *Journal of Global Economics, Manajement and Business Research*, 5(3) :213 219.
- Stiffany, Hetdina. 2017. *Pengaruh Stres Kerja dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Suprianto, Eko. 2013. *Pengaruh Penetapan Sasaran dan Sistem Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Sektor Publik*. Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya. *Skripsi Tidak Diterbitkan*.
- Tania, dkk. 2012. *Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawar Bidan RSIA Tambak Jakarta Pusat*. Bandung: Universitas Telkom.
- Warsi. 2010. *Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kependidikan*. Yogyakarta: Universitas PGRI Yogyakarta.
- Wibowo, Supto Heri. 2011. *Pelaksanaan Disiplin Kerja Pegawai Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pada Dinas BAPERMADES Kabupaten Semarang*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Yulianita, Arini. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo*. Sidoarjo: Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

Zhentana, Stevie Y.M. 2017. *Pengaruh Faktor Internal dan Faktor Eksternal Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah DJBC Jawa Timur II*. Malang: Universitas Brawijaya.

Undang – Undang :

Keputusan Direktur Pasal 4 Nomor: 188/KPTS/01.3/2011 tentang pengertian remunerasi

Undang-undang Republik Indonesia Nomor Nomor 13 Pasal 9 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Internet :

<http://beacukaijatim2.com> diakses pada 17 Maret 2019 22:03

www.beacukai.go.id diakses pada 13 Februari 2019 09:34



LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Balasan Persetujuan Pelaksanaan Penelitian



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL BEA DAN CUKAI
KANTOR PENGAWAS TIPE II 175 H JAWA TIMUR II
PFLAYANAN BEA DAN CUKAI
AI MALANG

JALAN SURABAYA 175 MALANG – 65145
 TELEPON (0341) 556128 FAKS (0341) 556129 www.beacukai.go.id - www.beacukai.malang.com
 PUSAT KONTAK LAYANAN : 1500225 SURAT ELEKTRONIK : info@customs.go.id

Nomor : S- 105/WBC.12/KPP.MC.0101/2019 27 Maret 2019
 Lampiran : -
 Hal : Ijin Penelitian

Yth. Ketua Jurusan Perpajakan
 Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
 Jalan MT Haryono No. 167, Kota Malang

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor 3100/UN.10.F03.12/2019 tanggal 22 Maret 2019, dengan ini disampaikan bahwa kami menerima Mahasiswa Saudara atas nama :

No.	Nama Mahasiswa	NIM
1.	Pipit Indriasari Puspita Dewi	15530401111005

untuk melaksanakan Kegiatan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Dimensi Individu, Organisasi, dan Psikologis Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang)** di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang pada tanggal 25 Maret – 25 Juni 2019 dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Mengikuti ketentuan yang berlaku di lingkungan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang;
2. Menjaga etika dan tata krama dalam kegiatan sehari-hari;
3. Mengikuti dan mematuhi petunjuk yang diberikan petugas Bea dan Cukai kepada yang bersangkutan.

Demikian kami sampaikan agar menjadi maklum.

Kepala Kantor
 u.b.
 Kepala Subbagian Umum,

Darmansyah

Tembusan: Kepala Kantor

Kp: KPP.MC.01/KPP.MC.0101/2019

Tanggap Melayani, Tegas Mengawasi



Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH DIMENSI INDIVIDU, ORGANISASI, DAN PSIKOLOGIS TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang)

Yth. Bapak/Ibu

Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka menunjang kegiatan penelitian dan penulisan skripsi yang dilakukan peneliti selaku mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi Jurusan Administrasi Bisnis Program Studi Perpajakan Universitas Brawijaya Malang. Mohon Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk memberikan pendapat mengenai sejauh mana pengaruh dimensi individu yang meliputi kemampuan kerja dan disiplin kerja, dimensi organisasi mengenai pendidikan dan pelatihan, remunerasi, dan rotasi kerja, dan dimensi psikologis yaitu motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang dalam kuesioner yang telah disediakan.

Hasil penelitian ini hanya diperuntukkan bagi keperluan penyusunan skripsi yang merupakan tugas akhir saya yang bernama Pipit Indriasari Puspita Dewi mahasiswa S1 Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. maka dari itu, saya berharap Bapak/Ibu bersedia mengisi kuesioner ini, jawaban anda tidak akan saya publikasikan dan dijamin kerahasiaannya hanya untuk kepentingan akademis, atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu, saya ucapkan terima kasih. Semoga bantuan yang Bapak/Ibu berikan dapat mendukung penyusunan skripsi ini.

Hormat saya,

Peneliti

Pipit Indriasari Puspita Dewi

A. IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk Pengisian Kuisisioner

Mohon dijawab seluruh pernyataan yang telah disediakan dengan memberi tanda centang (√) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu Pegawai.

1. Nama :
2. Usia : Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
4. Status Pernikahan : Kawin Belum Kawin
5. Pendidikan Terakhir : D1 D2 D3
 S1 S2 S3
6. Masa Kerja : <5 Tahun 5-10 Tahun
 10-15 Tahun >20 Tahun

B. DAFTAR PERNYATAAN

Petunjuk Pengisian Kuisisioner

Mohon dijawab seluruh pernyataan yang telah disediakan dengan memberi tanda centang (√) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu Pegawai.

Keterangan Jawaban : SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Dimensi Individu

Dimensi yang berasal dari diri seseorang yang meliputi kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis.

Kemampuan Kerja (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Keterampilan (<i>Skill</i>)						
1	Bapak/Ibu mampu menyelesaikan pekerjaan secara cermat dan rapi					
2	Bapak/Ibu mampu mengoperasikan peralatan yang mempermudah pekerjaan					
3	Bapak/Ibu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target instansi					
Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)						
4	Bapak/Ibu memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan					
5	Bapak/Ibu memiliki pengetahuan kerja berdasarkan pelatihan					
Pengalaman Kerja (<i>Work Experience</i>)						
6	Bapak/Ibu memiliki pengalaman dalam menjalankan tugas pekerjaan					
7	Pengalaman kerja yang dimiliki Bapak/Ibu mempermudah penguasaan pekerjaan dengan baik					

Disiplin Kerja (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Ketepatan Waktu						
1	Bapak/Ibu selalu datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai					
2	Bapak/Ibu menggunakan waktu istirahat dengan baik					

Disiplin Kerja (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Ketaatan Terhadap Peraturan						
3	Bapak/Ibu selalu melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan oleh KPPBC TMC Malang					
4	KPPBC TMC Malang memberikan sanksi yang tegas bagi pegawai yang melanggar peraturan					
Tanggung Jawab Kerja						
5	Bapak/Ibu bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang ditugaskan					
6	Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) di KPPBC TMC Malang					

Dimensi Organisasi

Dimensi organisasi berasal dari organisasi tempat bekerja yang digolongkan atas sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan.

Remunerasi (X₃)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Beban kerja						
1	Remunerasi yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja Bapak/Ibu					
Masa Kerja						
2	Remunerasi yang diterima sudah sesuai dengan masa kerja Bapak/Ibu					
Jabatan						
3	Remunerasi yang diterima sudah sesuai dengan jabatan					
4	Setiap tingkatan jabatan memiliki tingkatan remunerasi yang berbeda					

Hasil Kerja						
5	Remunerasi yang diterima sudah sesuai dengan hasil kerja Bapak/Ibu					
6	Bapak/Ibu memahami bagaimana kenaikan remunerasi ditentukan					
Harga Pasar						
7	Remunerasi yang diterima dapat memenuhi kebutuhan Bapak/Ibu					
8	Remunerasi yang diterima dapat meningkatkan kesejahteraan Bapak/Ibu					

Rotasi Kerja (X₄)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Kejenuhan Pegawai						
1	Pelaksanaan rotasi kerja menghilangkan rasa bosan Bapak/Ibu terhadap pekerjaan					
2	Bapak/Ibu memerlukan suasana kerja yang baru					
Meningkatkan Wawasan Pegawai						
3	Bapak/Ibu menginginkan pelaksanaan rotasi kerja untuk menambah wawasan pada suatu bidang					
4	Pelaksanaan rotasi kerja meningkatkan wawasan Bapak/Ibu dalam berbagai bidang di KPPBC TMC Malang					
Meningkatkan Pengalaman Pegawai						
5	Bapak/Ibu menginginkan pelaksanaan rotasi kerja untuk meningkatkan pengalaman					
6	Pelaksanaan rotasi kerja menambah pengalaman Bapak/Ibu dalam berbagai bidang di KPPBC TMC Malang					

Dimensi Psikologis

Dimensi psikologis terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Motivasi Kerja (Y₁)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Kebutuhan Fisiologis						
1	Bapak/Ibu dapat mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga dengan bekerja di KPPBC TMC Malang					
2	Bonus atau insentif yang diberikan oleh KPPBC TMC Malang kepada Bapak/Ibu sudah adil					
Kebutuhan Rasa Aman						
3	Kondisi lingkungan kerja di KPPBC TMC Malang sudah aman dan terkendali					
4	Peralatan dan perlengkapan bekerja di KPPBC TMC Malang sudah cukup aman dan memadai untuk digunakan					
5	Kesehatan dan keselamatan kerja telah diperhatikan dengan baik oleh KPPBC TMC Malang					
Kebutuhan Sosial						
6	Bapak/Ibu ikut berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan oleh KPPBC TMC Malang					
7	KPPBC TMC Malang mengadakan kegiatan untuk membentuk rasa kekeluargaan antar pegawai					
Kebutuhan Harga Diri						
8	Pimpinan memberikan penghargaan bagi pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu					
9	KPPBC TMC Malang mengakui dan menghargai hasil kerja Bapak/Ibu					

Motivasi Kerja (Y₁)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Kebutuhan Harga Diri						
10	Bapak/Ibu lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik karena telah mendapat pujian dari pimpinan					
Kebutuhan Aktualisasi Diri						
11	KPPBC TMC Malang memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja					
12	Bapak/Ibu dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang sulit dengan menggunakan keterampilan yang dimiliki					

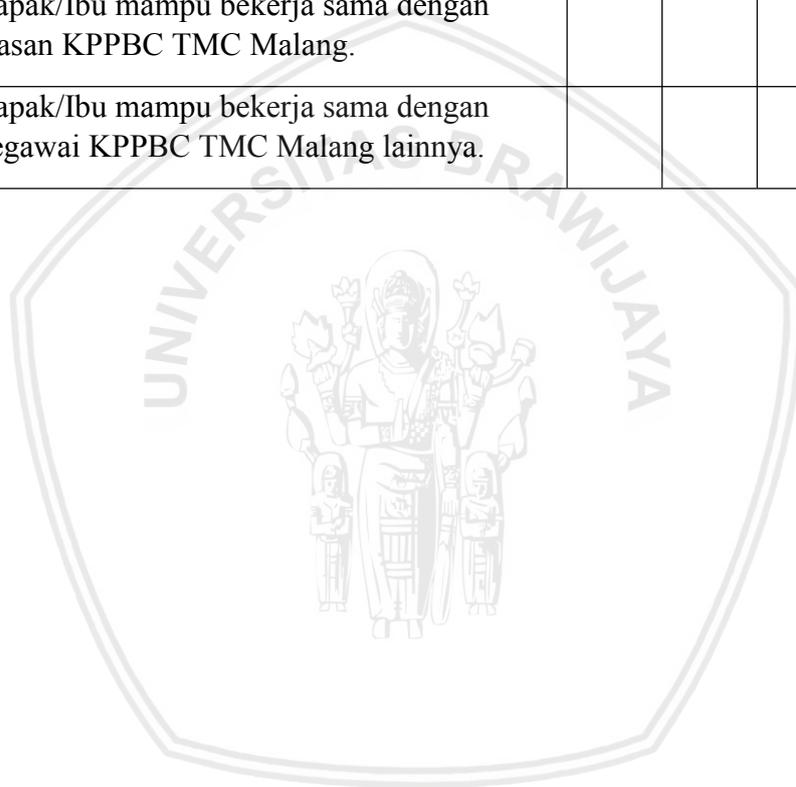
Kinerja Pegawai (Y₂)

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Orientasi Pelayanan						
1	Bapak/Ibu sudah memberikan layanan sesuai dengan peraturan yang berlaku.					
Integritas						
2	Bapak/Ibu sudah memegang teguh kode etik dan prinsip moral sesuai peraturan yang sudah ditetapkan Kementerian Keuangan.					
3	Bapak/Ibu sudah melakukan sikap dasar Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.					
Komitmen						
4	Bapak/Ibu melakukan perbaikan di segala bidang untuk tujuan instansi.					

Kinerja Pegawai (Y₁)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Komitmen						
5	Bapak/Ibu mendukung pelaksanaan visi misi KPPBC TMC Malang untuk kemajuan instansi.					
Kerjasama						
6	Bapak/Ibu mampu bekerja sama dengan atasan KPPBC TMC Malang.					
7	Bapak/Ibu mampu bekerja sama dengan pegawai KPPBC TMC Malang lainnya.					



Lampiran 3. Tabulasi Jawaban Responden

X1

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
1	4	4	4	4	4	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	5
7	5	4	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	4	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4
12	4	5	5	5	5	5	5
13	4	5	4	5	5	4	5
14	5	5	5	5	5	4	5
15	4	4	4	4	4	4	4
16	4	5	4	4	4	4	4
17	5	5	5	5	5	5	5
18	4	4	4	4	3	4	4
19	5	5	5	5	4	5	5
20	5	5	4	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5
22	5	4	4	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5
25	5	4	5	5	5	5	4
26	4	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5
29	4	4	4	4	4	4	4
30	5	5	5	5	5	5	5
31	4	4	4	4	4	4	4
32	2	5	5	4	4	5	5
33	4	5	5	5	3	4	4
34	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	4	4	4
37	5	5	5	5	5	5	5
38	3	3	2	2	2	2	2
39	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	3	4	4	4
41	4	5	5	4	5	4	4
42	4	4	4	4	4	5	5
43	5	5	5	5	4	4	4
44	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5
46	4	5	5	4	4	5	4
47	5	5	5	5	4	5	5
48	4	5	4	5	4	4	4
49	4	5	5	4	5	5	5
50	5	5	5	5	5	4	4
51	5	5	5	5	5	4	5
52	5	5	5	5	4	4	4
53	4	4	5	4	4	5	4
54	2	3	3	3	2	2	2
55	4	4	4	5	4	5	5
56	5	4	5	5	5	4	4
57	4	5	5	5	5	5	5
58	5	5	5	5	5	5	5
59	5	5	5	5	5	5	5
60	3	3	3	3	4	3	3
61	5	5	5	5	5	5	5
62	3	4	3	3	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	4	4	5
66	5	4	5	5	5	5	5
67	3	2	3	3	3	3	2
68	5	5	5	5	4	5	5
69	5	5	5	5	5	5	5
70	4	4	4	4	4	4	4
71	5	5	5	5	5	5	5
72	4	5	4	5	5	4	5
73	5	5	5	5	5	4	5
74	5	5	5	5	5	5	5
75	4	4	4	4	4	4	4
76	5	5	5	5	5	5	5
77	4	4	4	4	3	4	4
78	5	5	5	5	4	5	5

X2

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	5	5	5	5	28
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	5	5	4	26
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	3	4	4	4	4	23
7	4	5	5	4	5	5	28
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	4	5	5	5	5	29
10	5	5	5	5	5	5	30
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	5	4	5	4	26
14	4	4	5	5	5	5	28
15	4	4	5	4	4	4	25
16	4	4	3	4	4	4	23
17	5	5	5	4	5	4	28
18	4	4	4	5	4	4	25
19	4	4	5	4	5	4	26
20	4	5	5	5	5	5	29
21	5	5	5	5	5	5	30
22	5	5	5	5	5	5	30
23	5	4	5	5	5	5	29
24	5	4	5	5	5	5	29
25	5	4	5	5	5	4	28
26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	5	4	5	5	4	28
28	5	5	5	5	5	5	30
29	4	4	4	4	4	4	24
30	5	5	5	5	5	5	30
31	5	4	5	5	5	5	29
32	2	5	5	2	5	4	23
33	5	5	4	5	5	5	29
34	4	4	5	5	5	5	28
35	5	5	5	5	5	5	30
36	5	4	4	4	5	5	27
37	5	4	5	5	5	5	29
38	4	4	3	4	4	4	23
39	4	4	5	5	5	5	28
40	5	3	4	4	4	4	24
41	5	4	4	5	4	4	26
42	5	5	4	5	5	5	29
43	5	4	4	4	5	5	27
44	5	5	5	5	5	5	30
45	5	5	5	5	5	5	30
46	4	4	4	4	5	5	26
47	5	5	5	4	5	5	29
48	5	4	5	4	4	4	26
49	5	4	5	5	5	5	29
50	5	5	4	5	5	4	28
51	5	5	4	5	5	5	29
52	5	5	5	5	4	4	28
53	4	5	5	5	4	4	27
54	2	2	3	3	2	2	14
55	4	4	4	5	4	5	26
56	5	5	5	4	4	4	27
57	5	5	5	5	5	5	30
58	5	5	5	5	5	4	29
59	5	4	4	4	4	5	26
60	4	4	4	4	4	4	24
61	4	4	5	5	5	5	28
62	4	4	4	4	4	4	24
63	4	4	4	4	4	4	24
64	4	4	4	4	4	4	24
65	4	3	4	4	4	4	23
66	4	5	5	4	5	5	28
67	2	3	3	3	3	3	17
68	5	4	5	5	5	5	29
69	5	5	5	5	5	5	30
70	5	4	4	4	4	4	25
71	4	4	5	4	5	5	27
72	4	4	5	4	5	4	26
73	5	5	5	5	5	5	30
74	4	4	5	4	4	4	25
75	4	4	3	4	4	4	23
76	4	4	4	4	3	3	22
77	4	4	4	5	4	4	25
78	4	4	5	4	5	4	26



X3

NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	5	4	4	4	4	4	4	4	33
3	4	4	4	4	4	4	3	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	5	5	5	5	5	4	4	5	38
7	4	5	5	5	5	5	5	5	39
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	4	4	5	5	5	5	5	4	37
10	4	3	3	4	4	3	3	4	28
11	5	5	5	5	4	5	5	5	39
12	5	4	5	4	4	4	3	5	34
13	5	5	4	5	4	5	5	4	37
14	5	5	5	4	5	5	5	5	39
15	4	4	4	5	4	4	4	4	33
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	5	4	4	4	4	4	4	5	34
18	4	3	4	4	4	4	4	4	31
19	5	4	5	4	5	5	4	4	36
20	5	5	5	5	5	4	5	5	39
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	5	5	5	5	5	4	5	5	39
23	5	4	4	4	4	4	4	4	33
24	5	4	4	4	4	4	4	4	33
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	5	5	4	4	5	5	5	4	37
27	5	4	5	5	4	5	4	4	36
28	5	5	5	5	5	5	5	5	40
29	4	4	4	4	3	4	4	4	31
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
31	3	4	4	4	4	4	4	4	31
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	5	4	4	5	4	4	5	5	36
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	4	4	5	5	5	5	5	5	38
36	4	4	4	5	4	3	4	4	32
37	5	5	5	5	4	5	3	4	36
38	3	3	2	2	3	3	3	3	22
39	5	5	4	5	4	4	5	5	37
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	4	5	4	5	4	4	4	4	34
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	4	5	5	5	5	5	5	5	39
46	4	4	5	4	4	4	3	3	31
47	4	4	4	4	4	4	5	5	34
48	5	4	4	4	4	4	5	5	35
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32
50	5	5	4	5	5	5	5	5	39
51	5	5	5	5	5	5	5	5	40
52	4	4	5	5	5	4	4	4	35
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	2	2	2	3	3	3	3	2	20
55	4	5	4	4	4	4	4	4	33
56	4	5	4	5	4	4	4	4	34
57	5	4	4	4	5	5	5	5	37
58	4	5	5	5	5	5	5	5	39
59	5	4	4	4	4	5	5	5	36
60	4	4	4	4	4	4	4	4	32
61	5	4	4	4	4	4	4	4	33
62	4	4	4	4	4	4	3	4	31
63	4	4	4	4	4	4	4	4	32
64	4	4	4	4	4	4	4	4	32
65	4	4	4	4	4	4	4	4	32
66	4	5	5	5	5	5	5	5	39
67	3	3	4	4	4	3	3	3	27
68	4	4	5	5	5	5	5	4	37
69	4	3	3	4	4	3	3	4	28
70	4	4	4	4	4	5	4	4	33
71	5	4	5	4	4	4	3	5	34
72	5	5	4	5	4	5	5	4	37
73	5	5	5	4	5	5	5	5	39
74	4	4	4	4	4	4	4	4	32
75	4	4	4	4	4	4	4	4	32
76	5	5	5	5	5	5	5	5	40
77	4	3	4	4	4	4	4	4	31
78	5	4	5	4	5	5	4	4	36



X4

NO	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	4	4	24
3	5	4	4	4	4	4	25
4	4	3	4	4	4	4	23
5	4	4	4	4	4	4	24
6	3	3	4	4	3	3	20
7	5	3	4	5	4	5	26
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	5	5	26
10	4	4	4	4	5	5	26
11	4	4	4	4	4	4	24
12	5	5	5	5	5	5	30
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	4	4	4	24
15	5	5	5	5	5	5	30
16	4	4	4	4	4	4	24
17	5	5	5	5	5	5	30
18	3	3	4	4	4	4	22
19	5	4	4	4	5	5	27
20	4	4	5	4	5	5	27
21	5	5	5	5	5	5	30
22	4	5	5	4	5	5	28
23	4	3	4	4	4	5	24
24	4	3	4	4	4	5	24
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	5	5	5	5	28
27	4	3	5	5	5	5	27
28	5	4	4	4	4	4	25
29	3	3	4	4	4	4	22
30	5	4	4	4	4	4	25
31	3	3	4	5	3	5	23
32	5	5	5	5	5	5	30
33	5	3	5	5	5	5	28
34	3	5	5	5	5	5	28
35	5	5	5	5	5	5	30
36	4	3	4	4	3	4	22
37	4	4	4	5	5	5	27
38	3	3	2	2	3	3	16
39	2	4	2	4	4	4	20
40	5	5	5	5	5	5	30
41	4	3	4	4	4	4	23
42	4	4	4	4	4	4	24
43	5	4	4	4	4	4	25
44	5	5	5	5	5	5	30
45	5	5	5	5	5	5	30
46	4	4	4	4	3	4	23
47	4	3	4	4	4	4	23
48	4	5	4	5	5	5	28
49	4	4	4	4	4	4	24
50	5	4	4	5	5	5	28
51	5	5	5	5	5	5	30
52	5	5	5	5	5	5	30
53	4	4	4	4	5	5	26
54	2	3	3	3	2	2	15
55	5	4	5	5	5	5	29
56	5	4	5	5	4	4	27
57	5	5	5	5	5	5	30
58	4	4	4	4	4	4	24
59	5	4	4	5	4	5	27
60	4	4	4	4	4	4	24
61	4	4	4	4	4	4	24
62	5	4	4	4	4	4	25
63	4	3	4	4	4	4	23
64	4	4	4	4	4	4	24
65	3	3	4	4	3	3	20
66	5	5	5	5	5	5	30
67	4	4	4	3	3	3	21
68	4	4	4	4	5	5	26
69	4	4	4	4	5	5	26
70	4	4	4	4	4	4	24
71	5	5	5	5	5	5	30
72	4	4	4	4	4	4	24
73	5	5	5	5	5	5	30
74	5	5	5	5	5	5	30
75	4	4	4	4	4	4	24
76	5	5	5	5	5	5	30
77	3	3	4	4	4	4	22
78	5	4	4	4	5	5	27



Y1

NO	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	46
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
6	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	47
7	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	55
8	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	57
9	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	50
10	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	48
11	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
13	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	51
14	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	57
15	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	4	4	52
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
17	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	51
18	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	50
19	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	52
20	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	57
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
22	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	56
23	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	48
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
25	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	53
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
29	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	54
30	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	58
31	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	46
32	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	57
33	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	57
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
36	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
37	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	54
38	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	32
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
41	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
43	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
46	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	46
47	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	54
48	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	51
49	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	52
50	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	56
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
53	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	54
54	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	28
55	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	55
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
58	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	54
59	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	54
60	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	41
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
62	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
64	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
65	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	47
66	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	55
67	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	42
68	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	50
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
70	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
71	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	53
72	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	51
73	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	57
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
76	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	51
77	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	46
78	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	52



Y2

NO	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2.7	Y2
1	4	4	4	4	4	4	4	28
2	4	4	4	4	5	5	5	31
3	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	4	4	4	4	4	4	4	28
7	4	5	5	5	5	5	5	34
8	5	5	5	5	5	5	5	35
9	5	5	5	5	5	4	4	33
10	5	5	5	5	5	5	5	35
11	5	5	5	5	5	4	5	34
12	5	5	5	5	5	5	5	35
13	5	4	4	4	4	4	5	30
14	5	5	5	5	5	5	5	35
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	4	4	4	4	4	4	4	28
17	5	5	5	5	5	5	5	35
18	4	4	4	3	4	4	4	27
19	4	5	4	4	5	5	5	32
20	5	5	5	5	5	5	4	34
21	5	5	5	5	5	5	5	35
22	5	5	5	4	5	5	5	34
23	4	4	4	5	5	5	5	32
24	4	3	4	4	4	4	4	27
25	5	5	5	5	5	5	5	35
26	5	5	5	5	5	5	5	35
27	5	5	5	5	5	4	5	34
28	4	5	5	5	5	5	5	34
29	4	4	4	4	4	4	4	28
30	5	5	5	5	5	5	5	35
31	4	5	5	4	5	4	4	31
32	5	5	5	5	5	3	4	32
33	5	4	4	5	5	5	5	33
34	5	5	5	5	5	5	5	35
35	5	5	5	5	5	5	5	35
36	5	4	4	4	4	4	4	29
37	5	5	5	5	5	5	5	35
38	3	3	3	3	3	3	2	20
39	5	5	5	5	5	5	5	35
40	4	4	4	5	5	5	5	32
41	4	4	4	4	4	4	4	28
42	5	5	5	4	4	4	4	31
43	4	5	5	5	5	5	5	34
44	5	4	4	4	4	4	4	29
45	5	5	5	5	5	5	5	35
46	3	3	4	4	4	4	4	26
47	5	5	5	4	5	4	4	32
48	4	4	4	4	4	4	4	28
49	5	4	5	4	4	4	4	30
50	5	5	5	5	4	5	5	34
51	5	5	5	5	5	5	5	35
52	4	4	4	4	4	4	4	28
53	4	4	4	4	4	4	4	28
54	2	3	2	3	3	2	2	17
55	5	4	4	4	4	4	4	29
56	5	4	4	4	5	4	5	31
57	5	4	5	5	5	5	5	34
58	4	5	5	5	5	5	5	34
59	4	5	4	4	4	4	4	29
60	3	4	3	3	3	4	3	23
61	4	4	4	4	5	5	5	31
62	4	4	4	4	4	4	4	28
63	4	4	4	4	4	4	4	28
64	4	4	4	4	4	4	4	28
65	4	4	4	4	4	4	4	28
66	4	5	5	5	5	5	5	34
67	5	5	5	4	4	4	4	31
68	5	5	5	5	5	4	4	33
69	5	5	5	5	5	5	5	35
70	4	4	4	4	4	4	4	28
71	5	5	5	5	5	5	5	35
72	5	4	4	4	4	4	5	30
73	5	5	5	5	5	5	5	35
74	4	4	4	4	4	4	4	28
75	4	4	4	4	4	4	4	28
76	5	5	5	5	5	5	5	35
77	4	4	4	3	4	4	4	27
78	4	5	4	4	5	5	5	32



Lampiran 4. Distribusi Frekuensi Hasil Kuesioner

Kemampuan Kerja (X₁)

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	2.6	2.6	2.6
3.00	5	6.4	6.4	9.0
4.00	32	41.0	41.0	50.0
5.00	39	50.0	50.0	100.0
Total	78	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.3	1.3	1.3
3.00	3	3.8	3.8	5.1
4.00	28	35.9	35.9	41.0
5.00	46	59.0	59.0	100.0
Total	78	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.3	1.3	1.3
3.00	6	7.7	7.7	9.0
4.00	25	32.1	32.1	41.0
5.00	46	59.0	59.0	100.0
Total	78	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.3	1.3	1.3
3.00	5	6.4	6.4	7.7
4.00	25	32.1	32.1	39.7
5.00	47	60.3	60.3	100.0
Total	78	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	2.6	2.6	2.6
3.00	4	5.1	5.1	7.7
4.00	34	43.6	43.6	51.3
5.00	38	48.7	48.7	100.0
Total	78	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	2.6	2.6	2.6
3.00	2	2.6	2.6	5.1
4.00	33	42.3	42.3	47.4
5.00	41	52.6	52.6	100.0
Total	78	100.0	100.0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	3.8	3.8	3.8
3.00	1	1.3	1.3	5.1
4.00	29	37.2	37.2	42.3
5.00	45	57.7	57.7	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Disiplin Kerja (X₂)

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	3.8	3.8	3.8
4.00	37	47.4	47.4	51.3
5.00	38	48.7	48.7	100.0
Total	78	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.3	1.3	1.3
3.00	4	5.1	5.1	6.4
4.00	45	57.7	57.7	64.1
5.00	28	35.9	35.9	100.0
Total	78	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	6.4	6.4	6.4
4.00	29	37.2	37.2	43.6
5.00	44	56.4	56.4	100.0
Total	78	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.3	1.3	1.3
3.00	2	2.6	2.6	3.8
4.00	35	44.9	44.9	48.7
5.00	40	51.3	51.3	100.0
Total	78	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.3	1.3	1.3
3.00	2	2.6	2.6	3.8
4.00	28	35.9	35.9	39.7
5.00	47	60.3	60.3	100.0
Total	78	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.3	1.3	1.3
3.00	2	2.6	2.6	3.8
4.00	37	47.4	47.4	51.3
5.00	38	48.7	48.7	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Remunerasi (X₃)

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.3	1.3	1.3
3.00	3	3.8	3.8	5.1
4.00	39	50.0	50.0	55.1
5.00	35	44.9	44.9	100.0
Total	78	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.3	1.3	1.3
3.00	6	7.7	7.7	9.0
4.00	43	55.1	55.1	64.1
5.00	28	35.9	35.9	100.0
Total	78	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	2.6	2.6	2.6
3.00	2	2.6	2.6	5.1
4.00	44	56.4	56.4	61.5
5.00	30	38.5	38.5	100.0
Total	78	100.0	100.0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.3	1.3	1.3
3.00	1	1.3	1.3	2.6
4.00	44	56.4	56.4	59.0
5.00	32	41.0	41.0	100.0
Total	78	100.0	100.0	

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	3.8	3.8	3.8
4.00	48	61.5	61.5	65.4
5.00	27	34.6	34.6	100.0
Total	78	100.0	100.0	

X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	6	7.7	7.7	7.7
4.00	42	53.8	53.8	61.5
5.00	30	38.5	38.5	100.0
Total	78	100.0	100.0	

X3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	11	14.1	14.1	14.1
4.00	36	46.2	46.2	60.3
5.00	31	39.7	39.7	100.0
Total	78	100.0	100.0	

X3.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.3	1.3	1.3
3.00	3	3.8	3.8	5.1
4.00	44	56.4	56.4	61.5
5.00	30	38.5	38.5	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Rotasi Kerja (X₄)

X4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	2.6	2.6	2.6
3.00	8	10.3	10.3	12.8
4.00	38	48.7	48.7	61.5
5.00	30	38.5	38.5	100.0
Total	78	100.0	100.0	

X4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	18	23.1	23.1	23.1
4.00	40	51.3	51.3	74.4
5.00	20	25.6	25.6	100.0
Total	78	100.0	100.0	

X4.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	2.6	2.6	2.6
3.00	1	1.3	1.3	3.8
4.00	50	64.1	64.1	67.9
5.00	25	32.1	32.1	100.0
Total	78	100.0	100.0	

X4.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.3	1.3	1.3
3.00	2	2.6	2.6	3.8
4.00	46	59.0	59.0	62.8
5.00	29	37.2	37.2	100.0
Total	78	100.0	100.0	

X4.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.3	1.3	1.3
3.00	7	9.0	9.0	10.3
4.00	36	46.2	46.2	56.4
5.00	34	43.6	43.6	100.0
Total	78	100.0	100.0	

X4.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.3	1.3	1.3
3.00	4	5.1	5.1	6.4
4.00	34	43.6	43.6	50.0
5.00	39	50.0	50.0	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Motivasi Kerja (Y1)

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	3.8	3.8	3.8
4.00	40	51.3	51.3	55.1
5.00	35	44.9	44.9	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.3	1.3	1.3
3.00	3	3.8	3.8	5.1
4.00	43	55.1	55.1	60.3
5.00	31	39.7	39.7	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	2.6	2.6	2.6
3.00	2	2.6	2.6	5.1
4.00	39	50.0	50.0	55.1
5.00	35	44.9	44.9	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.3	1.3	1.3
3.00	5	6.4	6.4	7.7
4.00	37	47.4	47.4	55.1
5.00	35	44.9	44.9	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	2.6	2.6	2.6
3.00	3	3.8	3.8	6.4
4.00	39	50.0	50.0	56.4
5.00	34	43.6	43.6	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Y1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	2.6	2.6	2.6
3.00	4	5.1	5.1	7.7
4.00	35	44.9	44.9	52.6
5.00	37	47.4	47.4	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Y1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.3	1.3	1.3
3.00	5	6.4	6.4	7.7
4.00	38	48.7	48.7	56.4
5.00	34	43.6	43.6	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Y1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	3.8	3.8	3.8
4.00	50	64.1	64.1	67.9
5.00	25	32.1	32.1	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Y1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	9.0	9.0	9.0
4.00	45	57.7	57.7	66.7
5.00	26	33.3	33.3	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Y1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	3.8	3.8	3.8
3.00	10	12.8	12.8	16.7
4.00	43	55.1	55.1	71.8
5.00	22	28.2	28.2	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Y1.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.3	1.3	1.3
3.00	3	3.8	3.8	5.1
4.00	42	53.8	53.8	59.0
5.00	32	41.0	41.0	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Y1.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.3	1.3	1.3
3.00	2	2.6	2.6	3.8
4.00	48	61.5	61.5	65.4
5.00	27	34.6	34.6	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Kinerja Pegawai (Y₂)

Y2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.3	1.3	1.3
3.00	3	3.8	3.8	5.1
4.00	35	44.9	44.9	50.0
5.00	39	50.0	50.0	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Y2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	4	5.1	5.1	5.1
4.00	35	44.9	44.9	50.0
5.00	39	50.0	50.0	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Y2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.3	1.3	1.3
3.00	2	2.6	2.6	3.8
4.00	37	47.4	47.4	51.3
5.00	38	48.7	48.7	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Y2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	6.4	6.4	6.4
4.00	38	48.7	48.7	55.1
5.00	35	44.9	44.9	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Y2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	3.8	3.8	3.8
4.00	33	42.3	42.3	46.2
5.00	42	53.8	53.8	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Y2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.3	1.3	1.3
3.00	2	2.6	2.6	3.8
4.00	40	51.3	51.3	55.1
5.00	35	44.9	44.9	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Y2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	2.6	2.6	2.6
3.00	1	1.3	1.3	3.8
4.00	36	46.2	46.2	50.0
5.00	39	50.0	50.0	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Lampiran 5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

X1

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,623**	,729**	,834**	,671**	,623**	,635**	,841**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
X1.2	Pearson Correlation	,623**	1	,787**	,778**	,639**	,648**	,739**	,850**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
X1.3	Pearson Correlation	,729**	,787**	1	,837**	,669**	,741**	,688**	,892**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
X1.4	Pearson Correlation	,834**	,778**	,837**	1	,720**	,708**	,762**	,924**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
X1.5	Pearson Correlation	,671**	,639**	,669**	,720**	1	,693**	,754**	,845**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
X1.6	Pearson Correlation	,623**	,648**	,741**	,708**	,693**	1	,856**	,863**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
X1.7	Pearson Correlation	,635**	,739**	,688**	,762**	,754**	,856**	1	,890**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
X1	Pearson Correlation	,841**	,850**	,892**	,924**	,845**	,863**	,890**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	78	78	78	78	78	78	78	78

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.803	.962	8

X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,512**	,394**	,675**	,528**	,581**	,787**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78
X2.2	Pearson Correlation	,512**	1	,506**	,434**	,605**	,523**	,753**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78
X2.3	Pearson Correlation	,394**	,506**	1	,408**	,663**	,545**	,736**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78
X2.4	Pearson Correlation	,675**	,434**	,408**	1	,516**	,591**	,765**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78
X2.5	Pearson Correlation	,528**	,605**	,663**	,516**	1	,795**	,861**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78
X2.6	Pearson Correlation	,581**	,523**	,545**	,591**	,795**	1	,847**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	78	78	78	78	78	78	78
X2	Pearson Correlation	,787**	,753**	,736**	,765**	,861**	,847**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	78	78	78	78	78	78	78

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,797	,920	7

X3

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,610**	,564**	,455**	,487**	,568**	,487**	,686**	,744**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X3.2	Pearson Correlation	,610**	1	,667**	,700**	,618**	,680**	,657**	,667**	,859**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X3.3	Pearson Correlation	,564**	,667**	1	,687**	,759**	,708**	,486**	,628**	,838**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X3.4	Pearson Correlation	,455**	,700**	,687**	1	,619**	,550**	,597**	,570**	,789**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X3.5	Pearson Correlation	,487**	,618**	,759**	,619**	1	,692**	,653**	,637**	,829**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X3.6	Pearson Correlation	,568**	,680**	,708**	,550**	,692**	1	,703**	,566**	,837**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X3.7	Pearson Correlation	,487**	,657**	,486**	,597**	,653**	,703**	1	,691**	,811**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X3.8	Pearson Correlation	,686**	,667**	,628**	,570**	,637**	,566**	,691**	1	,834**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X3	Pearson Correlation	,744**	,859**	,838**	,789**	,829**	,837**	,811**	,834**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,791	,947	9

X4

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4
X4.1	Pearson Correlation	1	,566**	,644**	,572**	,590**	,575**	,796**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78
X4.2	Pearson Correlation	,566**	1	,589**	,542**	,650**	,513**	,776**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78
X4.3	Pearson Correlation	,644**	,589**	1	,773**	,661**	,633**	,849**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78
X4.4	Pearson Correlation	,572**	,542**	,773**	1	,664**	,751**	,846**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78
X4.5	Pearson Correlation	,590**	,650**	,661**	,664**	1	,870**	,886**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78
X4.6	Pearson Correlation	,575**	,513**	,633**	,751**	,870**	1	,862**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	78	78	78	78	78	78	78
X4	Pearson Correlation	,796**	,776**	,849**	,846**	,886**	,862**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	78	78	78	78	78	78	78

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,805	,941	7

Y1

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1
Y1.1	Pearson Correlation	1	,642**	,582**	,637**	,669**	,652**	,654**	,657**	,572**	,603**	,513**	,609**	,778**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Y1.2	Pearson Correlation	,642**	1	,705**	,528**	,649**	,607**	,414**	,541**	,612**	,588**	,644**	,661**	,784**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Y1.3	Pearson Correlation	,582**	,705**	1	,721**	,743**	,670**	,588**	,543**	,576**	,486**	,689**	,683**	,826**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Y1.4	Pearson Correlation	,637**	,528**	,721**	1	,871**	,655**	,719**	,555**	,586**	,516**	,672**	,628**	,841**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Y1.5	Pearson Correlation	,669**	,649**	,743**	,871**	1	,676**	,741**	,624**	,611**	,531**	,666**	,655**	,876**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Y1.6	Pearson Correlation	,652**	,607**	,670**	,655**	,676**	1	,808**	,593**	,514**	,509**	,623**	,614**	,823**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Y1.7	Pearson Correlation	,654**	,414**	,588**	,719**	,741**	,808**	1	,605**	,531**	,466**	,496**	,540**	,787**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Y1.8	Pearson Correlation	,557**	,541**	,543**	,555**	,624**	,583**	,605**	1	,669**	,627**	,684**	,607**	,779**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Y1.9	Pearson Correlation	,572**	,612**	,576**	,586**	,611**	,514**	,531**	,669**	1	,670**	,704**	,565**	,785**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Y1.10	Pearson Correlation	,603**	,588**	,486**	,516**	,531**	,509**	,466**	,627**	,670**	1	,582**	,599**	,738**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Y1.11	Pearson Correlation	,513**	,644**	,689**	,672**	,666**	,623**	,496**	,684**	,704**	,582**	1	,755**	,828**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Y1.12	Pearson Correlation	,609**	,661**	,683**	,628**	,655**	,614**	,540**	,607**	,565**	,599**	,755**	1	,816**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Y1	Pearson Correlation	,778**	,784**	,826**	,841**	,876**	,823**	,787**	,779**	,785**	,738**	,828**	,816**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,777	,959	13

Y2

		Correlations							
		Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2.7	Y2
Y2.1	Pearson Correlation	1	,643**	,768**	,635**	,603**	,484**	,627**	,789**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
Y2.2	Pearson Correlation	,643**	1	,841**	,701**	,739**	,611**	,623**	,848**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
Y2.3	Pearson Correlation	,768**	,841**	1	,795**	,770**	,639**	,681**	,906**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
Y2.4	Pearson Correlation	,635**	,701**	,795**	1	,817**	,703**	,746**	,889**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
Y2.5	Pearson Correlation	,603**	,739**	,770**	,817**	1	,758**	,825**	,907**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
Y2.6	Pearson Correlation	,484**	,611**	,639**	,703**	,758**	1	,859**	,834**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
Y2.7	Pearson Correlation	,627**	,623**	,681**	,746**	,825**	,859**	1	,887**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
Y2	Pearson Correlation	,789**	,848**	,906**	,889**	,907**	,834**	,887**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	78	78	78	78	78	78	78	78

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,803	,959	8

Lampiran 6. Uji Asumsi Linieritas

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Y1

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.150	13.418	1	76	.000	33.744	.575

The independent variable is X1.

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Y1

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.186	17.393	1	76	.000	27.783	.894

The independent variable is X2.

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Y1

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.283	29.984	1	76	.000	25.808	.750

The independent variable is X3.

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Y1

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.126	10.958	1	76	.001	37.312	.570

The independent variable is X4.

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Y2

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.457	63.985	1	76	.000	10.914	.654

The independent variable is X1.

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Y2

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.479	69.870	1	76	.000	6.371	.934

The independent variable is X2.

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Y2

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.062	5.045	1	76	.028	23.691	.229

The independent variable is X3.

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Y2

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.062	5.063	1	76	.027	24.955	.261

The independent variable is X4.

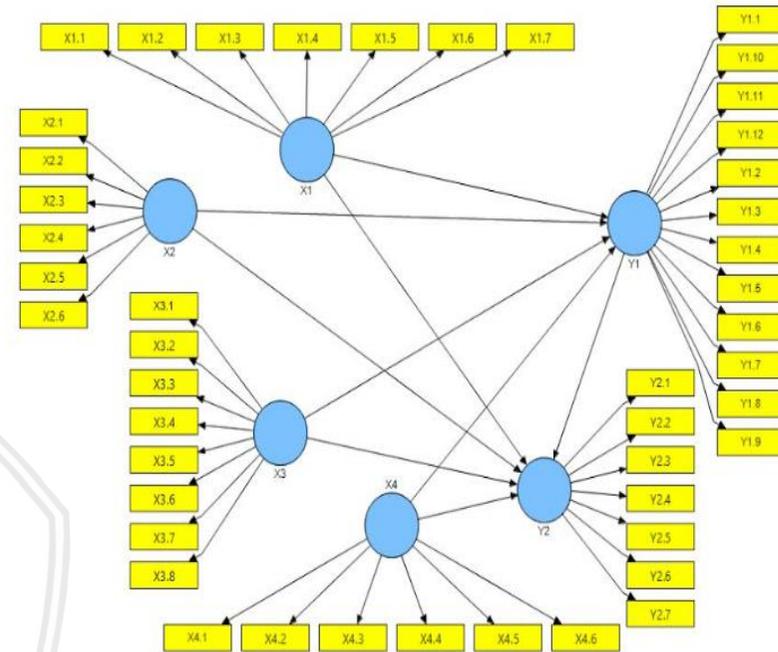
Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Y2

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.161	14.619	1	76	.000	18.089	.262

The independent variable is Y1.

Lampiran 7. Model Struktural Konseptual



Goodness of Fit Model Struktural

	R²
Motivasi Kerja (Y₁)	0.6453
Kinerja Pegawai (Y₂)	0.6947
Kemampuan Kerja (X₁)	
Disiplin Kerja (X₂)	
Remunerasi (X₃)	
Rotasi Kerja (X₄)	

Lampiran 8. Pengujian Convergent Validity Outer Loading

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STERR))	p-value
X1.1 <- X1	0.839	0.064	13.084	<0.001
X1.2 <- X1	0.847	0.045	18.842	<0.001
X1.3 <- X1	0.890	0.029	30.791	<0.001
X1.4 <- X1	0.925	0.020	46.280	<0.001
X1.5 <- X1	0.847	0.049	17.286	<0.001
X1.6 <- X1	0.865	0.048	17.868	<0.001
X1.7 <- X1	0.891	0.039	23.112	<0.001
X2.1 <- X2	0.752	0.096	7.868	<0.001
X2.2 <- X2	0.771	0.054	14.383	<0.001
X2.3 <- X2	0.754	0.047	16.088	<0.001
X2.4 <- X2	0.728	0.098	7.400	<0.001
X2.5 <- X2	0.882	0.036	24.595	<0.001
X2.6 <- X2	0.853	0.051	16.858	<0.001
X3.1 <- X3	0.746	0.073	10.224	<0.001
X3.2 <- X3	0.856	0.042	20.534	<0.001
X3.3 <- X3	0.843	0.059	14.182	<0.001
X3.4 <- X3	0.792	0.062	12.783	<0.001

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STERR))	p-value
X3.5 <- X3	0.835	0.035	23.994	<0.001
X3.6 <- X3	0.828	0.037	22.603	<0.001
X3.7 <- X3	0.800	0.051	15.780	<0.001
X3.8 <- X3	0.841	0.041	20.322	<0.001
X4.1 <- X4	0.767	0.069	11.095	<0.001
X4.2 <- X4	0.747	0.051	14.637	<0.001
X4.3 <- X4	0.850	0.043	19.682	<0.001
X4.4 <- X4	0.865	0.034	25.118	<0.001
X4.5 <- X4	0.898	0.022	40.236	<0.001
X4.6 <- X4	0.885	0.032	28.130	<0.001
Y1.1 <- Y1	0.784	0.050	15.778	<0.001
Y1.2 <- Y1	0.777	0.075	10.389	<0.001
Y1.3 <- Y1	0.824	0.055	15.043	<0.001
Y1.4 <- Y1	0.843	0.043	19.743	<0.001
Y1.5 <- Y1	0.876	0.039	22.303	<0.001
Y1.6 <- Y1	0.823	0.053	15.469	<0.001
Y1.7 <- Y1	0.790	0.046	17.186	<0.001
Y1.8 <- Y1	0.781	0.053	14.858	<0.001
Y1.9 <- Y1	0.786	0.041	19.380	<0.001
Y1.10 <- Y1	0.727	0.068	10.680	<0.001
Y1.11 <- Y1	0.830	0.051	16.440	<0.001
Y1.12 <- Y1	0.817	0.068	12.081	<0.001
Y2.1 <- Y2	0.783	0.068	11.570	<0.001
Y2.2 <- Y2	0.846	0.036	23.219	<0.001
Y2.3 <- Y2	0.904	0.032	28.262	<0.001

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STERR))	p-value
Y2.4 <- Y2	0.892	0.023	38.400	<0.001
Y2.5 <- Y2	0.911	0.023	40.080	<0.001
Y2.6 <- Y2	0.836	0.061	13.663	<0.001
Y2.7 <- Y2	0.889	0.035	25.340	<0.001

Lampiran 9. Pengujian Discriminant Validity Outer Model

Cross Loading

Item	X1	X2	X3	X4	Y1	Y2
X1.1	0.839	0.699	0.492	0.457	0.567	0.641
X1.2	0.847	0.641	0.486	0.539	0.517	0.539
X1.3	0.890	0.654	0.533	0.540	0.567	0.635
X1.4	0.925	0.683	0.611	0.630	0.643	0.708
X1.5	0.847	0.648	0.609	0.586	0.608	0.681
X1.6	0.865	0.658	0.554	0.593	0.596	0.644
X1.7	0.891	0.664	0.648	0.570	0.621	0.646
X2.1	0.578	0.752	0.365	0.351	0.488	0.423
X2.2	0.578	0.771	0.543	0.559	0.642	0.555
X2.3	0.697	0.754	0.497	0.488	0.524	0.563
X2.4	0.465	0.728	0.299	0.193	0.406	0.393
X2.5	0.668	0.882	0.524	0.338	0.585	0.637
X2.6	0.600	0.853	0.390	0.328	0.558	0.532
X3.1	0.603	0.492	0.746	0.431	0.520	0.593
X3.2	0.485	0.445	0.856	0.358	0.605	0.540
X3.3	0.566	0.405	0.843	0.477	0.534	0.607
X3.4	0.489	0.412	0.792	0.369	0.575	0.554
X3.5	0.555	0.506	0.835	0.468	0.516	0.619
X3.6	0.513	0.406	0.828	0.416	0.510	0.516
X3.7	0.431	0.461	0.800	0.296	0.536	0.459
X3.8	0.575	0.543	0.841	0.508	0.629	0.693
X4.1	0.464	0.314	0.431	0.767	0.435	0.409
X4.2	0.351	0.218	0.361	0.747	0.391	0.417
X4.3	0.513	0.302	0.402	0.850	0.492	0.440

Item	X1	X2	X3	X4	Y1	Y2
X4.4	0.575	0.401	0.480	0.865	0.587	0.496
X4.5	0.597	0.515	0.458	0.898	0.608	0.583
X4.6	0.670	0.610	0.435	0.885	0.566	0.569
Y1.1	0.541	0.605	0.595	0.555	0.784	0.601
Y1.2	0.479	0.480	0.507	0.394	0.777	0.451
Y1.3	0.524	0.484	0.615	0.467	0.824	0.622
Y1.4	0.527	0.595	0.573	0.487	0.843	0.635
Y1.5	0.535	0.522	0.633	0.513	0.876	0.634
Y1.6	0.635	0.555	0.537	0.595	0.823	0.683
Y1.7	0.555	0.519	0.476	0.591	0.790	0.660
Y1.8	0.440	0.489	0.416	0.463	0.781	0.544
Y1.9	0.597	0.613	0.508	0.485	0.786	0.639
Y1.10	0.494	0.500	0.497	0.455	0.727	0.616
Y1.11	0.623	0.636	0.599	0.521	0.830	0.600
Y1.12	0.558	0.587	0.583	0.451	0.817	0.546
Y2.1	0.588	0.550	0.575	0.507	0.657	0.783
Y2.2	0.539	0.459	0.630	0.442	0.619	0.846
Y2.3	0.632	0.616	0.650	0.471	0.660	0.904
Y2.4	0.654	0.546	0.625	0.554	0.650	0.892
Y2.5	0.680	0.619	0.595	0.515	0.652	0.911
Y2.6	0.655	0.641	0.560	0.515	0.615	0.836
Y2.7	0.720	0.592	0.645	0.553	0.705	0.889

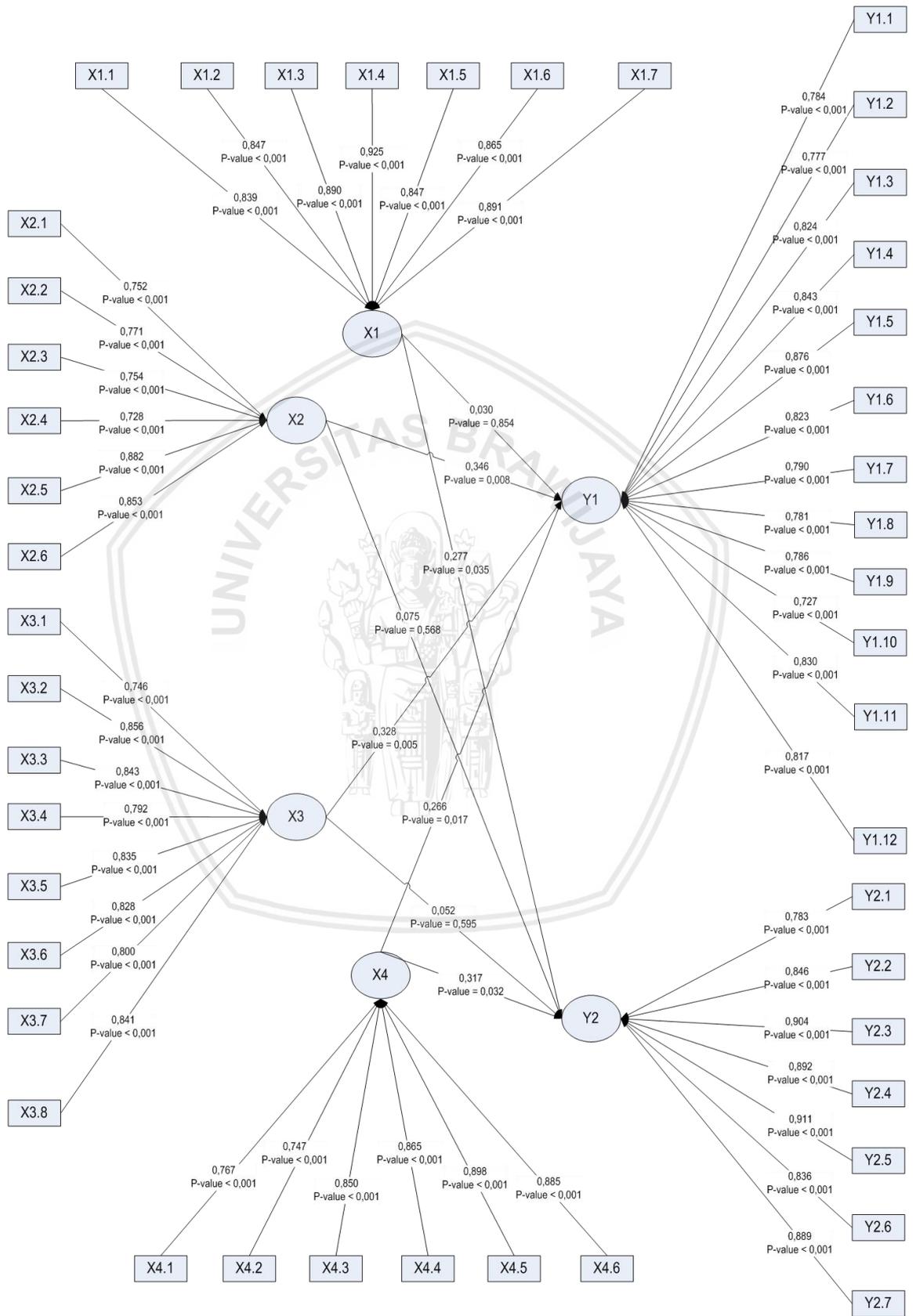
Variabel	AVE	Composite Reliability	R Square	Cronbachs Alpha	Communality	Redundancy
X1	0.7612	0.9571		0.9475	0.7612	
X2	0.6275	0.9095		0.8808	0.6275	
X3	0.6693	0.9417		0.9291	0.6693	
X4	0.7011	0.9334		0.9141	0.7011	
Y1	0.6493	0.9568	0.6453	0.9506	0.6493	0.0259
Y2	0.7515	0.9548	0.6947	0.9444	0.7515	0.2493

Lampiran 10. Path Coefficient (Inner Model)

Path Coefficient (Mean,STDEV, T-Value)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	p-value
X1.1 <- X1	0.839	0.840	0.064	0.064	13.084	0.000
X1.2 <- X1	0.847	0.845	0.045	0.045	18.842	0.000
X1.3 <- X1	0.890	0.892	0.029	0.029	30.791	0.000
X1.4 <- X1	0.925	0.925	0.020	0.020	46.280	0.000
X1.5 <- X1	0.847	0.842	0.049	0.049	17.286	0.000
X1.6 <- X1	0.865	0.858	0.048	0.048	17.868	0.000
X1.7 <- X1	0.891	0.885	0.039	0.039	23.112	0.000
X2.1 <- X2	0.752	0.736	0.096	0.096	7.868	0.000
X2.2 <- X2	0.771	0.769	0.054	0.054	14.383	0.000
X2.3 <- X2	0.754	0.761	0.047	0.047	16.088	0.000
X2.4 <- X2	0.728	0.715	0.098	0.098	7.400	0.000
X2.5 <- X2	0.882	0.879	0.036	0.036	24.595	0.000
X2.6 <- X2	0.853	0.842	0.051	0.051	16.858	0.000
X3.1 <- X3	0.746	0.737	0.073	0.073	10.224	0.000
X3.2 <- X3	0.856	0.854	0.042	0.042	20.534	0.000
X3.3 <- X3	0.843	0.832	0.059	0.059	14.182	0.000
X3.4 <- X3	0.792	0.785	0.062	0.062	12.783	0.000
X3.5 <- X3	0.835	0.838	0.035	0.035	23.994	0.000
X3.6 <- X3	0.828	0.829	0.037	0.037	22.603	0.000
X3.7 <- X3	0.800	0.798	0.051	0.051	15.780	0.000
X3.8 <- X3	0.841	0.837	0.041	0.041	20.322	0.000
X4.1 <- X4	0.767	0.758	0.069	0.069	11.095	0.000
X4.2 <- X4	0.747	0.753	0.051	0.051	14.637	0.000
X4.3 <- X4	0.850	0.849	0.043	0.043	19.682	0.000
X4.4 <- X4	0.865	0.864	0.034	0.034	25.118	0.000
X4.5 <- X4	0.898	0.900	0.022	0.022	40.236	0.000
X4.6 <- X4	0.885	0.884	0.032	0.032	28.130	0.000
Y1.1 <- Y1	0.784	0.785	0.050	0.050	15.778	0.000
Y1.10 <- Y1	0.727	0.726	0.068	0.068	10.680	0.000
Y1.11 <- Y1	0.830	0.822	0.051	0.051	16.440	0.000

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	p-value
Y1.12 <- Y1	0.817	0.805	0.068	0.068	12.081	0.000
Y1.2 <- Y1	0.777	0.762	0.075	0.075	10.389	0.000
Y1.3 <- Y1	0.824	0.813	0.055	0.055	15.043	0.000
Y1.4 <- Y1	0.843	0.839	0.043	0.043	19.743	0.000
Y1.5 <- Y1	0.876	0.870	0.039	0.039	22.303	0.000
Y1.6 <- Y1	0.823	0.815	0.053	0.053	15.469	0.000
Y1.7 <- Y1	0.790	0.788	0.046	0.046	17.186	0.000
Y1.8 <- Y1	0.781	0.775	0.053	0.053	14.858	0.000
Y1.9 <- Y1	0.786	0.785	0.041	0.041	19.380	0.000
Y2.1 <- Y2	0.783	0.776	0.068	0.068	11.570	0.000
Y2.2 <- Y2	0.846	0.850	0.036	0.036	23.219	0.000
Y2.3 <- Y2	0.904	0.902	0.032	0.032	28.262	0.000
Y2.4 <- Y2	0.892	0.895	0.023	0.023	38.400	0.000
Y2.5 <- Y2	0.911	0.912	0.023	0.023	40.080	0.000
Y2.6 <- Y2	0.836	0.832	0.061	0.061	13.663	0.000
Y2.7 <- Y2	0.889	0.885	0.035	0.035	25.340	0.000



Lampiran 11. Tabel Pengaruh Langsung

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	p-value
X1 -> Y1	0.030	0.038	0.164	0.164	0.185	0.854
X2 -> Y1	0.346	0.346	0.126	0.126	2.749	0.008
X3 -> Y1	0.328	0.319	0.113	0.113	2.912	0.005
X4 -> Y1	0.266	0.268	0.109	0.109	2.432	0.017
X1 -> Y2	0.277	0.288	0.129	0.129	2.153	0.035
X2 -> Y2	0.075	0.079	0.131	0.131	0.573	0.568
X3 -> Y2	0.243	0.232	0.122	0.122	1.991	0.048
X4 -> Y2	0.052	0.062	0.097	0.097	0.534	0.595
Y1 -> Y2	0.317	0.306	0.145	0.145	2.190	0.032

Lampiran 12. Tabel Pengaruh Tidak Langsung

Varaibel	Koefisien Langsung		standar error		Koefisien Tidak Langsung	S _{ab}	T-Statistic	p-value
	XY1	Y1Y2	XY1	Y1Y2				
X1 -> Y1 -> Y2	0.030	0.317	0.164	0.145	0.010	0.0460	0.208	0.835
X2 -> Y1 -> Y2	0.346	0.317	0.126	0.145	0.110	0.0632	1.734	0.085
X3 -> Y1 -> Y2	0.328	0.317	0.113	0.145	0.104	0.0588	1.765	0.079
X4 -> Y1 -> Y2	0.266	0.317	0.109	0.145	0.084	0.0543	1.553	0.122

Lampiran 13. Daftar Riwayat Hidup**DAFTAR RIWAYAT HIDUP
(CURRICULUM VITAE)**

Nama : Pipit Indriasari Puspita Dewi

NIM : 155030401111005

TTL : Ngawi, 10 September 1997

Agama : Islam

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat : Jl. Mayjend Panjaitan No. 135

Telepon : 082244133616

Email : pipitindriasari60@gmail.com

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Perpajakan

Riwayat Pendidikan

1. SD Negeri Gerih 1 (Lulus Tahun 2009)
2. SMP Negeri 1 Geneng (Lulus Tahun 2012)
3. SMA Negeri 1 Ngawi (Lulus Tahun 2015)
4. S1 Universitas Brawijaya, Fakultas Ilmu Administrasi (Lulus Tahun 2019)

