

Pengaruh Integritas, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean Tanjung Emas Semarang

Frenky Mangasa¹, Sutopo²
^{1,2} STIE Dharmaputra Semarang

Abstract

This study aims to determine the effect of integrity, competence, and work discipline on the performance of employees of the Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean Tanjung Emas Semarang.

The research population included all employees of the Office KPPBC Type Madya Tanjung Emas Semarang, totaling 205 people and 67 people were taken as a sample. The analysis technique uses multiple linear regression statistical methods.

The results showed: Integrity, Competence, and Work Discipline simultaneously have a significant effect on Employee Performance. Partially, integrity has a significant positive effect on employee performance, competence has a significant positive effect on employee performance and work discipline has a significant positive effect on employee performance.

Keywords: *Integrity, Competence, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh integritas, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean Tanjung Emas Semarang.

Populasi penelitian meliputi seluruh pegawai kantor KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Emas Semarang yang berjumlah 205 orang dan diambil sebagai sampel sebanyak 67 orang. Teknik analisis menggunakan metode statistik regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan: Integritas, Kompetensi, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara parsial, Integritas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Integritas, Kompeten, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Keberadaan sebuah instansi dalam bentuk apapun, baik berskala besar maupun kecil tak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas serta usahanya kepada tempat dimana ia bekerja. Sumber daya manusia adalah aspek penting dalam suatu organisasi dan perlu digali dan dibangun agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia memiliki kemampuan untuk merumuskan visi serta strategi organisasi juga berkemampuan untuk memperoleh serta mengarahkan berbagai sumber daya lainnya dalam organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya.

Kinerja pegawai menjadi faktor fundamental bagi kemajuan sebuah institusi ataupun organisasi, sebab dengan adanya kinerja karyawan yang baik maka organisasi itu mampu menjaga eksistensinya serta mendukung kesuksesan dalam meraih tujuan yang diharapkan. Abdullah (2014) mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Salah satu aspek penting yang menjadi perhatian bagi instansi pemerintah dalam menciptakan kinerja yang baik yaitu aspek integritas, dimana integritas ini merupakan komponen penting dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Integritas menurut Yuni (2019) merupakan kualitas yang melandasi kepercayaan publik dan merupakan patokan bagi lembaga/organisasi dalam menguji semua keputusannya. Sehingga dapat dipahami bahwa integritas yang melekat pada diri pegawai akan tercermin pada kinerja organisasi yang optimal.

Selain integritas, kompetensi karyawan juga menjadi salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompetensi didefinisikan Wibowo (2016) sebagai suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sementara menurut Marwansyah (2016) kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan karakteristik lainnya seperti sikap, perilaku dan kemampuan fisik yang dimiliki sumber daya manusia dan yang diperlukan

untuk menjalankan sebuah aktivitas dalam sebuah konteks bisnis tertentu. Kompetensi yang mumpuni dalam diri pegawai akan menjadikan berbagai tugas pekerjaan yang diembannya sanggup terselesaikan secara maksimal, dengan kata lain kompetensi akan menentukan tingkat kinerja pegawai.

Faktor penting selanjutnya yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai ialah disiplin kerja. Menurut Wirawan (2015), disiplin kerja adalah kemampuan seseorang secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan berbagai aturan yang berlaku dengan tidak melanggar sejumlah aturan tersebut. Lebih lanjut, perilaku disiplin adalah perilaku yang memenuhi standar perilaku, kode etik, peraturan kerja, prosedur operasi kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Semarang (KPPBC TMP A Semarang), merupakan instansi vertikal yang berada di bawah dan bertanggungjawab langsung kepada Kanwil DJBC Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta. KPPBC TMP A Semarang ialah instansi pemerintahan yang bertugas melayani masyarakat di bidang kepabeanan dan cukai di wilayah Semarang dan sekitarnya. Sebagai instansi pemerintah yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam bidang kepabeanan dan cukai maka kepuasan masyarakat / perusahaan terhadap pelayanan kepabeanan dan cukai menjadi tolok ukur kinerja institusi.

Kantor KPPBC TMP A Tipe Madya Pabean A Semarang selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya melalui berbagai kegiatan yang terkait dengan penguatan integritas, kompetensi, serta disiplin kerja pegawai agar organisasi tersebut dapat terus bisa berkembang dan mencapai target yang diinginkan. Kinerja karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Semarang periode tahun 2020-2022 ditunjukkan pada tabel berikut:

Capaian Indikator Kinerja Utama KPPBC Tipe Madya Pabean A Semarang

Tahun 2020-2022

No.	Deskripsi	2020		2021		2022	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Persentase realisasi penerimaan bea dan cukai	100%	99,19 %	100%	98,78 %	100%	98,04 %
2	Indeks kepuasan pengguna jasa	4 (skala 5)	3,94	4,27 (skala 5)	4,03	4,30 (skala 5)	3,98
3	Rata-rata persentasi realisasi janji layanan kepabeanan & cukai	100%	98,86 %	100%	98,13 %	100%	97,96 %
4	Persentasi peningkatan kompetensi pegawai	80%	78%	60%	57,58 %	70%	69,12 %

Sumber: Laporan Capaian Indikator Kinerja Utama periode 2020-2022

Tabel tersebut menunjukkan bahwa capaian kinerja KPPBC Tipe Madya Pabean A Semarang sudah termasuk dalam kategori baik walaupun belum mampu mencapai 100% target yang telah ditetapkan. Berdasarkan kondisi ini serta arti penting faktor faktor integritas, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka peneliti tertarik melakukan kajian lebih lanjut mengenai “Pengaruh Integritas, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KPPBC TMP A Semarang”.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja dengan membandingkan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan (Asmara, 2020).

Kinerja sendiri menurut Abdullah (2014) yaitu prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara Kasmir (2016) mengatakan, kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kinerja menurut Irham Fahmi (2016) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik organisasi yang sifatnya *profit oriented* dan *non profit oriented*, yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan menurut Edison, dkk (2016), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sedarmayanti (2011) mengungkapkan, kinerja merupakan hasil kerja seseorang, dimana keseluruhan hasil tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur, yakni dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Dikatakan oleh Sinambela (2016), Kinerja yang dapat dinilai dan diukur secara objektif akan meningkatkan motivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik, tetapi apabila kinerja dinilai secara subjektif dan tidak ada pengukuran yang jelas akan menyebabkan karyawan terdemotivasi dan membuat ketidakpuasan dalam bekerja.

Kinerja menurut Rivai (2012) adalah hasil kerja yang sanggup dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016).

Atas dasar sejumlah pengertian diatas, peneliti sampai pada pemahaman bawah kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahliannya.

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolok ukur tingkat kinerja. Untuk mengukur variabel kinerja ini, Abdullah (2014) menyebutkan ada empat dimensi/indikator yang dapat dijadikan instrumen, yaitu:

1. kuantitas pekerjaan, indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan serta kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
2. Kualitas pekerjaan, indikator ini mengukur kesesuaian dilakukannya pekerjaan dimiliki seseorang apakah telah dilaksanakan dengan tepat dan benar.

3. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah karyawan telah taat dalam melaksanakan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan dan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai deadline yang telah ditentukan.
4. Kemampuan kerja sama, indikator ini berkaitan dengan hubungan karyawan dengan rekan kerjanya, apakah karyawan mampu bekerja sama dengan baik yang berguna untuk memenuhi tujuan organisasi atau perusahaan dimana karyawan itu bekerja.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut **Mangkunegara (2009:67)**, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sedangkan menurut **Mathis dan Jackson (2001:82)**, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada lima, yaitu: kemampuan kerja, motivasi, dukungan yang diterima, lingkungan kerja, hubungan mereka dengan organisasi. Menurut **Hasibuan (2002:109)**, ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu: pengalaman, sikap dan kepemimpinan. Menurut **Kasmir (2016:189)**, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Dalam penelitian ini diambil sebagai faktor atau variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah : integritas, kompetensi dan disiplin kerja.

Integritas

Kata integritas berasal dari bahasa latin yakni dari kata '*Integer*' yang berarti 'lengkap' atau 'utuh'. Jika diartikan dari asal katanya tersebut, maka integritas dapat diartikan sebagai suatu usaha yang utuh dan lengkap yang dilandasi dengan kejujuran, kualitas, serta konsistensi karakter dari seseorang tersebut (Basri, skk., 2019).

Integritas sering kali diartikan dalam konteks perilaku, dalam perilaku integritas lazimnya berkaitan dengan etika serta moral. Integritas adalah konsistensi dan keteguhan yang tak tergoyahkan dalam menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dan keyakinan. Integritas sesuai dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, Pasal 12 ayat (1) huruf b, adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.

Integritas menurut Gea (2014), adalah kemampuan mengkomunikasikan maksud, ide dan perasaan secara terbuka, dan jujur (Yusnaena dan Syahril, 2013).

Integritas adalah persoalan tentang kualitas diri positif yang dimiliki seseorang yaitu berkata dan bersikap jujur, dapat dipercaya dan tidak pernah ingkar janji (Basri, dkk., 2019). Oleh Wurangin (2012) dikemukakan, integritas merupakan pengakuan profesional seseorang yang didasari oleh amalan karakter. Integritas akan membuat seseorang untuk berlaku jujur dan terbuka.

Umar et al. (2014) menyatakan bahwa dengan adanya integritas yang tinggi akan mampu mendorong standar prestasi kerja tinggi, yang ditunjang dengan kecerdasan, jenjang pendidikan serta pelatihan untuk memperoleh kredit point kinerja.

Integritas menurut Putra (2021) adalah elemen karakter yang mendasari pengakuan profesional. Integritas mengharuskan seorang anggota untuk bersikap jujur dan berterus terang. Adapun yang menjadi indikator integritas yaitu: berhasil melawan egoisme, bersikap jujur dan terbuka, perhitungan pengorbanan, bertindak bijak, dan berperilaku luhur dalam bertindak.

Hasil penelitian Yusnaena dan Syahril (2013) juga Putra (2021) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara integritas karyawan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung pula dengan penelitian dari Yuni (2019) menyatakan bahwa integritas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Integritas yang tinggi memberikan dorongan dan semangat yang tinggi bagi perangkat desa untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

Berdasarkan uraian tersebut diajukan sebagai hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H1: Integritas berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai

Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai terhadap suatu pekerjaan (Asmara, 2020). Kompetensi didefinisikan Hakim (2014) sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Kompetensi menurut Robbins (2015) adalah keterampilan dan kemampuan untuk melakukan aktivitas kerja yang diperlukan dalam menciptakan nilai utama bagi organisasi.

Menurut Adha dan Ibrahim (2013), kompetensi merupakan kapasitas yang dimiliki pegawai untuk memenuhi persyaratan kerja baik untuk saat ini maupun untuk masa yang akan datang. Sementara itu menurut Wibowo (2016), kompetensi didefinisikan sebagai suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Kompetensi diterangkan oleh Putra (2021) adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan yang dilandasi oleh keterampilan serta pengetahuan dan sikap kerja yang sesuai dengan pekerjaan tersebut. Kompetensi dapat diartikan sebagai karakter individu yang dapat diukur dan ditentukan untuk menunjukkan perilaku dan performa kerja tertentu pada diri seseorang. Jadi, kompetensi merupakan panduan bagi perusahaan untuk menunjukkan fungsi kerja yang tepat bagi seorang karyawan. Kompetensi berkaitan dengan sikap (apa yang dikatakan dan dilakukan seseorang) yang menunjukkan performa seseorang baik atau buruk (Hakim, 2014).

Pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sangat ditentukan oleh kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaan. Melalui kompetensi yang semakin memadai dan sesuai dengan pekerjaan maka pegawai akan lebih menguasai dan mampu melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan *job description* yang ditetapkan sehingga tingkat kinerja meningkat.

Sejumlah indikator kompetensi diutarakan Basori,dkk (dalam Asmara, 2020) diantaranya terdiri dari: Pengetahuan (*knowledge*), Pemahaman (*understanding*), Kemampuan atau keterampilan (*skill*), Nilai (*value*), Sikap (*attitude*), dan Minat (*interest*).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra (2021), Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi terhadap suatu pekerjaan, maka akan berdampak pada kinerjanya. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan semakin baik pula kinerjanya. Begitupun kebalikannya, makin rendah kompetensi yang dimiliki seorang pegawai maka akan makin rendah pula kinerjanya. Kurangnya pengetahuan dan

rendahnya keterampilan mengindikasikan bahwa masih rendahnya kompetensi pegawai. Maka dari itu, peningkatan kompetensi harus terus dilakukan agar setiap pegawai mampu bekerja sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya. Hal ini didukung pula oleh Yuni (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun berlainan dengan penelitian dari Asmara (2020) yang membuktikan bila kompetensi pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya jika kompetensi pegawai ditingkatkan maka kinerja pegawai tidak turut meningkat. Berdasarkan kondisi ini maka diajukan sebagai hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah :

H2 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2016).

Disiplin merupakan usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk memperoleh kinerja pegawai yang baik (Ardi dan Sukmasari, 2016). Adapun Latainer dalam Sutrisno (2019) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Disiplin kerja menurut Rivai (2012), adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Yuni, 2019).

Adanya disiplin kerja dilakukan agar setiap karyawan patuh dan taat terhadap peraturan perusahaan. Karyawan yang melakukan pelanggaran tata tertib perusahaan dalam bekerja akan diberikan sanksi secara bertahap sesuai dengan kesalahan yang diperbuat. Sanksi tersebut mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Tujuan

pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan yang melanggar aturan, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada yang melanggar.

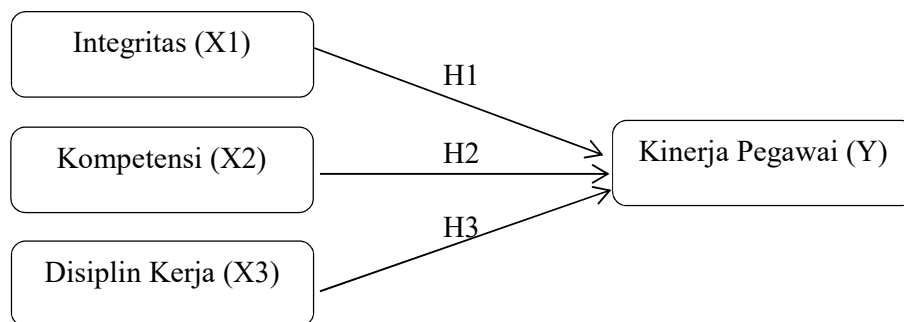
Indikator-indikator disiplin kerja menurut Udayanto, dkk dalam Asmara (2020) antara lain: Kejujuran dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, Ketepatan waktu karyawan mengerjakan pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan, Kehadiran dalam jam kerja, Mengikuti cara bekerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, dan Ketepatan dalam penggunaan bahan dan perlengkapan.

Penelitian oleh Asmara (2020), disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai pun akan turut meningkat. Berbeda dengan Yuni (2019), ia membuktikan bila disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengandung arti bahwa kinerja yang tinggi tidak selalu dihasilkan dari tingginya disiplin kerja pegawai, disiplin kerja bukan merupakan faktor penentu terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Berdasarkan kondisi ini maka peneliti mengajukan hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah :

H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Model Penelitian

Berdasarkan hipotesis yang telah diuraikan di atas maka dapat disusun model empiris penelitian sebagai berikut :



METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai KPPBC TMP A Semarang yang berjumlah 205 orang, selanjutnya diambil sebagai sampel penelitian sebanyak 67 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan kaidah Slovin : $n = \frac{N}{1+N(\mu)^2}$ di mana, n : jumlah sampel , N : jumlah populasi , dan μ : *Margin of error* yaitu besarnya kesalahan yang dapat ditolerir, biasanya 10%

Dengan menggunakan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebanyak: $n = \frac{205}{1+205(0,1)^2} = 67,21$ dibulatkan jadi 67 orang

Metode Pengumpulan Data

Data utama dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa persepsi responden tentang integritas, kompetensi, disiplin kerja dan kinerja pegawai kantor KPPBC TMP A Semarang. Data ini dikumpulkan dengan metoda “kuesioner”, sedangkan data-data pendukung tentang kondisi instansi obyek penelitian berupa data sekunder dikumpulkan dengan metode observasi dan dokumentasi

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian, yaitu berupa kuesioner yang dibuat atas dasar indikator-indikator dari masing-masing variabel penelitian yang hendak diukur.

Indikator variabel integritas (Putra,2021) meliputi : tidak egoisme, sikap jujur dan terbuka, perhitungan pengorbanan, bertindak bijak, dan berperilaku luhur dalam bertindak.

Indikator variabel kompetensi (Basori, dkk dalam Asmara, 2020) meliputi : pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*understanding*), kemampuan atau keterampilan (*skill*), nilai (*value*), sikap (*attitude*), dan minat (*interest*).

Indikator variabel disiplin kerja (Udayanto, dkk dalam Asmara, 2020) meliputi : kejujuran dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, ketepatan waktu karyawan mengerjakan pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan, kehadiran dalam jam kerja, mengikuti cara bekerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, dan ketepatan dalam penggunaan bahan dan perlengkapan. Indikator variabel kinerja karyawan (Abdullah,

2014) meliputi : kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kemampuan kerja sama.

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi : analisis diskriptif dan analisis regresi linier berganda. Analisis diskriptif dimaksudkan untuk mendeskripsikan masing-masing variabel penelitian, yaitu : variabel integritas, kompetensi, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Analisis ini menggunakan metode “Angka Indeks” dengan katagori : sedang (1,00 – 2,33) , baik (2,34 – 3,67) sangat baik (3,68 - 5,00)

Metode analisis regresi linier berganda dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Integritas, Kompetensi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai kantor KPPBC TMP A Semarang. Metode ini memiliki persamaan model matematis $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$, di mana Y : Kinerja Pegawai , α : konstanta , X_1 : Integritas , X_2 : Kompetensi, X_3 : Disiplin Kerja, dan $\beta_1, \beta_2, \beta_3$: koefisien regresi.

Perhitungan analisis regresi berganda menggunakan alat bantu program SPSS dengan tahapan : uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), Uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heterokesitas, uji multi kolonierritas, dan uji auto korelasi) , Uji model regresi (F test dan R^2) , dan uji hipotesis (t test)

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis diskriptif dengan metode “Angka Indeks” diperoleh hasil sebagai mana ditunjukkan pada tabel berikut :

Diskripsi Variabel Penelitian

No	Variabel	Indeks	Katagori
1	Integritas	3,86	Sangat baik
2	Kompetensi	3,66	Baik
3	Disiplin kerja	3,87	Sangat baik
4	Kinerja	3,67	Baik

Sumber : Hasil analisis angka indeks

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel dependen yaitu tingkat kinerja karyawan termasuk dalam katagori baik. Variabel independen integritas dan disiplin kerja termasuk dalam katagori sangat baik, sedangkan untuk variabel kompetensi termasuk dalam katagori baik.

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji kesesuaian alat ukur (instrumen) dengan yang diukur. Dalam hal ini instrumen berupa kuesioner yang dibuat atas dasar indikator dari masing-masing variabel yang hendak diukur. Pengujian dilakukan dengan menentukan koefisien korelasi Item – Total ($r_{\text{Item-total}}$) dan selanjutnya membandingkan dengan koefisien korelasi standart (r_{tabel}). Bila $r_{\text{Item-total}} > r_{\text{tabel}}$ maka indikator pengukur variabel tersebut valid. Hasil uji validitas sebagaimana ditunjukkan tabel berikut:

Hasil Uji Validitas

Item Indikator	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan ($R_{\text{tabel}} = 0,3$)
X 1.1	0,746	Valid
X 1.2	0,836	Valid
X 1.3	0,684	Valid
X 1.4	0,698	Valid
X 1.5	0,413	Valid
X 2.1	0,895	Valid
X 2.2	0,640	Valid
X 2.3	0,715	Valid
X 2.4	0,640	Valid
X 2.5	0,715	Valid
X 2.6	0,578	Valid
X 3.1	0,708	Valid
X 3.2	0,554	Valid
X 3.3	0,539	Valid
X 3.4	0,467	Valid
X 3.5	0,574	Valid
Y 1.1	0,809	Valid
Y 1.2	0,492	Valid
Y 1.3	0,583	Valid
Y 1.4	0,593	Valid

Sumber : hasil analisis

Berdasarkan tabel di atas, seluruh item indikator valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlations* lebih besar dibanding $r_{\text{tabel}} = 0,3$

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi dari alat ukur (instrumen). Instrumen dikatakan reliabel bila *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Hasil pengujian reliabilitas ditunjukkan dalam tabel berikut:

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Integritas	0,856	Reliabel
Kompetensi	0,771	Reliabel
Disiplin Kerja	0,610	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,630	Reliabel

Sumber: hasil analisis

Hasil uji reliabilitas menunjukkan koefisien *Cronbach's Alpha* dari tiap variabel bernilai lebih besar dari 0,6 sehingga data yang dihasilkan dari pengukuran variabel penelitian ini adalah reliabel.

Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model ini terdiri dari uji F test (uji signifikansi model) dan nilai koefisien determinasi R^2 (nilai kontribusi model)

Uji F (signifikansi model)

Uji ini dimaksudkan untuk menguji signifikansi fungsi regresi berganda yang digunakan sebagai model analisis dalam penelitian ini, yaitu menguji signifikansi pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menentukan nilai F_{test} dan selanjutnya membandingkan dengan F_{table} . Apabila $F_{test} > F_{table}$ dan nilai signifikansi $< \alpha=0,05$ maka pengaruh simultan variabel X_1, X_2, X_3 terhadap variabel Y adalah signifikan.

Hasil pengujian signifikansi model ditunjukkan pada tabel berikut:

Uji F - ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	16.488	3	5.496	12.571	.000 ^b
Residual	27.542	63	.437		
Total	44.030	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Integritas, Kompetensi

Sumber : hasil analisis

Dari tabel hasil analisis ANOVA tersebut dapat dijelaskan bahwa :

F test = 12,571 > F tabel dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dengan demikian model regresi tersebut layak / signifikan, artinya secara simultan variabel integritas, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan kontribusi perubahan variabel independen yang terdiri dari integritas, kompetensi dan disiplin kerja mempengaruhi perubahan variabel dependennya, yaitu kinerja pegawai. Hasil analisis koefisien determinasi dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612 ^a	.374	.345	.66119

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Integritas, Kompetensi

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai adjusted R² sebesar 0,345 artinya perubahan variabel Integritas, Kompetensi, dan Disiplin Kerja memberi kontribusi 34,5 % perubahan Kinerja Pegawai. Sedangkan 65,5 % dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian menggunakan uji statistik t dengan kriteria signifikan bila $|t_{test}| > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$. Pengujian dilakukan terhadap tiga hipotesis, yang hasilnya ditunjukkan pada tabel berikut :

Uji Hipotesis - Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.556	.530		1.049	.298
Integritas	.213	.101	.216	2.120	.038
Kompetensi	.278	.132	.250	2.104	.039
Disiplin Kerja	.359	.122	.349	2.932	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel hasil uji hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji hipotesis 1 (H1) : Integritas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
Diperoleh nilai t_{test} sebesar 2,120 dengan nilai signifikansi $0,038 < 0,05$ artinya Integritas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Uji hipotesis 2 (H2) : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
Diperoleh nilai t_{test} sebesar 2,104 dengan nilai signifikansi $0,039 < 0,05$ artinya Integritas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
3. Uji hipotesis 3 (H3) : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
Diperoleh nilai t_{test} sebesar 2,932 dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ artinya disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

Analisis Regresi

Dari uji model dan uji hipotesis diperoleh bahwa integritas, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh kausalistik ini secara utuh digambarkan dalam fungsi regresi :

$$Y = 0,216 X_1 + 0,250 X_2 + 0,349 X_3$$

$$\text{Kinerja Pegawai} = 0,216 \text{ Integritas} + 0,250 \text{ Kompetensi} + 0,349 \text{ Disiplin Kerja}$$

Hubungan fungsional ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi variabel integritas ($\beta_1 = 0,216$ signifikan) mempunyai makna bahwa Integritas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya

- semakin tinggi integritas maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai kantor KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Emas Semarang
2. Koefisien regresi variabel kompetensi ($\beta_2 = 0,25$ signifikan) mempunyai makna bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi kompetensi maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai kantor KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Emas Semarang
 3. Koefisien regresi variabel kompetensi ($\beta_3 = 0,349$ signifikan) mempunyai makna bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi kompetensi maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai kantor KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Emas Semarang.

Kesimpulan

Dari hasil analisis dapat disimpulkan :

1. Integritas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai ($\beta_1=0,216$)
2. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai ($\beta_2=0,25$)
3. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai ($\beta_3=0,349$)
4. Dari ketiga variabel independen, disiplin kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai, selanjutnya kompetensi dan yang paling rendah adalah integritas.
5. Perubahan Integritas, Kompetensi, dan Disiplin Kerja memberikan kontribusi 34,5 % perubahan Kinerja Pegawai, dan sebesar 65,5 % dipengaruhi oleh faktor lain (adjusted $R^2 = 0,345$)

Saran

Hasil analisis menunjukkan bahwa integritas, kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu upaya dalam meningkatkan integritas, kompetensi, dan disiplin kerja harus dilakukan antara lain dengan memperhatikan kuantitas kerja, meningkatkan kerja sama tim, dan menetapkan *Standar Operasional Prosedur* yang lebih detail

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Adha, Fajri & Ibrahim, Mariaty. 2013. "Loyalitas, Kompetensi Pegawai, Dan Kinerja Pelayanan Publik". *Jurnal Administrasi Pembangunan* Vol. 2, No. 1.
- Ardi, Rudi Prasetyo & Sukmasari, Ninik. 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rembang". *Jurnal EBBANK*, Vol.7, No. 2.
- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmara, Dina Ariska. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara". *SIMPLEX: Journal of Economic Management*, Vol. 1, No. 1 : 82-96.
- DJBC. 2021. "Laporan Kinerja Direktorat Jenderal Bea dan Cukai, Kementerian Keuangan, 2021". Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gea, Antonius Atosokhi. 2014. *Integritas Personal Dan Kepemimpinan Etis*. Jakarta: Binus University.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jogiyanto. 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis (Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman)*, Yogyakarta: BPF.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- KBBI Daring. 2022. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/disiplin> Diakses pada tanggal 15 November 2022.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Paramita, Ratna Wijayanti Daniar; Rizal, Noviansyah; & Sulistyan, Riza Bahtiar. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif: Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi & Manajemen*. Lumajang: Widyagama Press.
- Putra, Anton Sarni Eka. 2021. "Pengaruh Kompetensi dan Integritas terhadap Kinerja Perangkat Desa". *JESS (Journal of Education on Social Science)*, Vol. 5, No. 1 : 24-35.
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Robbins, Stephen. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sahir, Syafrida Hafni. 2021. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*, Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy . 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenanda Media Group.
- Umar, Ahmad Mardian; Ghalib, Saladin;&Taharuddin. 2014. “Pengaruh Budaya Korporat Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan Kantor Cabang Utama Banjarmasin)”. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, Vol. 2, No. 1.
- Wetik, Stanislaus Wembly; Dammar, Baharuddin;& Tamsah, Hasmin. 2018. “Analisis Pengaruh Komitmen Dan Integritas Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado”. *YUME : Journal of Management* Vol. 1, No. (3).
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo.
- Wirawan, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wurangin. 2012. *Organisasi Dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, Dan Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Yuni, Kartika Candra. 2019. “Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Integritas, Motivasi Dan Disiplin Kerja pada PD. BKK karanganyar”. Naskah Publikasi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Yusnaena dan Syahril. 2013. “Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan”. *MENARA Ilmu*, Vol. IX, No. 42 : 186-191.
- Zahra. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.