

Analisis Remunerasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Pengawasan Rokok Ilegal

(Studi Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Sidoarjo)

Moch. Rifai

Magister Manajemen, Universitas Islam Kadiri

email: michael.rifai88@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the remuneration and work discipline of employees' performance in controlling illegal cigarettes (a study at the Customs and Excise Office of Customs and Excise Control and Excise Type Sidoarjo) partially and simultaneously. Data was obtained by distributing questionnaires to employees of KPPBC TMP B Sidoarjo. data analysis using multiple regression analysis. The results of this study indicate that there is a simultaneous influence on the variables (remuneration and work discipline) on employee performance with a significance value below 0,05, namely $0,000 < 0,05$. work discipline has significant effect on employee performance with a significant value below 0,05, namely $0,003 < 0,05$. in the determination test there is an effect of 60,7% of the independent variable on the dependent variable. while 39,3% are influenced by other variables and are not included in this regression analysis, such as job satisfaction, leadership style, training and others.

Keywords: *Remuneration, work discipline, employee performance*

Latar Belakang Teoritis

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dari keseluruhan manajemen sumber daya yang ada dalam suatu organisasi, hal ini menjadikan ilmu manajemen sumber daya manusia sangatlah penting di dalam sebuah organisasi, yang akan mengatur hubungan dan peranan pegawai yang merupakan abdi pemerintah dan abdi masyarakat yang diharapkan mampu mewujudkan pelayanan publik yang baik dan sistem administrasi negara yang bekerja secara profesional, efisien dan efektif. Sehingga peran pemerintah dapat berjalan dengan baik dan tepat sasaran.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1995 Tentang Cukai sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2007 (UU Cukai), cukai adalah pungutan negara yang dikenakan terhadap barang-barang yang mempunyai sifat dan karakteristik tertentu. Rokok yang beredar dan diperjual-belikan terdiri dari dua kelompok. Yang pertama adalah rokok legal yaitu rokok yang telah dilunasi cukainya dengan cara melekatkan pita cukai sesuai hukum UU Cukai. Yang kedua adalah rokok ilegal yaitu rokok yang melanggar hukum UU Cukai dengan tujuan menghindari pembayaran cukai.

Kebijakan pemerintah dalam mengendalikan konsumsi rokok tersebut menjadi semakin sulit dilaksanakan karena beredarnya rokok ilegal yang

diperjual-belikan di Indonesia. Pengawasan rokok ilegal telah dilaksanakan DJBC secara masif. Kinerja pengawasan pada tahun 2017-2018 menunjukkan jumlah yang meningkat dari 902 kasus menjadi 1.329 kasus. Dalam Organisasi berhasil atau tidaknya seseorang pegawai melaksanakan tugas-tugasnya dapat dinilai dari kinerjanya, baik atau buruknya kinerja pegawai nantinya akan berdampak pada kinerja sebuah instansi.

Remunerasi dalam konteks birokrasi pemerintahan, remunerasi dikaitkan dengan penataan kembali sistem penggajian yang didasarkan pada penilaian kinerja. Tujuannya adalah untuk menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih (*clean and good governance*).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja, disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, efisiensi, serta efektivitas kerja karyawan.

Dalam hal ini, penulis melakukan penelitian di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Sidoarjo (KPPBC TMP B Sidoarjo). Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Sidoarjo merupakan salah satu instansi vertikal DJBC di bawah naungan kementerian keuangan yang memiliki tugas

dan fungsi mengamankan hak keuangan di bidang kepabeanan dan cukai (*revenue collector*), memfasilitasi perdagangan (*trade fasilitator*), mendukung industri (*industrial assistance*) dan melindungi masyarakat (*community protector*). Yang merujuk pada praktik-praktik terbaik dalam kepabeanan internasional (*international custom best practices*).

Pada penelitian sebelumnya beberapa peneliti telah meneliti topik yang sama untuk menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang hasil penelitiannya ada yang sejalan dan ada yang bertentangan. Berdasarkan penelitian tersebut topik yang diteliti merupakan topik yang menarik. Penelitian ini penting dilaksanakan karena terdapat ketidakkonsistenan pada penelitian terdahulu. Mekan penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Remunerasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Pengawasan Rokok Ilegal (Studi Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Sidoarjo)”**

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Sinambela (2016:08)** manajemen sumber daya manusia adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses rekrutment, pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan SDM yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Sumber daya manusia adalah salah satu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efisien dan efektif serta dapat dipergunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Remunerasi

Muchammad Surya (2004: 8) menyebutkan bahwa remunerasi mempunyai pengertian berupa sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi tempat bekerja.

Menurut pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa remunerasi merupakan imbalan yang mempunyai cakupan luas dari

upah atau gaji yang diterima pegawai atas kontribusi terhadap organisasi atas usaha dan kinerjanya yang baik yang bertujuan untuk mensejahterakan pegawai tersebut.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menggelay untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadwiryono, 2003:291).

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:97).

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Penelitian ini bersifat pendekatan kuantitatif yang menampilkan analisis dan bersifat statistik dengan angka dan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya

Pabean B Sidoarjo yaitu sebanyak 127 orang. Sedangkan sampel penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel Slovin, jadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 responden.

Data dan Sumber Data

Penelitian ini mengambil data primer berupa kuesioner yang berisi data informasi pegawai, pertanyaan yang menyangkut remunerasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Penyebaran dan pengumpulan kuesioner dilakukan secara langsung oleh peneliti.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

Studi Dokumentasi

Mempelajari dokumen-dokumen yang ada sehingga akan diperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan materi penelitian.

Kuesioner

Kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Wawancara

Mendapatkan data secara langsung melalui wawancara di tempat penelitian mengenai permasalahan yang sedang diteliti.

Variabel Penelitian

Variabel bebas (*independent variable*) Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah remunerasi dan disiplin kerja.

a. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

Definisi Operasional Variabel

Ringkasan operasional variabel penelitian ini disajikan dalam table sebagai berikut :

a. Remunerasi

Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sofa, 2008).

b. Disiplin Kerja

Menurut Holil (2007:5) disiplin kerja memiliki beberapa faktor sebagai berikut : tujuan dan kemampuan pekerjaan, teladan

pimpin, kesejahteraan, keadilan, bijaksana, pengawasan, sanksi hukum, dan ketegasan.

c. Kinerja Pegawai

Menurut (Wibowo, 2010:102) kinerja pegawai memiliki dimensi kinerja sebagai berikut : tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif dan peluang.

Teknik Analisis

Tahap menganalisis data adalah tahap yang paling penting dan menentukan dalam suatu penelitian. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisa dan disederhanakan ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Selain itu data dimanfaatkan agar dapat dipakai untuk menjawab masalah yang diajukan dalam penelitian. Adapun Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Uji Statistik Deskriptif

Menurut Kasmadi (2016:91-92) analisis deskriptif adalah data yang berhasil dikumpulkan diolah menggunakan teknik statistika deskriptif yang disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi, meliputi skor rata-rata simpangan baku median modus maksimum minimum dan dilengkapi dengan histogram.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Menurut Noor (2012 :111) Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Uji Reliabilitas

Menurut Noor (2011:111) Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item item pertanyaan didalam kuesioner.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi yang harus dipenuhi agar Persamaan regresi dapat digunakan dengan baik (uji persyaratan analisis) sebagai berikut:

Uji Normalitas

Metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik P-P Plot of Regression Standardized Residual atau dengan uji One Sempel

Kolmogorov Smirnov. Kriteria pengambilan keputusan yaitu jika signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal, dan jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian asumsi multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF) dan nilai tolerance value-nya. Suatu model persamaan regresi dikatakan bebas dari gejala multikolinearitas, apabila nilai dari variance inflation factor (VIF) di bawah 10 dan nilai tolerance value-nya di atas 0,10).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji park, yang dilakukan dengan mengorelasikan nilai absolute residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil probabilitasnya memiliki nilai signifikansi $>$ nilai alphanya (0,05), maka model ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan dua variabel atau lebih yang menunjukkan arah hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen. Berikut model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

n =

Jumlah Variabel

b1, b2 =

Koefisien

regresi X1 =

Remunerasi

X2 = Disiplin Kerja

e = Tingkat Kesalahan (error)

Analisis Hipotesis

Uji hipotesis dapat dilakukan dengan melakukan uji secara parsial maupun secara simultan.

Uji F

Untuk menguji pengaruh secara simultan, apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka Ho diterimadan Ha ditolak sedangkan apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Uji t

Uji t tersebut dapat dilihat dari besarnya p-value yang dibandingkan dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$. Dengan kriteria jika p-

value $< 0,05$ maka Ho ditolak dan jika p-value $> 0,05$ maka Ho diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

Hasil Penelitian Dan

Pembahasan Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
X1	56	21.00	35.00	1599.00	28.5536	4.01325
X2	56	30.00	83.00	2343.00	41.8393	7.73840
Y	56	27.00	45.00	2058.00	36.7500	4.72614
Valid N (listwise)	56					

Berdasarkan tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa jumlah responden (N) ada 56. Dari 56 responden ini variabel independen remunerasi memiliki nilai minimum 21, nilai maksimum 35, nilai mean 28,5536, dengan standar deviasi 4,01325, disiplin kerja memiliki nilai minimum 30, nilai maksimum 83, nilai mean 41,8393, dengan standar deviasi 7,73840. Sedangkan pada variabel dependen (kinerja pegawai) nilai minimum 27, nilai maksimum 45, nilai mean 36,7500 dengan standar deviasi 4,72614.

Uji Kualitas Data Uji Validitas

Tabel Hasil Uji Validitas Remunerasi

Pertanyaan	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Kriteria
X1.1	0,853	0,2221	Valid
X1.2	0,786	0,2221	Valid
X1.3	0,614	0,2221	Valid
X1.4	0,848	0,2221	Valid
X1.5	0,796	0,2221	Valid
X1.6	0,770	0,2221	Valid
X1.7	0,833	0,2221	Valid

Variabel remunerasi terdiri atas 7 butir pernyataan, dari ke - 7 butir pernyataan adalah valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji validitas dari variabel remunerasi dengan 56 sampel responden.

Tabel Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Pertanyaan	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Kriteria
X2.1	0,506	0,2221	Valid
X2.2	0,497	0,2221	Valid
X2.3	0,715	0,2221	Valid

X2.4	0,445	0,2221	Valid
X2.5	0,497	0,2221	Valid
X2.6	0,715	0,2221	Valid
X2.7	0,650	0,2221	Valid
X2.8	0,490	0,2221	Valid
X2.9	0,438	0,2221	Valid
X2.10	0,610	0,2221	Valid

Variabel disiplin kerja pegawai terdiri atas 10 butir pernyataan, dari ke - 10 butir pernyataan adalah valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji validitas dari variabel kinerja pegawai dengan 56 sampel responden.

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Pertanyaan	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Kriteria
Y1	0,790	0,2221	Valid
Y2	0,698	0,2221	Valid
Y3	0,716	0,2221	Valid
Y4	0,822	0,2221	Valid
Y5	0,668	0,2221	Valid
Y6	0,743	0,2221	Valid
Y7	0,780	0,2221	Valid
Y8	0,737	0,2221	Valid
Y9	0,652	0,2221	Valid

Variabel kineja pegawai terdiri atas 9 butir pernyataan, dari ke - 9 butir pernyataan adalah valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Pertanyaan	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Remunerasi (X1)	0,901	7	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,913	10	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,893	9	Reliabel

Tabel di atas menunjukkan nilai cronbach's alpha atas variabel remunerasi sebesar 0,901, variabel disiplin kerja sebesar 0,913 dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,893. sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner semua variabel ini reliabel karena mempunyai nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,70.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui alat uji analisis yang digunakan

untuk melakukan uji coba (parametric atau non parametric) disebut uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test. Uji normalitas tersebut ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

	X1	X2	Y
N	56	56	56
Normal Parameters ^a			
Mean	28.5536	41.8393	36.7500
Std. Deviation	4.01325	7.73840	4.72614
Most Extreme Differences			
Absolute	.098	.163	.137
Positive	.062	.163	.128
Negative	-.098	-.098	-.137
Kolmogorov-Smirnov Z	.732	1.221	1.026
Asymp. Sig. (2-tailed)	.657	.102	.243

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov smirnov test terlihat bahwa semua nilai Asymp Sig. dari masing-masing variable berada di atas 0.05 yang artinya semua data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Melalui tabel uji multikolinieritas di bawah ini dapat dilihat bahwa, Tolerance variabel bebas > 0,10 dan VIF variabel bebas < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak saling berkorelasi secara signifikan. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa, data yang dianalisis memenuhi asumsi multikolinearitas.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
(Constant)	10.161	2.969		3.422	.001		
X1	.763	.130	.648	5.887	.000	.613	1.630
X2	.115	.067	.188	1.712	.093	.813	1.630

a. Dependent Variable: Y

Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengaruh	Variabel	Signifikan
Simultan	X1, X2 dan Y	0,239
Parsial	X1	0,633
Parsial	X2	0,326

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa nilai sig remunerasi (X1) sebesar 0,633 dan disiplin kerja (X2) sebesar 0,326, karena semua variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	10.161	2.969		3.422	.001
X1	.763	.130	.648	5.887	.000
X2	.115	.067	.188	1.712	.003

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui

persamaan regresi linier berganda yang dapat dirumuskan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 10,161 + 0,648 X_1 + 0,188 X_2 + e$$

Adapun Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 10,161 artinya jika Remunerasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) nilainya adalah 0, maka Kinerja Pegawai (Y) nilainya adalah 10,161.
- b. Koefisien variabel Remunerasi 0,648 artinya setiap kenaikan remunerasi sebesar 1% akan menyebabkan kenaikan sebesar 0,648%.
- c. Koefisien variabel Disiplin Kerja sebesar 0,188 artinya setiap kenaikan disiplin kerja sebesar 1% akan menyebabkan kenaikan sebesar 0,188 %.

Uji Hipotesis Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	745.146	2	372.573	40.853	.000 ^a
	Residual	483.354	53	9.120		
	Total	1228.500	55			

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 yang berarti nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05 atau $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini dapat menjelaskan hubungan antara variabel independen yaitu remunerasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Sidoarjo TMP B Sidoarjo.

Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10.161	2.969			3.422	.001
	X1	.763	.130	.648		5.887	.000
	X2	.115	.067	.188		1.712	.003

a. Dependent Variable: Y

- Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa hasil Uji Statistik t sebagai berikut :
- 1) Nilai signifikan remunerasi sebesar 0,000 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan

remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Sidoarjo TMP B Sidoarjo.

- 2) Nilai signifikan disiplin kerja sebesar 0,003 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Sidoarjo TMP B Sidoarjo.

Uji Koefisien Determinan (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.779 ^a	.607	.592	3.01991	2.397

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui bahwa nilai R² sebesar 0,607, nilai ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu remunerasi dan disiplin kerja dapat menjelaskan variasi variabel dependen yaitu kinerja pegawai sebesar 60,7% dan sisanya sebesar 39,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar model regresi yang tidak diteliti oleh penulis.

Intepretasi

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa variabel remunerasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Sidoarjo TMP B Sidoarjo, berikut ini interpretasi hasil penelitian:

Pengujian Hipotesis Pertama

Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel remunerasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa nilai signifikansi $< 0,05$ atau $0,000 < 0,05$ dan menunjukkan koefisien regresi yang positif sebesar 0,763, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel remunerasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa variabel remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai Tipe Madya Pabean B Sidoarjo dapat **Diterima**.

Hasil penelitian ini mendukung

penelitian yang dilakukan oleh Anharudin Azis dan Fitrotun Niswah (2019) yang menyatakan bahwa variabel remunerasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan Pajak Pratama Tuban, serta penelitian yang dilakukan oleh Boedianto (2018) hasil penelitiannya menyatakan bahwa remunerasi dan sasaran kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pajak. Namun penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitri Ristiyani (2020) yang menyatakan bahwa variabel remunerasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, serta penelitian yang dilakukan Endang Tirtana Putra (2020) yang menyatakan bahwa variabel remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Setelah dilakukan analisis dari hasil tersebut diatas, hasil penelitian menyatakan bahwa remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kuatnya hubungan antara variabel remunerasi dengan variabel kinerja tersebut menunjukkan bahwa remunerasi yang dalam penelitian ini berupa fasilitas, bonus, tunjangan, keseimbangan dan keadilan, prestasi kerja, harapan dan produktivitas kerja ini merupakan salah satu faktor yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Terlebih lagi hubungan yang ditimbulkan antara kedua variabel tersebut merupakan hubungan yang positif, dimana jika variabel remunerasi meningkat, maka variabel kinerja juga akan meningkat.

Berdasarkan deskripsi jawaban yang diperoleh dari kuesioner, indikator bonus yang diterima pegawai merupakan indikator dengan pertimbangan tertinggi dalam meningkatkan kinerja di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Sidoarjo. Hal ini karena dengan adanya bonus yang tinggi pegawai merasa dapat meningkatkan motivasi dan profesionalitas dalam bekerja sehingga produktivitas, kualitas layanan, responsibilitas, responsivitas

dan akuntabilitas pegawai pun bisa meningkat dan lebih baik. Sejalan dengan itu, maka kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Sidoarjo dapat meningkat dan berdampak

positif pada pencapaian tujuan organisasi.

Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2002) mengungkapkan bahwa tujuan pemberian remunerasi antara lain adalah untuk kepuasan kerja pegawai yang nantinya akan menjaga stabilitas pegawai itu sendiri, sehingga bisa menekan angka *turn over*. Sejalan dengan apa yang disampaikan oleh para ahli di atas, remunerasi yang diberikan harus mampu meningkatkan motivasi pegawai yang tentunya akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai dan lebih lanjut akan berimplikasi baik pula terhadap pencapaian tujuan instansi yaitu mewujudkan *clean and good governance*.

Pengujian Hipotesis Kedua

Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel disiplin kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,003. Hal ini berarti bahwa nilai signifikansi $< 0,05$ atau $0,003 < 0,05$ dan menunjukkan koefisien regresi yang positif sebesar 0,115, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama (H_2) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai Tipe Madya Pabean B Sidoarjo dapat **Diterima**.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Princesza Feyga Candi Permana dan Antyo Pracoyo (2019) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini membuktikan bahwa semakin baik disiplin kerja pegawai bea dan cukai maka akan semakin besar kinerja pegawai bea dan cukai. Hal ini membuktikan bahwa dengan meningkatkan disiplin kerja pegawai bea dan cukai akan meningkatkan kinerja pegawai bea dan cukai, disiplin kerja pegawai bea dan cukai dapat dilakukan dengan menetapkan aturan yang lebih ketat lagi.

Memberi gambaran kondisi di mana Pegawai Bea dan Cukai yang bertugas pada unit kerja pengawasan memiliki kesadaran yang tinggi terhadap nilai-nilai ketaatan dan kepatuhan terhadap sistem dan prosedur, kode etik dan perilaku, dan norma yang berlaku dalam melaksanakan tugas pengawasan terhadap peredaran rokok ilegal, dan sanggup menghindari hal-hal yang dilarang karena paham konsekuensi yang akan

dihadapi jika larangan tersebut dilanggar akan merugikan negara. Disiplin kerja telah menjadi budaya organisasi DJBC yang semakin baik sehingga tugas pengawasan terhadap peredaran rokok ilegal selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku. Rokok ilegal adalah kejahatan ekonomi yang dapat mendatangkan keuntungan besar dan menjadi peluang bisnis bagi setiap pelaku kejahatan, mulai dari pengusaha pabrik, distributor sampai kepada toko/kios/warung dan penjual eceran, termasuk peran aparat pemerintah tanpa terkecuali Pegawai Bea dan Cukai. Dengan demikian, disiplin kerja Pegawai Bea dan Cukai yang sudah baik tersebut harus dipelihara dan dipertahankan dengan cara meningkatkan kepedulian sesama pegawai agar peka terhadap situasi kerja dan membangun motivasi pegawai untuk melaporkan masalah atau kejadian yang berpotensi merugikan negara.

Wyckoff dan Unel (dalam Hasibuan, 2007) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan yang berlaku. Artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah kinerja pegawai.

Kesimpulan

Dengan menggunakan analisis regresi berganda, berikut kesimpulannya:

1. Remunerasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam pengawasan rokok ilegal pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Sidoarjo.

Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam pengawasan rokok ilegal pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Sidoarjo. Artinya adanya peningkatan pemberian remunerasi pada pegawai akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, remunerasi dapat dilakukan dengan meningkatkan pendapatan dan bonus tambahan yang diberikan secara benar maka para pegawai akan lebih termotivasi untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh

organisasi.

2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam pengawasan rokok ilegal pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Sidoarjo. Artinya adanya peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai, disiplin kerja bisa dijadikan ciri dari setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi disertai dengan menetapkan aturan yang lebih ketat.

Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran-saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Bagi Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Sidoarjo

- a. Bagi Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Sidoarjo hasil penelitian ini bisa jadi masukan dan pertimbangan dalam mempertahankan pemberian insentif serta berusaha untuk terus meningkatkan karena terbukti pemberian insentif memberikan efek positif terhadap kinerja pegawai, sehingga akan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.
- b. Pimpinan atau atasan hendaknya melakukan kegiatan sosialisasi secara terus menerus kepada para pegawai untuk meningkatkan pemahaman terhadap tata tertib yang berlaku dalam organisasi melalui penyebaran buku-buku panduan/pedoman dan penempelan tata tertib di tempat-tempat strategis
- c. Pimpinan atau atasan selalu meningkatkan sistem pengawasan dalam menjalankan SOP disetiap kegiatan yang dilakukan oleh Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Sidoarjo

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan tentang analisis remunerasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat memperluas ruang lingkup penelitian dengan menambahkan

jumlah responden dan wilayah penelitian sehingga menambah sebuah penelitian yang lebih baik. Serta dapat menambah variabel lainnya sehingga dapat mengetahui faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Referensi

- Adisha, 2018. *hubungan antara persepsi remunerasi dengan kinerja pegawai*. Jurnal Universitas muhammadiyah Surakarta. Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori Konsep dan indikator*. Pekanbaru : Zanafa Publishing.
- Bimo Walgio, Pengantar Psikologi Umum, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2005, hlm. 99
- Chong, baharudin. 2017. "Pengaruh optimisme dan pesimisme terhadap kepuasan hidup remaja pondok pesantren" UMS.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang
- Gregory, Griffin, (Terjemahan Diana Angelica). 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- <https://bctembilahan.beacukai.go.id/> diakses pada tanggal 20 Januari 2022 padapukul 22:30 wib
- Idris, Amiruddin. 2016. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Johanes Ayer Lyndon R J dan Yolanda Rori .2016. *Jurnal Agri-SosioEkonomi Unsrat*. Vol.12, No. 3A : ISSN 1907– 4298
- Jusmaliani. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kurniawan, Robert, and Budi Yuniarto. 2016. *Analisis Regresi : Dasar dan Penerapannya*. Jakarta: Kencana.
- Lenny kurniati dan Asef Umar Fakhruudin. 2018. "Pengaruh Optimisme Terhadap Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika Pada Siswa Sma" FMIPA UNIMUS, ISBN : 978-602-5614-35-4.
- Mahyarni.2014. *Knowledge Management Dan Perilaku Berbagai Pengetahuan Dosen*. Pekanbaru: Lemabaga Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metode Penelitian*. Kencana, Jakarta.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai , dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Ketujuh. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Sanusi, Anwar. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat
- Seligman, Martin E. P. 2005. *Menginstal Optimisme*. Terjemahan Yogapranata, Budhy. Bandung : Momentum.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Sinambela , Lijan Polta. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siti Marziah Zakaria dan Nor Hazila Mat Lazim. 2018 *Universiti Kebangsaan Malaysia Jurnal Psikologi* volume 32 Nomor (4) : 18-27 ISSN-2289-8174
- Siswoto Hadi P dan Sylene Melita Ayu. 2017. *Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember*, Vol. 13, No. 2: ISSN : 1858-4063
- Soetopo, Hendyat. 2010. *Prilaku Organisasi Teori dan Praktik Dibidang Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-15. Bandung: Alfabeta