

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL INTERVERNING DI PEGAWAI KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL BEA DAN CUKAI MALUKU

Gugun Gunara<sup>1\*)</sup>, Sukesi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo Surabaya  
Jalan Semolowawu no 84 Surabaya, Indonesia

Email: gunara.gunara@gmail.com<sup>1\*)</sup>, sukesi@unitomo.ac.id<sup>2</sup>

English Title: THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON PERFORMANCE THROUGH LEADERSHIP STYLE AS AN INTERVERNING VARIABLE IN REGIONAL OFFICE EMPLOYEES DIRECTORATE GENERAL OF CUSTOMS AND EXCISE IN MALUKU

---

**Abstrak:** Pegawai bagi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Maluku adalah aset yang paling penting yang harus dimiliki oleh instansi atau lembaga dan sangat diperhatikan oleh manajemen. Sumber daya manusia memicu kreatifitas disetiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang efektif akan mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya akan berjalan. Tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Maluku. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 135 orang pegawai dan menggunakan teknik total sampling dimana semua populasi dijadikan sampel penelitian. Pengujian model asumsi menyatakan nilai estimate reggression wights 0,0887, standart error 0,0724, critical ratio (t-tabel) 2,226 lalu nilai signifikansi probability (P-value)  $0,020 \leq 0,05$  Hasil pengujian ada hubungan antara disiplin kerja dengan gaya kepemimpinan adalah positif dan signifikan. Pengujian model asumsi menyatakan nilai estimate reggression wights 1,0438, standart error 0,0836, critical ratio (t-tabel) 12,4853 lalu nilai signifikansi probability (P-value)  $0,000 \leq 0,05$ . Hasil pengujian ada hubungan antara disiplin kerja dengan gaya kepemimpinan adalah positif dan signifikan. Pengujian model asumsi menyatakan nilai estimate reggression wights 0,0983, standart error 0,0813, critical ratio (t-tabel) 4,2094 lalu nilai signifikansi probability (P-value)  $0,0028 \leq 0,05$ . Hasil pengujian ada

hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja adalah positif dan signifikan. Pengujian model asumsi menyatakan nilai estimate regresi weights 0,6745, standart error 0,5647, critical ratio (t-tabel) 2,1943 lalu nilai signifikansi probability (P-value)  $0,022 \leq 0,05$ . Hasil pengujian ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja adalah positif dan signifikan. Pengujian model asumsi menyatakan nilai estimate regresi weights 0,2855, standart error 0,0562, critical ratio (t-tabel) 3,5044 lalu nilai signifikansi probability (P-value)  $0,003 \leq 0,05$ . Hasil pengujian ada hubungan antara gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja adalah positif dan signifikan.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai; Gaya Kepemimpinan.

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Keberhasilan perusahaan tidak hanya dapat dicapai dengan menerapkan strategi bisnis saja, tetapi harus didukung oleh adanya sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Pegawai bagi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Maluku adalah aset yang paling penting yang harus dimiliki oleh instansi atau lembaga dan sangat diperhatikan oleh manajemen. Sumber daya manusia memicu kreatifitas disetiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang efektif akan mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya akan berjalan.

Untuk itu Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Maluku menciptakan lingkungan kerja yang baik dengan selalu berusaha memberikan fasilitas kerja yang memadai. Dengan harapan pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Maluku dapat bekerja dengan maksimal dan juga profesional. Menurut Sedarmayati (2017:12) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat, lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan disiplin kerja karyawan.

Menurut Stoner dalam Meithiana (2017:51) kinerja merupakan fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun dalam penelitian ini

peneliti tertarik untuk mengetengahkan tiga faktor yaitu faktor lingkungan kerja, faktor disiplin kerja, dan faktor komitmen kerja. Pemilihan ini di dasarkan pada kenyataan bahwa Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Maluku pada tahun 2020 telah merenovasi gedung utama, sarana dan prasarana lingkungan kantor, data absensi pegawai tahun 2020 dan 2021 yang masih tinggi dan adanya komitmen pemerintah untuk menertibkan importir beresiko tinggi di tingkat Nasional pada tahun 2021.

Lingkungan kerja adalah situasi yang ada di suatu perusahaan yang memiliki pengaruh terhadap kenyamanan dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja ini dapat ditimbulkan dari kondisi ruangan, rekan kerja, dan budaya organisasi yang diciptakan oleh manajemen instansi. Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Maluku telah melakukan perbaikan lingkungan kerja pada tahun 2021 dengan merenovasi gedung utama, sarana dan prasarana lingkungan kantor dengan penambahan aula, *air conditioner*, lampu, kamar mandi, meja dan kursi. Memperbaiki tata letak ruang kerja, fasad gedung utama, pagar, jalan, pos *security*, gudang arsip, dan interior ruang kerja. Membuat saluran air, taman, dan kolam ikan dengan rincian nilai kontrak sebagai berikut :

Tabel 1.1  
Nilai Kontrak Pengerjaan Renovasi Gedung Utama

No	Jenis Kontrak	Pemenang Kontrak	Nomor dan Tanggal Surat Perintah Kerja	Tanggal Pengerjaan	Nilai Kontrak (Rupiah)
1	Pelaksana	PT. Kevin Naballis Utama	SPK-03/WBC.10/KPP.MP.03/PPK.02/2016 Tgl 18 Juli 2020	18 Juli s.d. 12 Desember 2020	4.065.254.000
2	Pengawas	CV. Prima Cipta Consultant	SPK-04/WBC.10/KPP.MP.03/PPK.02/2016 Tgl 18 Juli 2020	18 Juli s.d. 29 November 2020	68.189.000
3	Perencana	CV EI Centro	SPK-01/WBC.10/KPP.MP.03/PPK.02/2016 Tgl 29 Maret 2020	29 Maret s.d. 05 Desember 2020	65.961.000

*Data Sekunder*

Tabel 1.2:  
 Nilai Kontrak Pengerjaan Renovasi Sarana dan Prasarana

No	Jenis Kontrak	Pemena ng Kontrak	Nomor dan Tanggal Surat Perintah Kerja	Tanggal Pengerjaan	Nilai Kontrak (Rupiah)
1	Pelaksana	PT. Etika & AW	SPK-05/WBC.10/ KPP.MP.03/ PPK.02/2016 Tgl 29 Juli 2020	29 Juli s.d. 25 November 2020	888.743.900
2	Pengawas	CV. Portal Architectura	SPK-06/WBC.10/ KPP.MP.03/ PPK.02/2016 Tgl 29 Juli 2020	29 Juli s.d. 12 Desember 2020	35.035.000
3	Perencana	CV. Pilar Agung Nusantar a	SPK-02/WBC.10/ KPP.MP.03/ PPK.02/2016 Tgl 20 April 2020	20 April s.d. 19 Mei 2020	42.310.400

Setelah dilakukan renovasi gedung utama, sarana dan prasarana lingkungan kantor dengan mengeluarkan anggaran yang tidak sedikit, tercipta lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Diharapkan kondisi tersebut memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja pegawai sangat diperlukan untuk memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat, dunia usaha, dan pelaku bisnis. Salah satu komponen indikator terlaksananya disiplin kerja menurut Irham Fahmi (2019,71-72) adalah kehadiran. Kehadiran merupakan indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin yang rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Data absensi karyawan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Maluku tahun 2020 dan 2021 sebagai berikut :

Tabel 1.3:  
 Absensi Tahun 2020

Bulan	Absensi (Pegawai/Orang)			Jumlah Absensi (Karyaw an /Orang)	Persenta se Absensi (%)
	Pulang Sebelum Waktunya	Terlambat Masuk Kerja	Lupa Absen		
Januari 2020	4	15	22	41	21,35
Februari 2020	4	26	29	59	30,73
Maret 2020	3	42	32	77	40,10
April 2020	3	42	32	77	40,10
Mei 2020	2	30	37	69	35,94
Juni 2020	1	31	8	40	20,83
Juli 2020	1	18	3	22	11,46
Agustus 2020	2	33	15	50	26,04

September 2020	2	59	25	86	44,79
Oktober 2020	0	34	6	40	20,83
November 2020	3	44	6	53	27,60
Desember 2020	1	21	3	25	13,02
Rata-Rata	2	33	18	53	27,73

*Data Sekunder*

Tabel 1.4:  
Absensi Tahun 2021

Bulan	Absensi (Pegawai/Orang)			Jumlah Absensi (Karyawan/Orang)	Persentase Absensi (%)
	Pulang Sebelum Waktunya	Terlambat Masuk Kerja	Lupa Absen		
Januari 2021	2	20	11	33	17,19
Februari 2021	1	57	24	86	44,79
Maret 2021	0	41	19	60	31,25
April 2021	1	38	23	62	32,29
Mei 2021	2	35	14	51	26,56
Juni 2021	3	49	12	64	33,33
Juli 2021	1	34	19	54	28,13
Agustus 2021	1	53	19	73	38,02
September 2021	4	26	20	50	26,04
Oktober 2021	2	30	15	47	24,48
November 2021	0	29	39	68	35,41
Desember 2021	3	34	16	53	27,60
Rata-Rata	2	38	18	58	30,42

*Data Sekunder*

Pada data absensi diatas dapat dilihat bahwa jumlah absensi karyawan di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Maluku masih dirasa terlalu banyak, terdapat beberapa karyawan lupa absen atau tidak masuk kerja. Presentase absensi tahun 2021 dan 2021 tersebut disetiap bulannya diatas 10 persen yang menunjukkan bahwa tingkat absensi yang cukup tinggi. Dari data terebut diatas dapat dilihat bahwa rata – rata absensi karyawan tahun 2020 adalah sebanyak 53 karyawan atau 27,73 persen setiap bulannya dan rata – rata absensi karyawan tahun 2021 adalah sebanyak 58 karyawan atau 30,42 persen setiap bulannya. Hal ini apabila di biarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi organisasi secara keseluruhan.

Penanaman disiplin pegawai pada umumnya baik, hal ini terlihat dari tingginya kesadaran pegawai dalam melakukan tugas-tugas organisasi, memperhatikan jam kerja, berpakaian seragam, pemakaian peralatan, dan kualitas pekerjaan pegawai cukup memadai. Kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang

sesuai dengan peraturan tertulis maupun biasa dari suatu perusahaan atau instansi. Dengan demikian setiap instansi harus menetapkan atau merumuskan suatu aturan untuk menjamin terlaksananya mekanisme kerja instansi tersebut, untuk menciptakan prosedur kerja yang teratur sehingga mencapai tujuan organisasi dengan baik.

Peningkatan kinerja tidak hanya berdasarkan pada faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja saja, tetapi terdapat faktor lainnya salah satunya yaitu gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin. Disiplin kerja yang tinggi dari seorang pegawai dan lingkungan kerja yang memadai tetapi memiliki pimpinan dengan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dan tidak disukai oleh pegawai maka akan menurunkan kinerja dari seorang pegawai. Hal ini disebabkan karena seorang pimpinan merupakan figur contoh dan teladan bagi bawahan, selain itu penanggungjawab bagi pegawai atau bawahannya. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Winastyo Febrianto Hartono dan Jopie Jorie Rotinsuhu (2019) yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi setiap karyawan yang ada dalam suatu perusahaan. Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Dimana produktivitas kerja dapat ditinjau berdasarkan tingkatnya dengan tolak ukur masing – masing. Tolak ukur produktivitas kerja dapat dilihat dari kinerja atau prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu diperlukan penilaian atas kinerja atau prestasi kerja karyawan untuk melihat dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Amin wahyudi dan Jarot Suryono (2016) hasil penelitian menyebutkan bahwa bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Seorang pemimpin merupakan salah satu unsur yang menentukan dalam mengembangkan suatu perusahaan. Berhasil atau gagalnya suatu perusahaan banyak ditentukan oleh kualitas gaya kepemimpinan. Oleh karena itu pimpinan sebagai pengelola sumber daya manusia dituntut untuk memiliki gaya kepemimpinan dimana ia dapat bekerja sama dan dapat menekan kemungkinan konflik yang akan terjadi dalam kelompok kerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Seorang pemimpin di dalam melaksanakan tugasnya harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dengan bawahannya agar mereka dapat bekerja secara produktif. Keberhasilan seorang pemimpin dalam gaya kepemimpinannya, di mana terdapat perbedaan-perbedaan perilaku antar individu yang dihadapi akan menunjang terbentuknya suatu gaya kepemimpinan yang efektif. Keputusan-keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin membawa pengaruh yang besar terhadap kelangsungan kegiatan dan perkembangan perusahaan. Tidak hanya gaya kepemimpinan saja sebagai faktor untuk meningkatkan produktivitas pegawai, faktor lainnya adalah motivasi pegawai itu sendiri.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti sangat tertarik untuk meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap

Kinerja Pegawai Melalui Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Maluku.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang terdapat pada latar belakang di atas maka penulis merumuskan permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Gaya Kepemimpinan Di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai Maluku ?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan Di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai Maluku ?
3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai Maluku ?
4. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai Maluku ?
5. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai Maluku ?
6. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja melalui Gaya Kepemimpinan Di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai Maluku ?
7. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja melalui Gaya Kepemimpinan Di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai Maluku ?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan bahan rujukan atau bahan pertimbangan bagi peneliti atau penulis sebagai bahan perbandingan penelitian atau tolok ukur agar peneliti atau penulis menemukan hasil yang berbeda dengan kajian atau metode yang berbeda. Adapun penelitian terdahulu yang dimaksud adalah sebagai berikut

1. Penelitian yang dilakukan oleh Apfia Ferawati (2017) yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan di PT Cahaya Indo Persada, Surabaya. Jumlah responden adalah 60 orang. Penelitian ini membagi angket kepada karyawan dan kepala divisi. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan SPSS versi 20. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan

secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Meithiana Indrasari (2019) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan dan Kinerja Dosen Di Universitas Bojonegoro. Penulis melakukan penelitian kinerja dosen dengan pendekatan analisis model struktural yang dibangun dari lima variabel, yaitu iklim akademik, kreativitas individu, karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja dan kinerja dengan jumlah sampel sebanyak 64 responden. Dosen yang memiliki kepuasan kerja yang tergolong tinggi akan menunjukkan kemampuan dan kesanggupannya untuk menjalin hubungan yang harmonis; baik dengan teman dosen yang lebih senior maupun junior, berhubungan baik dengan staf fakultas penuh saling pengertian; serta hubungan yang baik dengan unit lain di luar program studi. Kinerja dosen dalam merupakan penilaian atas tugas-tugas yang menjadi kewajiban dan tanggung jawab seorang dosen yang diakui dan diterima oleh institusi kampus sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh Dikti. Kewajiban dan tanggung jawab dosen merupakan kompetensi yang dimiliki dosen dalam menjalankan tugas pendidikan, penelitian, pengabdian masyarakat dan melakukan berbagai hal yang bermanfaat untuk mengembangkan keahlian profesi.
3. Iskandar (2019) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut: karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.
4. Nurul Huda Arief Purwanto (2020) Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Wismilak Inti Makmur Tbk Surabaya). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif, dan Iklim Organisasi secara simultan dan parsial terhadap Kinerja

Karyawan serta melihat sejauh mana ketiga variabel tersebut berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wismilak Inti Makmur Tbk Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan, yang tersebar dalam beberapa bagian. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Berganda dalam menganalisa data yang diperoleh dari hasil kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif dan Iklim Organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wimilak Inti Makmur Tbk Surabaya. Hasil uji secara parsial Variabel Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif dan Iklim Organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wimilak Inti Makmur Tbk Surabaya. Komunikasi Efektif adalah variabel dominan yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Wismilak Inti Makmur Tbk Surabaya

5. Rahmat Hidayat dan Anna Cavorina (2020) yang berjudul Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cladtek Bi Metal Manufacturing. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan khususnya di bagian *office* PT Cladtek BI-Metal Manufacturing. Responden pada penelitian ini adalah karyawan bagian *office* ini meliputi bagian *HRD, Project, Purchasing, Finance, QA/QC, Logistic, Document Control, IT, Technical, Design* dan *R&D*. peneliti menggunakan metode regresi berganda pada penelitian ini, hasil dari metode regresi berganda menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara parsial pada variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing, adanya pengaruh secara parsial pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BI-Metal Manufacturing dan adanya pengaruh secara simultan pada variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BI-Metal Manufacturing.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Winastyo Febrianto Hartono dan Jopie Jorie Rotinsuhu dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Prima Inti Citra Rasa Jurnal EMBA Vol.3 No.2 2018 Hal.908-916. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam perusahaan, karena dapat menentukan berkembang tidaknya suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi setiap karyawan yang ada dalam suatu perusahaan. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan hubungan yang baik antar rekan kerja. Pembagian kerja yang sesuai atau orang yang tepat pada tempat yang tepat serta gaya kepemimpinan dan komunikasi bila dikombinasikan dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik untuk perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk

mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado secara parsial maupun simultan. Populasi sebanyak 97 orang dan di ambil 49 responden. Metode penelitian menggunakan analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian yang telah dilakukan didapati bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya pimpinan PT. Prima Inti Citra Rasa memperbaiki komunikasi dengan cara membangun jaringan yang baik pada perusahaan.

7. Abdul Latif (2017) dalam Jurnal Manajemen Dan Keuangan Vol.4 No.1 Mei 2015 yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Afdeling Prapen I Kebun Unit I PT.Mopoli Raya Kabupaten Langkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Afdeling Prapen I Kebun Unit I PT Mopoli Raya Kabupaten langkat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi penelitian lapangan dan kepustakaan. Teknik sampling yang digunakan yaitu teknik probabilitas dengan cara sampling jenuh, sehingga jumlah sampelnya sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 110 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode regresi linier berganda, dengan hasil persamaan regresi yaitu:  $P = 3,232 + 0,524 K + 0,471 M$ . Selanjutnya dari hasil analisis diperoleh nilai  $t$  hitung  $4,251 > t$  tabel  $1,65922$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , yang berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Dan untuk variabel motivasi diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $3,698 > t$  tabel  $1,65922$  dengan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$ , yang berarti bahwa variabel motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Sedangkan untuk hasil uji  $f$  diperoleh nilai  $F$  hitung  $26,247 > F$  tabel  $3,08$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Afdeling Prapen I Kebun Unit I PT Mopoli Raya Kabupaten Langkat. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar  $0,657$  atau  $65,7\%$  yang artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi dapat mempengaruhi variabel produktivitas sebesar  $65,7\%$
8. Penelitian yang dilakukan oleh Riski Meilinda (2019) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tidar Foods Industries Kediri", sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang dan teknik yang

digunakan dalam pengambilan sampel adalah menggunakan teknik sampling sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan kuisisioner. Teknik analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui baik secara parsial maupun simultan variabel lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Tidar Foods Industries Kediri. Hasil penelitian ini diperoleh sebagai berikut : Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja = 31,93, variabel Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja = 38,68, dan variabel kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja = 22,23. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi yang meningkat maka akan terjadi peningkatan kinerja pada karyawan Tidar Foods Industries Kediri.

## **2.2 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2014:77) disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Definisi lain disiplin kerja menurut Irham Fahmi (2015 :69) merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.

## **2.3 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2010:25). Selanjutnya menurut Sedarmayanti dalam Meithiana (2017:12) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Lewa dan Subowo (2015) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya.

## 2.4 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Flippo dalam Husnan (2010:224) “gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan (Style of Leadership).

Pengertian Gaya kepemimpinan menurut Tampubolon (2007:165) adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Kepemimpinan seperti halnya ilmu-ilmu yang lain, mempunyai berbagai fungsi antara lain menyajikan berbagai hal yang berkaitan dengan permasalahan dalam kepemimpinan dan memberikan pengaruh dalam menggunakan berbagai pendekatan dalam hubungannya dengan pemecahan aneka macam persoalan yang mungkin timbul dalam ekologi kepemimpinan.

## 2.5 Pengertian Kinerja

Bernardin dalam Sedarmayanti (2017:285) menjelaskan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu/aktivitas selama periode waktu tertentu. Kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat dan perilaku.

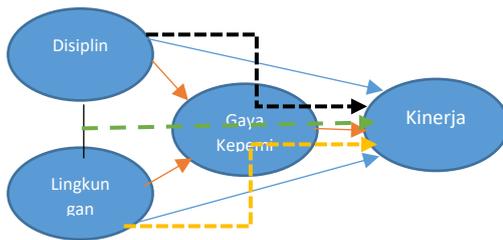
Secara lebih tegas Mangkunegara (2017:50) mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut As'ad (2017:51) kinerja adalah *success full role achievement* yang diperoleh oleh seseorang atau sekelompok orang dari perbuatannya. Artinya semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerja seseorang, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.

Bastian dalam Irham Fahmi (2015:137) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi meliputi (1) Fokus pada target (2) Menantang dan realistis (3) Memenuhi kuantitas dan kualitas (4) Masyarakat puas atas kuantitas dan kualitas yang dihasilkan (5) Anggota memiliki komitmen tentang kualitas dan pentingnya ketepatan waktu (6) Memiliki prosedur tentang pencapaian kualitas (7) Pekerjaan sesuai tepat waktu (8) Dilakukan dengan cara yang benar (9) Transparan dan dapat dipertanggungjawabkan

## KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

### 3.2 Kerangka Konseptual

Berdasarkan identifikasi masalah, kajian teori atau landasan teori yang telah disebutkan sebelumnya kemudian disusun kerangka penelitian sebagai pedoman dalam melakukan penelitian. Kerangka penelitian sebagai berikut :



### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis dan kajian empiris di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

- H1 : Variabel disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap gaya kepemimpinan di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Maluku.
- H2 : Variabel lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap gaya kepemimpinan di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Maluku.
- H3 : Variabel disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Maluku.
- H4 : Variabel lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Maluku.
- H5 : Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Maluku.
- H6 : Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui gaya kepemimpinan di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai Maluku.
- H7 : Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui gaya kepemimpinan di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai Maluku

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Karakteristik responden, merupakan gambaran tentang umur, jenis kelamin dan latar belakang pendidikan responden disajikan pada tabel 5.1 di bawah ini :

Tabel 5.1  
Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Jumlah Orang	Presentase
1	Umur :		
	≤ 20 tahun	1	0,7%
	21 s/d 30 tahun	47	34,8%
	31 s/d 40 tahun	61	45,2%
	41 s/d 50 tahun	5	3,7%
> 50 tahun	21	15,6%	
<b>Jumlah</b>		135	100%
2	Jenis Kelamin :		
	Laki-laki Perempuan	104 orang 31 orang	77,0% 23,0%
<b>Jumlah</b>		135	100%
3	Latar Belakang Pendidikan :		
	SMA	10	7,4%
	D1	31	23,0%
	D3	22	16,3%
	S1	66	48,9%
	S2	6	4,4%
<b>Jumlah</b>		135	100%

Sumber Data Primer Yang Diolah 2022

Berdasarkan informasi yang disajikan dari Tabel 5.1 di atas maka dapat dideskripsikan bahwa responden berdasarkan umur didominasi oleh responden berumur 31 sampai dengan 40 tahun sebesar 45,2%, mengindikasikan tingginya kuantitas pegawai dengan umur produktif yang bekerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Maluku.

Berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Maluku, didominasi oleh laki-laki sebesar 77,0%. Ini mengindikasikan tingginya kuantitas laki-laki bekerja di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Maluku.

Berdasarkan latar belakang pendidikan sebagian besar pegawai mempunyai latar belakang pendidikan S1 sebesar 48,9%. Ini mengindikasikan tingginya kuantitas dan kualitas kerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Maluku.

#### Uji Validitas Dan Reliabilitas

Dalam melakukan penelitian ini terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas data penelitian dengan tujuan untuk mengetahui apakah data penelitian telah memenuhi persyaratan yang ditinjau dari segi kesahihan/validitas maupun dari segi keterandalan/reliabilitasnya.

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid

tidaknya suatu kuisisioner (Ghozali, 2011:160). Suatu kuisisioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuisisioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner itu. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (nilai Corrected item-Total Correlation pada output Cronbach Alpha) dengan nilai r tabel untuk degree of freedom (df) = n-2 (n adalah jumlah sampel), dengan jumlah sampel (n) adalah 135 dengan tingkat signifikasi 0,05. Maka r tabel penelitian ini adalah :  $r(0,05;135-3=132) = 0,166$ .

Jika r hitung lebih besar daripada r tabel dan berkolerasi positif maka butir atau pertanyaan tersebut valid. Atau dengan kata lain item pertanyaan dikatakan valid apabila skor item pertanyaan memiliki kolerasi yang positif dan signifikan dengan skor total variabel.

Tabel 5.6  
Hasil Uji Validitas

Item	Item-total Correlation	R tabel	Keterangan
<b>Disiplin Kerja (X1)</b>			
X1.1	0,528	0,166	Valid
X1.2	0,562	0,166	Valid
X1.3	0,527	0,166	Valid
X1.4	0,642	0,166	Valid
X1.5	0,736	0,166	Valid
<b>Lingkungan Kerja (X2)</b>			
X2.1	0,606	0,166	Valid
X2.2	0,598	0,166	Valid
X2.3	0,623	0,166	Valid
X2.4	0,614	0,166	Valid
X2.5	0,524	0,166	Valid
<b>Gaya Kepemimpinan (Z)</b>			
Z1.1	0,505	0,166	Valid
Z1.2	0,585	0,166	Valid
Z1.3	0,710	0,166	Valid
Z1.4			Valid
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>			
Y1.1	0,695	0,166	Valid
Y1.2	0,727	0,166	Valid

Y1.3	0,714	0,166	Valid
Y1.4	0,768	0,166	Valid

*Sumber Hasil Penelitian Data Olah, 2022*

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuisioner mempunyai item-total correlation  $> 0,166$  maka pertanyaan tersebut valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur satu kuisioner yang merupakan indicator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2001:162). Suatu kuisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan realiabel jika memiliki Cronbach Alpha  $> 0,60$  (Ghozali, 2001: 162-163). Perhitungan nilai koefisien reliabilitas untuk instrument penelitian yang digunakan diperoleh hasilnya sebagai berikut :

Tabel 5.7  
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,732	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,731	Reliabel
3	Gaya Kepemimpinan	0,689	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,733	Reliabel

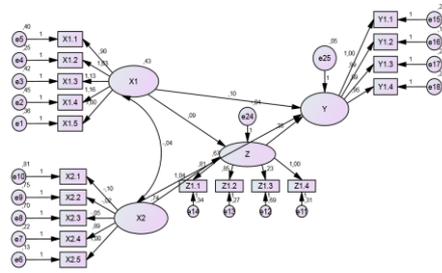
*Sumber Hasil Penelitian Data Olah, 2022*

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengujian reliabilitas instrument penelitian, karena diperoleh nilai koefisien reliabilitas  $> 0,60$  maka dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut dinyatakan reliable.

## Pembuktian Hipotesis

### Analisis Jalur (*Path Analisis*)

Tahapan struktural model berfungsi untuk memastikan model telah sesuai dengan data dan memastikan ada tidaknya pengaruh antar variabel yang diteliti. pada tahapan ini pertama kali yang dilakukan adalah memastikan bahwa model telah sesuai dengan data atau model telah fit. Kemudian apabila model telah fit maka pengujian hipotesis dapat dilakukan. Hasil analisis estimasi model struktural disajikan pada gambar berikut :



Minimum was achieved  
 Chi-square = 602,5464315  
 Degrees of freedom = 129  
 Probability level = ,0000000

Gambar 5.1  
 Hasil Analisis Estimasi Model Struktural

Tabel 5.8  
 Estimasi Hasil Hitung Amos

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Z	<--- X1	,0887970	,0724127	2,2262630	,0200997	
Z	<--- X2	1,0438567	,0836062	12,4853975	***	
Y	<--- Z	,2805911	,0562348	3,5044472	,0039471	
Y	<--- X1	,0983555	,0813208	4,2094751	,0028404	
Y	<--- X2	,6745442	,5647691	2,1943717	,0223326	
X1.5	<--- X1	1,0000000				
X1.4	<--- X1	1,1631657	,1661514	7,0006360	***	
X1.3	<--- X1	1,1253236	,1608400	6,9965417	***	
X1.2	<--- X1	1,0342769	,1391039	7,4352814	***	
X1.1	<--- X1	,8956808	,1411853	6,3440088	***	
X2.5	<--- X2	1,0000000				
X2.4	<--- X2	,8854707	,0686717	12,8942615	***	
X2.3	<--- X2	-,0460369	,1000687	-,4600526	,6454785	
X2.2	<--- X2	-,0207313	,1032807	-,2007281	,8409112	
X2.1	<--- X2	-,0976740	,1074585	-,9089456	,3633788	
Z1.4	<--- Z	1,0000000				
Z1.3	<--- Z	,2258712	,0977950	2,3096396	,0209081	
Z1.2	<--- Z	,8523888	,0820155	10,3930256	***	
Z1.1	<--- Z	,8088570	,0862612	9,3768351	***	
Y1.1	<--- Y	1,0000000				
Y1.2	<--- Y	,9933847	,0778196	12,7652276	***	
Y1.3	<--- Y	,8903313	,0823481	10,8118021	***	
Y1.4	<--- Y	,9531184	,0788355	12,0899668	***	

Sebelum dilakukan perhitungan selanjutnya terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun sudah bisa digunakan. Hasil perhitungan nilai indeks goodness of fit yang dihasilkan model modifikasi adalah sebagai berikut :

Tabel 5.9  
 Nilai Goodness of fit dan cut off value modifikasi model

Kriteria	Hasil Uji Model	Nilai Kritis	Keterangan
Probabilitas X <sup>2</sup> chi-square	0,000 602,54	≤ 0,05	Fit Model

Cmin/df	4,6709026	$\leq 5,00$	Fit Model
RMSEA	0,01256	$\leq 0,80$	Fit Model
GFI	0,9952	$\geq 0,90$	Fit Model
AGFI	0,9634	$\geq 0,90$	Fit Model
TLI	0,9267	$\geq 0,90$	Fit Model
CFI	0,9853	$\geq 0,90$	Fit Model

dari data informasi pada tabel diatas dapat dijelaskan indeks kesesuaian model dan interprestasinya sebagai berikut :

1. chi square

Chi-square merupakan ukuran over all fit yang menjelaskan kesesuaian model teoritis data, yang diharapkan adalah nilai chi-square yang kecil atau tidak signifikan, yang mencerminkan tidak ada perbedaan antara model teoritis yang dikembangkan dengan data yang diobservasi. Jika chi-square tidak signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa ada kesesuaian (fit) antara model teoritis dengan data empirisnya. Dari tabel di atas diketahui nilai probabilitas chi-square = 0,000 ( $P > 0,05$ ) sehingga dari hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa ada kesesuaian data dengan model teoritis dietimasi.

2. Cmin/df

Cmin/df merupakan the minimum sampel dierepance function (CMIN) dibagi dengan degree of freedom yang akan menghasilkan cmin/df da pada umumnya digunakan sebagai salah satu indikator untuk mengukur tingkat kelayakan suatu model. Nilai chi-square relatif kurang 5,00 adalah indikasi dari acceptable fit model dengan data. Berdasarkan hasil pengelolaan data, diperoleh Cmin/df sebesar 4,6709026, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kelayakan model yang diuji sudah cukup baik.

3. RMSEA

Indeks kesesuaian model juga dapat dilihat dengan membandingkan model yang diuji dengan model Root Mean Square of Approximan (RMSEA). Rata-rata perbedaan dengan per degree of freedom yang diharpkan terjadi dalam populasi dan bukan dalam sampel  $RMSEA \leq 0,08$  adalah good fit. Beradsarkan hasil pengelolaan data diperoleh nilai RMSEA sebesar 0,01256 sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang sudah diuji sudah memenuhi kreteria.

4. GFI

GFI adalah sebuah ukuran non-statistical yang mempunyai rentang nilai antara 0 (poor fit) sampai dengan 1,0 (prefect fit). Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan sebuah "better fit". Berdasrkan hasil pengelolaan data diperoleh nilai GFI sebesar 0,9952 yang lebih besar dari 0,90 (marginal), sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang diuji sudah memenuhi kriteria

5. AGFI

AGFI merupakan GFI yang di-adjust terhadap degree of freedom yang tersedia untuk menguji diterima tidaknya model. Tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila AGFI mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0,90. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh

nilai AGFI sebesar 0,9634 yang lebih besar dari 0,90 (marginal) sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang sudah diuji sudah memenuhi kriteria.

#### 6. TLI

TLI merupakan sebuah alternatif incremental fit indeks yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap baseline model. Nilai yang direkomendasikan sebagai acuan diterimanya sebuah model  $\geq 0,90$  dan nilai yang sangat mendekati 1 menunjukkan kesesuaian yang sangat bagus. Berdasarkan hasil pengelolaan data diperoleh TLI sebesar 0,9267 yang lebih besar dari 0,90 sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang sudah diuji sudah memenuhi kriteria.

#### 7. CFI

Indeks kesesuaian model juga dapat dilihat dengan membandingkan model yang diuji dengan model lain (baseline model). Uji indeks kesesuaian model komparatif ini menggunakan CFI (comparative fit indeks). *Cut-off value* yang di rekomendasikan adalah 0,90. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh CFI sebesar 0,9853 sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang sudah diuji sudah memenuhi kriteria yang disyaratkan.

Berdasarkan hasil pengujian kriteria kesesuaian model di atas, diketahui bahwa model modifikasi yang diuji sudah merupakan model yang baik.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang dan rumusan masalah yang diangkat serta tujuan penelitian yang disampaikan. Demikian halnya uraian yang telah menjawab semua rumusan masalah dengan hasil penelitian yang disebutkan dan paparan pada pembahasan yang disampaikan oleh peneliti, maka terdapat beberapa kesimpulan yang diberikan oleh peneliti. Adapun beberapa simpulan tersebut sebagai berikut :

1. Bahwa hasil pengujian menunjukkan ada hubungan antara disiplin kerja dengan gaya kepemimpinan adalah positif dan signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan hipotesis Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan, diterima.
2. Bahwa hasil pengujian menunjukkan ada hubungan antara disiplin kerja dengan gaya kepemimpinan adalah positif dan signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan hipotesis Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan, diterima.
3. Bahwa hasil pengujian menunjukkan ada hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja adalah positif dan signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan hipotesis Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap

Kinerja secara positif dan signifikan diterima.

4. Bahwa hasil pengujian menunjukkan ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja adalah positif dan signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan hipotesis Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja secara positif dan signifikan diterima.
5. Bahwa hasil pengujian menunjukkan ada hubungan antara gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja adalah positif dan signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan hipotesis gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja secara positif dan signifikan diterima.
6. Pengujian Keenam menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jendral Bea dan Cukai Maluku melalui Gaya kepemimpinan, hal ini berdasarkan pengujian Disiplin kerja terhadap kinerja model asumsi pertama yang disajikan dalam tabel 5.10 menyatakan bahwa nilai estimate regresi wights 0,0983, standart error 0,0813, critical ratio (t-tabel) 4,2094 lalu nilai signifikansi probability (P-value)  $0,0028 \leq 0,05$ . Berdasarkan pengujian Disiplin kerja terhadap gaya kepemimpinan pengujian model asumsi pertama yang disajikan dalam tabel 5.10 menyatakan bahwa nilai estimate regresi wights 0,0887, standart error 0,0724, critical ratio (t-tabel) 2,226 lalu nilai signifikansi probability (P-value)  $0,020 \leq 0,05$
7. Pengujian Ketujuh menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jendral Bea dan Cukai Maluku melalui Gaya kepemimpinan, hal ini berdasarkan pengujian pengujian model asumsi pertama yang disajikan dalam tabel 5.10 menyatakan bahwa nilai estimate regresi wights 0,6745, standart error 0,5647, critical ratio (t-tabel) 2,1943 lalu nilai signifikansi probability (P-value)  $0,022 \leq 0,05$ . Berdasarkan pengujian model asumsi pertama yang disajikan dalam tabel 5.10 menyatakan bahwa nilai estimate regresi wights 1,0438, standart error 0,0836, critical ratio (t-tabel) 12,4853 lalu nilai signifikansi probability (P-value)  $0,000 \leq 0,05$

## Saran

Berdasarkan simpulan yang diberikan oleh peneliti maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi Kantor Bea Cukai Maluku

Kedisiplin pegawai tidak hanya berdasarkan pada aturan ataupun peraturan yang tertulis saja, tetapi gaya kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja pegawai. Hendaknya peningkatan kinerja pegawai juga harus diperhatikan berdasarkan gaya kepemimpinan yang baik juga. Lingkungan kerja di Kantor Bea Cukai Maluku sangat baik tetapi harus diperhatikan juga tentang faktor lain untuk peningkatan kinerja pegawai, misalnya rekan kerja dan juga beban kerja pegawai.

## 2. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat dikatakan sebagai salah satu rujukan bagi peneliti lain, tetapi diharapkan pihak universitas memberikan tambahan seperti tambahan beberapa referensi bagi peneliti dalam melakukan penelitian

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian berikutnya hendaknya lebih menambahkan beberapa variabel-variabel lain dalam melakukan penelitian yang mengkhhususkan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, sehingga dapat menemukan fakto-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

## 4. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti tentang faktor-faktor peningkatan kinerja pegawai. Selain itu peneliti harus lebih fokus lagi tidak hanya tentang kinerja pegawai saja tetapi sepeti tentang kepuasan kerja pegawai ataupun loyalitas pegawai terhadap organisasi

### DAFTAR PUSTAKA

- Apfia Ferawati (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal AGORA Vol 5 No. 1 Tahun 2017
- Antoni, Michel. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Arikunto, Suharsini. 2012. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya
- Edy, Sutrisno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Kencana Prenada Media Group
- Fahmi, Irham, 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi analisis Multifarite dengan program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang
- Handoko, Hani T 2010. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta; BPFE
- Hasibuan ,Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Indrasari, Meithiana. 2017. *KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan* :Yogyakarta: Indomedia Pustaka
- Indrasari, Meithiana. 2017. *The Effect Of Organizational Culture, Environmental Work, Leadership Style On The Job Satisfaction And Its Impact On The Performance Of Teaching In State Community Academy Bojonegoro* : Diterima : 18-Des e mber-2016; direvisi: 20-Januari-2017; dipublikasikan : 05-Maret-2017, Jurnal Sinergi. Vol 2 16 Maret 2017

- Iskandar (2017). *Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. e-Jurnal Katalogis Volume 5 Nomor 1 Januari 2017 Halaman 67-79 ISSN-2302-2019
- Kaswan, 2015. *Sikap Kerja Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: ALFABETA
- Manulang, M.2010. *Manajemen Personalialia*. Cetakan 7 Jakarta ; Ghalia Indonesia  
Rineka Cipta
- Notoatmojo, Sukidjo. 2010. *Metodologi Riset Kesehatan* Jakarta ; Rineka Cipta
- Nurhidayah.R.E.2005. Sistem Pengembangan Karir Perawat .*Jurnal Keperawatan Rufaidah Sumatra Utara*, Vol.1, 24-30. Medan: Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Sumatra Utara
- Nursalam. 2003. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika
- Purwanto, Nurul Huda Arief (2017). *Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Wismilak Inti Makmur Tbk Surabaya)*. Jurnal Internal Universitas Widyagama Malang Tahun 2017
- Purwanto, Ngelim 2010. *Pengantar Motivasi*. Edisi2.Jakarta :Yayasan Bina Pustaka
- Rahmat, 2014. *Manajemen Kinerja Rumah Sakit Dan Keperawatan*. Buku 1 Jakarta: Mitra Wacana Media
- Rahmat Hidayat, Anna Cavorina) (2017). *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cladtek Bi Metal Manufacturing*. Jurnal Of Business Administration Volume. 1 Nomor 2 Halaman 187-197 September 2017 ISSN- 2548-9909
- Robbins, P. Stephen dan Jugde, A ., Timoty. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Buku 1 Jakarta: Salemba Empat
- Saifudin, Mohammad 2011. *Management Sumber Daya Manusia Pedoman Praktis Bagi Para Penyelia Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja*.Jakarta : Bumi Aksara
- Safrizal, Musnadi Said, dan Chan Syarifruddin (2014) *Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Dinas Pertambangan Dan Energi Aceh*. *Jurnal Universitas Sumatera Utara* 2014
- Samsudin, Sadili, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sastrohadiwiryo, 2012. *Management Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara
- Siagian, P Sondang, 2015. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta

- Sedarmayanti, 2016. *Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Edisi Revisi*. Jakarta: Refika ADITAMA
- Sedarmayanti, 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Refika ADITAMA
- Simamora, Henry 2004. *Management Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Kinerja* . Yogyakarta; BPFE
- Simanjuntak, P. 2015. *Manajemen Kinerja .Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Press
- Subekti. 2008. Indikator Kerja. <http://www.subektiheru.wordpress.co.id>
- Suhariadi, Fendy, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teoritis -Praktis*. Surabaya: Airlangga University Press
- Sujarweni, V. Wiratna, 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru
- Sutrisno, Edy, 2013. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Titisari, Purnamie, 2016. *Peranan Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Umam, Khaerul, 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Wibowo, 2016. *Edisi Kelima Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Winardi, J, 2014. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Yunus, Edi, 2016. *Manajemen Stategis*. Surabaya: CV. ANDI OFFSET (Penerbit Andi)