

BAB IV.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

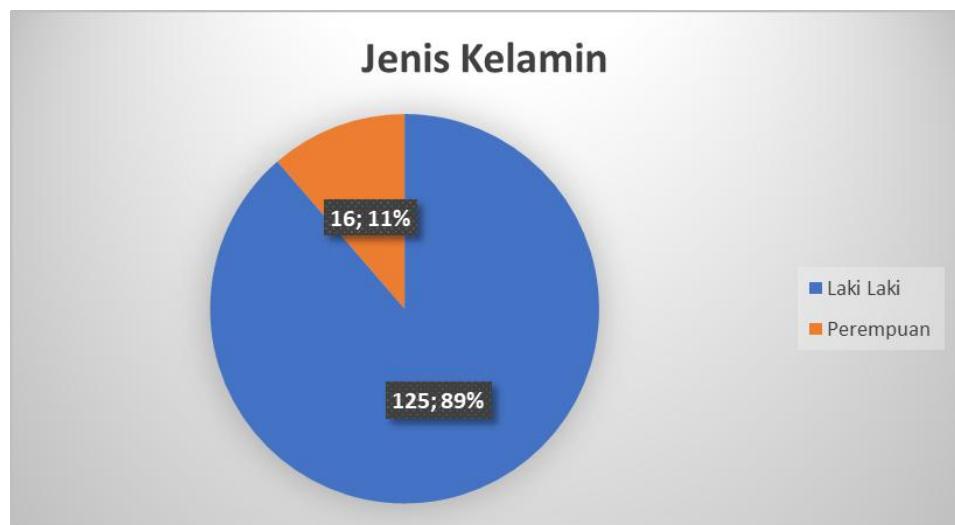
4.1 Deskripsi Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mempelajari kelompok atau sampel tertentu, mendapatkan data melalui kuesioner, mengkaji data kuantitatif atau statsistik dan menguji hipotesis tertentu. Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara mengumpulkan data primer dan dianalisis dengan menggunakan statistic deskriptif untuk menyimpulkan apakah hipotesis yang diajukan terbukti atau tidak. Data objek penelitian ini adalah data primer yang didapatkan dengan mengirimkan kuesioner untuk dijawab oleh responden. Data yang diperoleh akan diolah menggunakan Microsoft Excel dan SPSS versi 25. Rumusan masalah diukur dengan metode kausalitas yaitu masalah penelitian yang menanyakan keterkaitan yang bersifat sebab akibat antara dua objek pengamatan atau lebih yang disebut dengan variabel dimana salah satu variabel (independen) mempengaruhi variabel yang lain (dependen).

4.1.1 Deskripsi Responden

Karakteristik responden pada bagian ini peneliti membahas mengenai karakteristik responden yang berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan pekerjaan. Data tersebut diambil dari masing-masing responden, pengambilan data responden dengan menggunakan teknik Sample Random Sampling, yaitu cara pengambilan sampel dengan memberi kesempatan yang sama untuk dipilih bagi setiap individu atau unit dalam keseluruhan populasi. Sebelum melakukan

tahap analisis data terlebih dahulu penulis akan memberikan penjelasan mengenai keterangan-keterangan responden dalam penelitian ini. Responden yang dicakup pada penelitian ini adalah pegawai di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung berjumlah 35 orang atau responden. Untuk mengetahui gambaran umum responden, maka berikut ini akan disajikan karakteristik responden ditinjau dari jenis kelamin dan usia Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung.

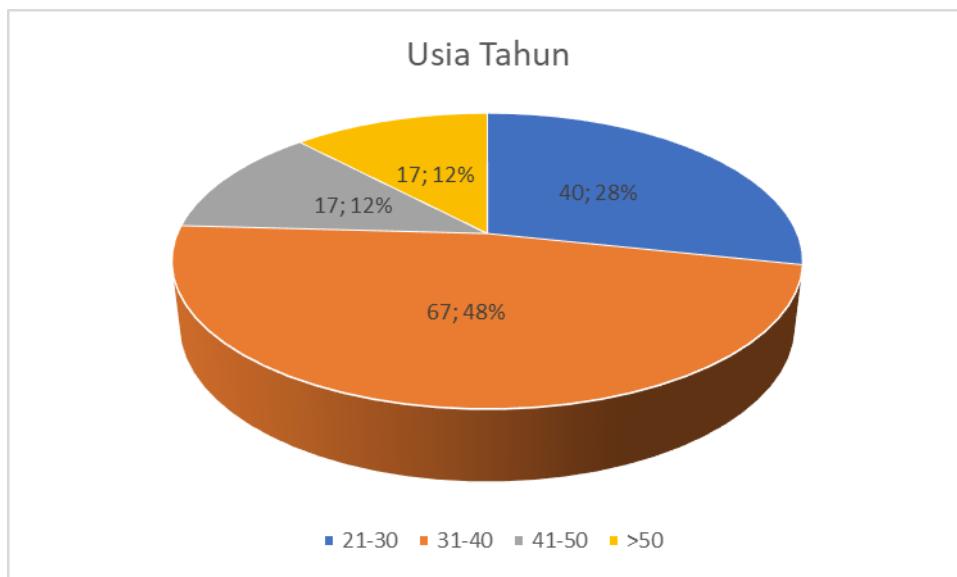


Gambar 2 Grafik Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambar tersebut menunjukkan komposisi jenis kelamin di lingkungan Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung. Dari diagram lingkaran yang ada, tampak bahwa persentase pegawai laki-laki mendominasi dengan jumlah sebesar 89%, sedangkan pegawai perempuan mencapai 11%. Hal ini menggambarkan bahwa proporsi tenaga laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan dalam instansi tersebut. Kondisi ini bisa menjadi cerminan struktur sumber daya manusia di Kantor Pengawasan Dan

Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung, yang mungkin dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti keterampilan, posisi jabatan, dan ketersediaan SDM dari masing-masing jenis kelamin. Proporsi yang lebih besar pada laki-laki juga memberikan gambaran bagaimana distribusi peran atau pekerjaan di lingkungan birokrasi tersebut.

Meskipun jumlah pegawai perempuan masih di bawah laki-laki, peran perempuan tetap penting dalam menjalankan fungsi pendidikan dan kebudayaan. Tren ini bisa menjadi acuan bagi pengambil kebijakan untuk mendorong kesetaraan gender dan peluang yang lebih baik bagi perempuan agar mampu berkontribusi lebih optimal di masa mendatang, sehingga tercapai keseimbangan yang lebih ideal dalam komposisi tenaga kerja dan pelayanan publik.



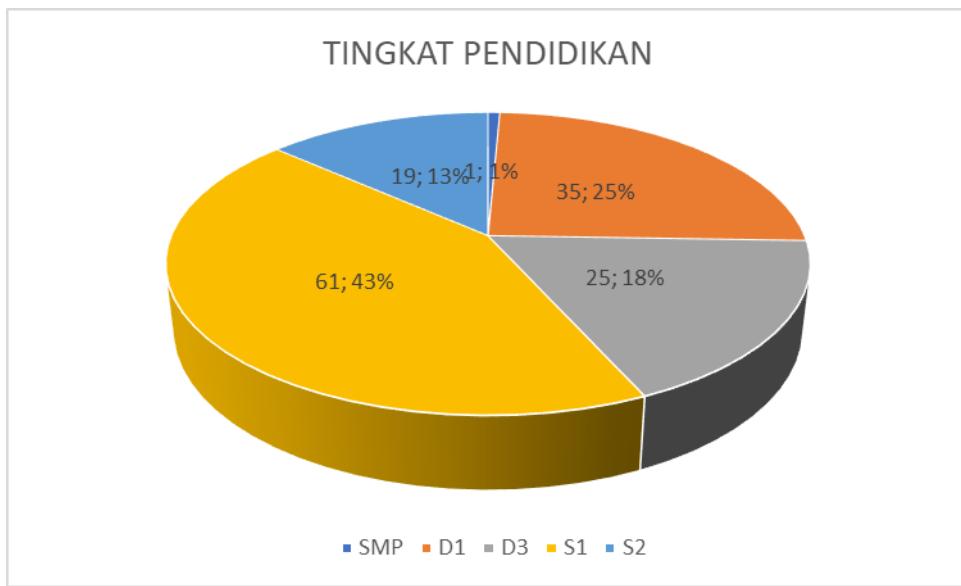
Gambar 3 Grafik Usia Responden

Berikut narasi tiga paragraf berdasarkan gambar distribusi jenis kelamin di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung. Gambar tersebut menunjukkan komposisi distribusi usia

pegawai di lingkungan Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung. Terlihat bahwa kelompok usia terbanyak adalah 41-50 tahun dengan proporsi hanya 12%. Ini menunjukkan bahwa pegawai berada di usia matang yang biasanya memiliki pengalaman cukup dalam bidang pekerjaan mereka. Kelompok usia di atas 50 tahun menempati persentase sama 12%, yang mencerminkan keberadaan pegawai senior yang mungkin sudah memiliki jam terbang tinggi dan penguasaan kompetensi yang matang. Keberadaan mereka sangat penting sebagai sumber pengetahuan, pembimbing, dan pelaku utama dalam pengambilan keputusan di organisasi tersebut.

Sementara itu, pegawai dengan usia muda dan awal karir, yaitu usia 21-30 berjumlah 28% dan 31- 40 tahun berjumlah 48%, hal ini sangat baik dan cukup penting demi keberlangsungan di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung, agar dapat memperkuat keberlanjutan organisasi dan menyuntikkan ide-ide segar serta inovasi dalam pelayanan

Secara keseluruhan, distribusi usia ini menggambarkan keseimbangan antara pengalaman dan keberlanjutan tenaga kerja di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung. Strategi pengelolaan sumber daya manusia harus mampu memanfaatkan potensi senior sekaligus mendorong pengembangan pegawai muda agar dinas ini tetap adaptif dan progresif menghadapi tantangan ke depan.



Gambar 4 Grafik tingkat pendidikan Responden

Diagram lingkaran di atas menggambarkan distribusi tingkat pendidikan dari para responden pegawai di lingkungan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung. Data ini menunjukkan tingkat pendidikan terakhir yang telah diselesaikan oleh masing-masing pegawai yang menjadi responden dalam survei. Adapun rincian distribusinya adalah sebagai berikut:

S2 (Strata 2): 19 orang atau 13%, menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah menempuh pendidikan pascasarjana. S1 (Strata 1): 61 orang atau 43%, berada di peringkat pertama, mencerminkan tingkat pendidikan sarjana yang cukup dominan. D3 (Diploma 3): 25 orang atau 18%, menunjukkan bahwa masih ada sebagian pegawai dengan latar belakang vokasional. D1: 35 orang atau 25%, tetap menjadi bagian dari komposisi pegawai. (SMP): 1 orang atau 1%, merupakan proporsi terkecil dalam struktur pendidikan pegawai.

Data ini mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai memiliki latar belakang pendidikan tinggi (S1 dan S2), yaitu sebanyak 80 orang. Hal ini menunjukkan bahwa institusi ini memiliki sumber daya manusia yang cukup berkualifikasi, yang sangat penting dalam mendukung kinerja pelayanan dan pengawasan di bidang kepabeanan dan cukai. Sementara itu, keberadaan pegawai dengan pendidikan menengah atau vokasi (SMP, D1, D3) tetap signifikan dan menunjukkan keberagaman peran dan fungsi yang mungkin tidak semuanya membutuhkan kualifikasi akademik tinggi, tetapi lebih menekankan pada pengalaman dan keterampilan teknis.

4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar pada 42 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Jawaban Responden Variabel Promosi jabatan (X1)

No	Pernyataan	JUMLAH RESPONDEN									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pernyataan_X1.1	0	0	6	17,14	4	11,43	18	51,43	7	20,00
2	Pernyataan_X1.2	0	0	0	0,00	5	14,29	29	82,86	1	2,86
3	Pernyataan_X1.3	0	0	2	5,71	2	5,71	29	82,86	2	5,71
4	Pernyataan_X1.4	0	0	5	14,29	7	20,00	21	60,00	2	5,71
5	Pernyataan_X1.5	0	0	0	0,00	3	8,57	30	85,71	2	5,71
6	Pernyataan_X1.6	0	0	6	17,14	4	11,43	18	51,43	7	20,00
7	Pernyataan_X1.7	0	0	0	0,00	5	14,29	29	82,86	1	2,86
8	Pernyataan_X1.8	0	0	2	5,71	2	5,71	29	82,86	2	5,71

9	Pernyataan_X1.9	0	0	5	14,29	1	2,86	28	80,00	1	2,86
10	Pernyataan_X1.10	0	0	0	0,00	2	5,71	30	85,71	3	8,57

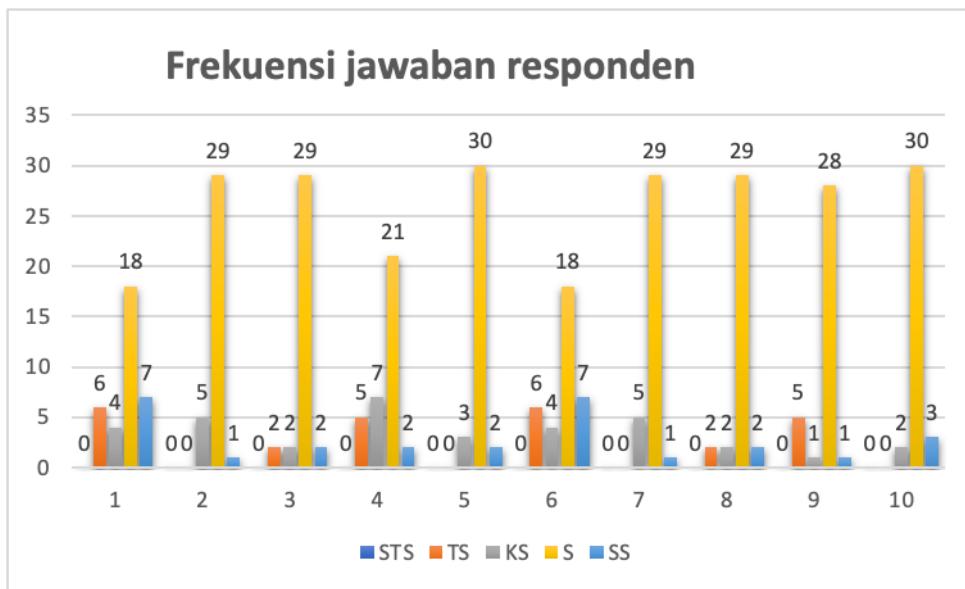
Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berikut penjelasan hasil pada tabel uji 5. Tabel ini memuat jumlah dan persentase responden yang memilih lima pilihan sikap terhadap 10 pernyataan, yaitu: Tabel ini menyajikan tanggapan responden terhadap sepuluh pernyataan (X1.1–X1.10) terkait variabel promosi jabatan. Data dikategorikan dalam lima tingkat skala Likert, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Kurang Setuju (KS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS), masing-masing dengan frekuensi dan persentase.

Secara umum, mayoritas responden memberikan penilaian yang positif terhadap seluruh pernyataan yang diajukan. Misalnya, pada pernyataan X1.2, X1.3, X1.5, X1.7, dan X1.10, terlihat bahwa lebih dari 80% responden menyatakan ‘Setuju’ dan sebagian besar sisanya ‘Sangat Setuju’, mencerminkan persepsi yang kuat bahwa promosi jabatan di organisasi dinilai adil, berdasarkan kinerja, dan transparan. Pernyataan X1.5 memiliki persentase setuju tertinggi (85,71%), diikuti X1.10 dan X1.7 dengan angka yang sama, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa promosi dilakukan secara konsisten dan tepat sasaran. Beberapa pernyataan seperti X1.1 dan X1.6, meskipun tetap mendapat dominasi jawaban ‘Setuju’ (masing-masing 51,43%), menunjukkan sedikit keraguan karena sekitar 17,14% responden menyatakan ‘Tidak Setuju’, dan 11,43% memilih ‘Kurang Setuju’. Hal ini mungkin mencerminkan adanya perbedaan persepsi atau pengalaman terhadap aspek tertentu dalam promosi,

seperti transparansi atau kejelasan kriteria. Pernyataan X1.4 juga memperlihatkan kecenderungan serupa, dengan 60% responden setuju, tetapi 14,29% menyatakan tidak setuju dan 20% kurang setuju. Walaupun dominan positif, nilai ini menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk meningkatkan pemahaman atau kepercayaan terhadap mekanisme promosi pada aspek tersebut. Tidak ada responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS) dalam seluruh pernyataan, menandakan

bahwa tidak ada penolakan keras terhadap sistem promosi yang diterapkan. Secara keseluruhan, hasil uji ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap promosi jabatan berada pada tingkat yang sangat positif dengan penekanan kuat pada kepercayaan, keadilan, dan objektivitas dalam pelaksanaannya, meskipun terdapat beberapa poin yang masih perlu mendapat perhatian untuk perbaikan berkelanjutan.



Gambar 5. Frekuensi Jawaban Responden pada Variabel promosi jabatan

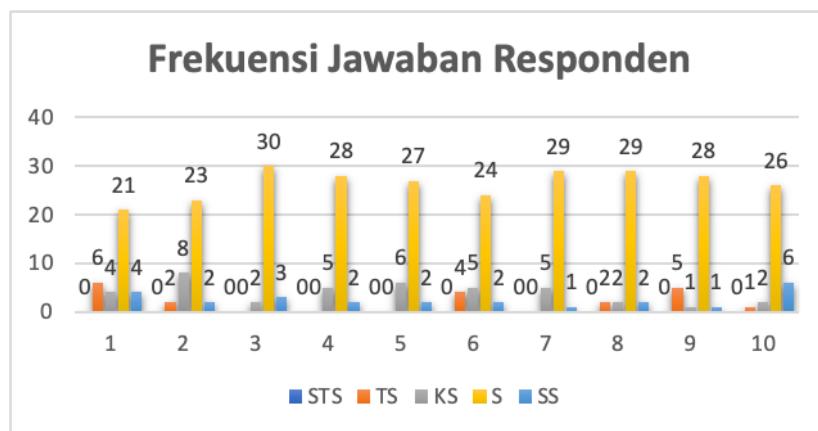
Tabel 6. Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin kerja (X2)

No	Pernyataan	JUMLAH RESPONDEN									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pernyataan_X2.1	0	0	6	17,14	4	11,43	21	60,00	4	11,43
2	Pernyataan_X2.2	0	0	2	5,71	8	22,86	23	65,71	2	5,71
3	Pernyataan_X2.3	0	0	0	0,00	2	5,71	30	85,71	3	8,57
4	Pernyataan_X2.4	0	0	0	0,00	5	14,29	28	80,00	2	5,71
5	Pernyataan_X2.5	0	0	0	0,00	6	17,14	27	77,14	2	5,71
6	Pernyataan_X2.6	0	0	4	11,43	5	14,29	24	68,57	2	5,71
7	Pernyataan_X2.7	0	0	0	0,00	5	14,29	29	82,86	1	2,86
8	Pernyataan_X2.8	0	0	2	5,71	2	5,71	29	82,86	2	5,71
9	Pernyataan_X2.9	0	0	5	14,29	1	2,86	28	80,00	1	2,86
10	Pernyataan_X2.10	0	0	1	2,86	2	5,71	26	74,29	6	17,14

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

pernyataan tabel ini menyajikan data jumlah dan persentase responden yang mengisi pilihan sikap pada setiap pernyataan hasil menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai secara positif aspek-aspek disiplin kerja yang dinilai melalui 10 pernyataan (X2.1 sampai X2.10). Tidak ada responden yang memilih kategori sangat tidak setuju (STS) atau tidak setuju (TS) secara signifikan, menandakan bahwa aspek negatif hampir tidak muncul dalam persepsi mereka. Misalnya, pada pernyataan X2.3 yang mungkin merepresentasikan kedisiplinan

dalam menjalankan tugas 85,71% responden memilih sangat setuju (SS) dan 8,57% memilih setuju (S), sehingga total yang positif mencapai 94,28%. Pernyataan-pernyataan lain seperti X2.4, X2.5, dan X2.7 juga menunjukkan hasil serupa dengan persentase kategori setuju dan sangat setuju yang berkisar antara 80-88%, mencerminkan tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam lingkungan kerja yang diukur. Secara lebih rinci, kategori cukup setuju (KS) tetap muncul sebagai bagian dari jawaban yang menunjukkan adanya ruang untuk perbaikan meski dalam jumlah yang relatif kecil. Pada beberapa pernyataan, seperti X2.6 dan X2.9, terdapat persentase KS yang sedikit lebih tinggi, yakni sekitar 11-14%, yang bisa menandakan area di mana sebagian responden merasa kedisiplinan masih bisa ditingkatkan. Pernyataan dengan skor SS tertinggi cenderung fokus pada aspek disiplin yang konsisten seperti ketepatan waktu atau kepatuhan terhadap aturan yang berlaku. Keseluruhan, distribusi jawaban ini mengindikasikan bahwa komitmen terhadap disiplin kerja sudah cukup kuat namun evaluasi lebih mendalam di bagian pernyataan dengan nilai KS relatif lebih tinggi dapat membantu mengidentifikasi dan memperbaiki faktor-faktor yang masih menjadi tantangan.



Gambar 6. Frekuensi Jawaban Responden pada Variabel disiplin kerja

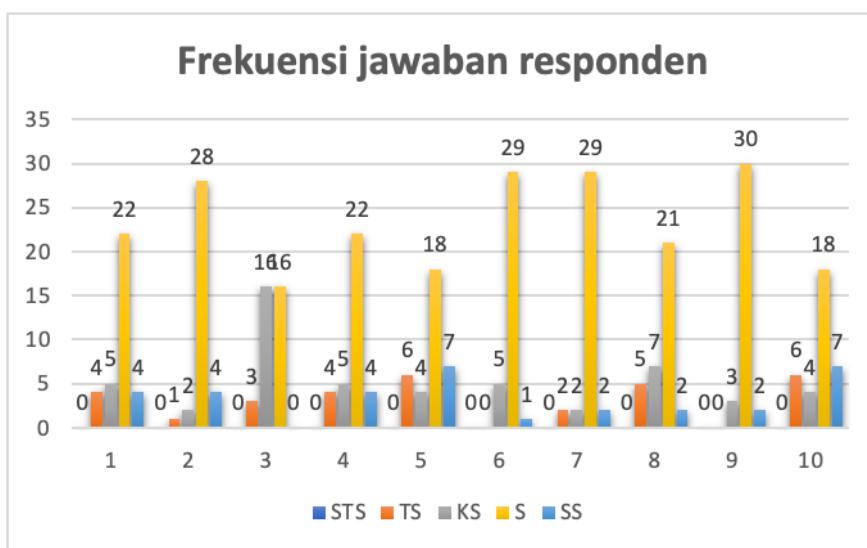
Tabel 7. Hasil Jawaban Responden lingkungan kerja (X₃)

No	Pernyataan	JUMLAH RESPONDEN									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pernyataan_X3.1	0	0	6	11,43	4	14,29	21	62,86	4	11,43
2	Pernyataan_X3.2	0	0	2	2,86	8	5,71	23	80,00	2	11,43
3	Pernyataan_X3.3	0	0	0	8,57	2	45,71	30	45,71	3	0,00
4	Pernyataan_X3.4	0	0	0	11,43	5	14,29	28	62,86	2	11,43
5	Pernyataan_X3.5	0	0	0	17,14	6	11,43	27	51,43	2	20,00
6	Pernyataan_X3.6	0	0	4	0,00	5	14,29	24	82,86	2	2,86
7	Pernyataan_X3.7	0	0	0	5,71	5	5,71	29	82,86	1	5,71
8	Pernyataan_X3.8	0	0	2	14,29	2	20,00	29	60,00	2	5,71
9	Pernyataan_X3.9	0	0	5	0,00	1	8,57	28	85,71	1	5,71
10	Pernyataan_X3.10	0	0	1	17,14	2	11,43	26	51,43	6	20,00

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 7. menunjukkan distribusi respons dari 35 responden terhadap 10 pernyataan yang mewakili variabel tentang lingkungan kerja, mayoritas responden memberikan penilaian yang cukup positif terhadap aspek-aspek lingkungan kerja yang diukur melalui 10 pernyataan (X3.1 sampai X3.10). Tidak ada responden yang memilih kategori sangat tidak setuju (STS) atau tidak setuju (TS) secara signifikan, yang menunjukkan bahwa persepsi negatif terhadap lingkungan kerja sangat minim atau tidak ada. Sebagian besar responden memberikan jawaban pada kategori setuju (S) dan sangat setuju (SS), dengan persentase tertinggi ada pada beberapa pernyataan seperti X3.6 dan X3.7 yang memperoleh lebih dari 80%

responden setuju dan sangat setuju. Ini menandakan bahwa aspek lingkungan kerja seperti kenyamanan, keteraturan, dan dukungan di tempat kerja sudah dianggap memadai oleh mayoritas responden. Namun, terdapat juga jawaban pada kategori cukup setuju (KS) yang memberikan indikasi adanya ruang untuk perbaikan. Pernyataan seperti X3.2 dengan 11,43% KS dan X3.8 dengan 14,29% KS menunjukkan beberapa area lingkungan kerja yang mungkin masih dirasakan kurang optimal oleh sebagian responden. Misalnya, aspek yang berkaitan dengan fasilitas atau suasana kerja tertentu bisa jadi belum sepenuhnya memenuhi harapan. Meski demikian, persentase keseluruhan pada kategori setuju dan sangat setuju tetap dominan, sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja secara umum sudah mendukung proses kerja yang produktif. Evaluasi fokus ke area dengan nilai KS yang lebih tinggi dapat membantu pengambilan langkah-langkah perbaikan yang tepat sasaran demi meningkatkan kepuasan dan kenyamanan kerja.



Gambar 7. Frekuensi jawaban responden lingkungan kerja

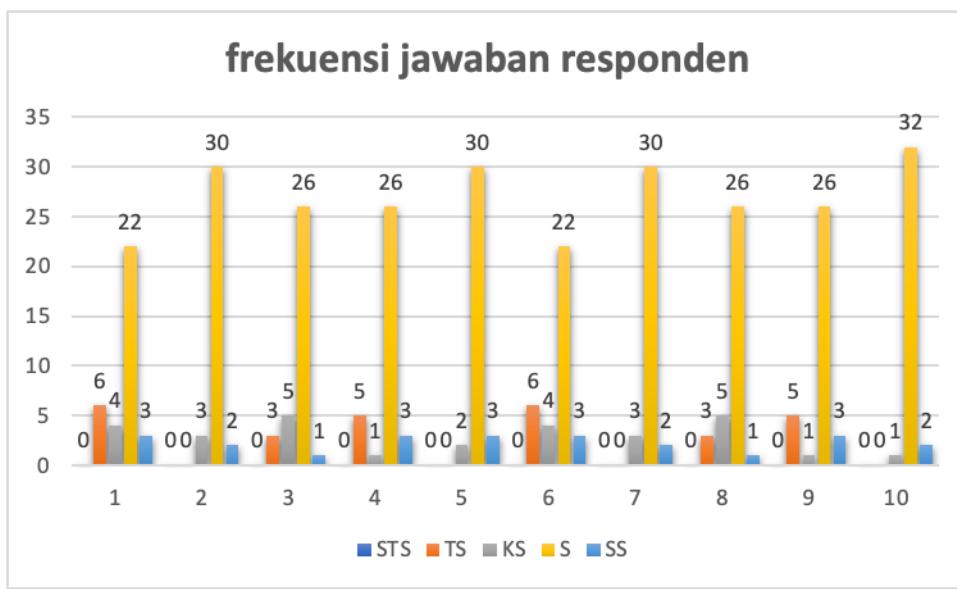
Tabel 8. Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	JUMLAH RESPONDEN									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pernyataan_X4.1	0	0	6	17,14	4	11,43	22	62,86	3	8,57
2	Pernyataan_X4.2	0	0	0	0,00	3	8,57	30	85,71	2	5,71
3	Pernyataan_X4.3	0	0	3	8,57	5	14,29	26	74,29	1	2,86
4	Pernyataan_X4.4	0	0	5	14,29	1	2,86	26	74,29	3	8,57
5	Pernyataan_X4.5	0	0	0	0,00	2	5,71	30	85,71	3	8,57
6	Pernyataan_X4.6	0	0	6	17,14	4	11,43	22	62,86	3	8,57
7	Pernyataan_X4.7	0	0	0	0,00	3	8,57	30	85,71	2	5,71
8	Pernyataan_X4.8	0	0	3	8,57	5	14,29	26	74,29	1	2,86
9	Pernyataan_X4.9	0	0	5	14,29	1	2,86	26	74,29	3	8,57
10	Pernyataan_X4.10	0	0	0	0,00	1	2,86	32	91,43	2	5,71

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil uji tabel 8. mayoritas responden memberikan penilaian yang positif terhadap berbagai aspek kinerja pegawai yang diukur melalui 10 pernyataan (X4.1 sampai X4.10). Tidak ditemukan jawaban pada kategori sangat tidak setuju (STS), dan jawaban pada kategori tidak setuju (TS) hadir dalam persentase yang relatif kecil, artinya persepsi negatif terhadap kinerja pegawai sangat minim. Persentase tertinggi terdapat pada kategori setuju (S) dan sangat setuju (SS), dengan beberapa pernyataan seperti X4.2, X4.5, dan X4.7

menunjukkan dominasi responden di kategori setuju, mencapai 85,71%. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai dianggap memiliki kinerja yang baik dan memenuhi ekspektasi organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Namun, pada beberapa pernyataan terlihat adanya persentase cukup setuju (KS) yang menunjukkan ruang untuk peningkatan kinerja pegawai, terutama pada X4.1 dan X4.6 yang memiliki persentase KS sekitar 17,14%. Ini menjadi sinyal bahwa beberapa aspek kinerja tertentu masih perlu diperbaiki lebih lanjut agar bisa mencapai kepuasan yang lebih maksimal dari responden. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan komitmen pegawai yang cukup tinggi terhadap kinerja mereka, namun evaluasi dan intervensi di area dengan KS lebih besar akan berguna untuk meningkatkan kinerja lebih lanjut dan memperkuat kontribusi pegawai bagi organisasi.



Gambar 8. Frekuensi jawaban responden kinerja

4.2. Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1. Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujinya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel. 9. Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Promosi Jabatan (X1)	Pernyataan_X1.1	0.756	0.334	Valid
	Pernyataan_X1.2	0.644	0.334	Valid
	Pernyataan_X1.3	0.486	0.334	Valid
	Pernyataan_X1.4	0.410	0.334	Valid
	Pernyataan_X1.5	0.517	0.334	Valid
	Pernyataan_X1.6	0.756	0.334	Valid
	Pernyataan_X1.7	0.644	0.334	Valid
	Pernyataan_X1.8	0.486	0.334	Valid
	Pernyataan_X1.9	0.626	0.334	Valid
	Pernyataan_X1.10	0.505	0.334	Valid
Disiplin Kerja (X2)	Pernyataan_X2.1	0.606	0.334	Valid
	Pernyataan_X2.2	0.651	0.334	Valid
	Pernyataan_X2.3	0.599	0.334	Valid
	Pernyataan_X2.4	0.708	0.334	Valid
	Pernyataan_X2.5	0.640	0.334	Valid
	Pernyataan_X2.6	0.432	0.334	Valid
	Pernyataan_X2.7	0.739	0.334	Valid
	Pernyataan_X2.8	0.562	0.334	Valid
	Pernyataan_X2.9	0.472	0.334	Valid

	Pernyataan_X2.10	0.620	0.334	Valid
Lingkungan kerja (X3)	Pernyataan_X3.1	0.709	0.334	Valid
	Pernyataan_X3.2	0.543	0.334	Valid
	Pernyataan_X3.3	0.587	0.334	Valid
	Pernyataan_X3.4	0.525	0.334	Valid
	Pernyataan_X3.5	0.640	0.334	Valid
	Pernyataan_X3.6	0.507	0.334	Valid
	Pernyataan_X3.7	0.625	0.334	Valid
	Pernyataan_X3.8	0.451	0.334	Valid
	Pernyataan_X3.9	0.335	0.334	Valid
	Pernyataan_X3.10	0.703	0.334	Valid
Kinerja (Y)	Pernyataan_Y.1	0.757	0.334	Valid
	Pernyataan_Y.2	0.715	0.334	Valid
	Pernyataan_Y.3	0.696	0.334	Valid
	Pernyataan_Y.4	0.609	0.334	Valid
	Pernyataan_Y.5	0.639	0.334	Valid
	Pernyataan_Y.6	0.711	0.334	Valid
	Pernyataan_Y.7	0.715	0.334	Valid
	Pernyataan_Y.8	0.395	0.334	Valid
	Pernyataan_Y.9	0.586	0.334	Valid
	Pernyataan_Y.10	0.743	0.334	Valid

Sumber: data diolah SPSS V25, 2025.

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa pengolahan dari semua variabel menunjukkan bahwa seluruh pearson correlation memiliki nilai lebih besar dari r tabel yang artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid dan seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid pada analisis berikutnya.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Data Uji Reliabilitas merupakan alat ukur yang menjadikan konsisten alat ukur untuk mengukur gejala yang sama di lain kesempatan. Kuesioner di katakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha (α) $> 0,60$ sedangkan apabila nilai Cronbach Alpha (α) $< 0,60$ maka indikator yang di gunakan variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel. 10. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbacah's Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Promosi jabatan (X ₁)	0.762	> 0.600	Reliability
Disiplin kerja (X ₂)	0.773	> 0.600	Reliability
Lingkungan kerja (X ₃)	0.746	> 0.600	Reliability
Kinerja (Y)	0.813	> 0.600	Reliability

Sumber: data diolah SPSS V25, 2025.

Hasil uji realibilitas diatas menunjukan bahwa semua variabel mempunyai nilai alpha yang $> 0,6$ sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masingmasing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal dan konsisten sehingga bisa digunakan berkali-kali.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas yaitu bertujuan untuk menguji apakah nilai kesalahan taksiran model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2019). Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kolmogorov Smirnov Test dengan menggunakan program SPSS. Kriteria pengambilan keputusannya yaitu jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $\geq 0,05$ data

berdistribusi normal.

Tabel 11. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized	Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.54266270
Most Extreme Differences	Absolute	.286
	Positive	.246
	Negative	-.286
Test Statistic		.286
Asymp. Sig. (2-tailed)		.0650 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: data diolah SPSS V25, 2025.

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,0650. Dikarenakan nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ atau $(0,0650 > 0,05)$ maka berarti data terdistribusi secara normal. Dengan demikian uji normalitas ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

4.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinieritas dapat diketahui dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) (Ghozali, 2019). Jika nilai

Tolerance > 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10, maka tidak terjadi Multikolinieritas.

Tabel 12. Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Std. Error	Beta	t	Sig.		
	B	Error				Tolerance	VIF	
1 (Constant)	2.540	1.143			2.223	.034		
Promosi jabatan	.950	.054	1.000	1.000	17.487	.000	.206	4.851
Disiplin kerja	.073	.081		.065	1.908	.0371	.132	7.558
Lingkungan kerja	.055	.061		.055	1.906	.0372	.181	5.524

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

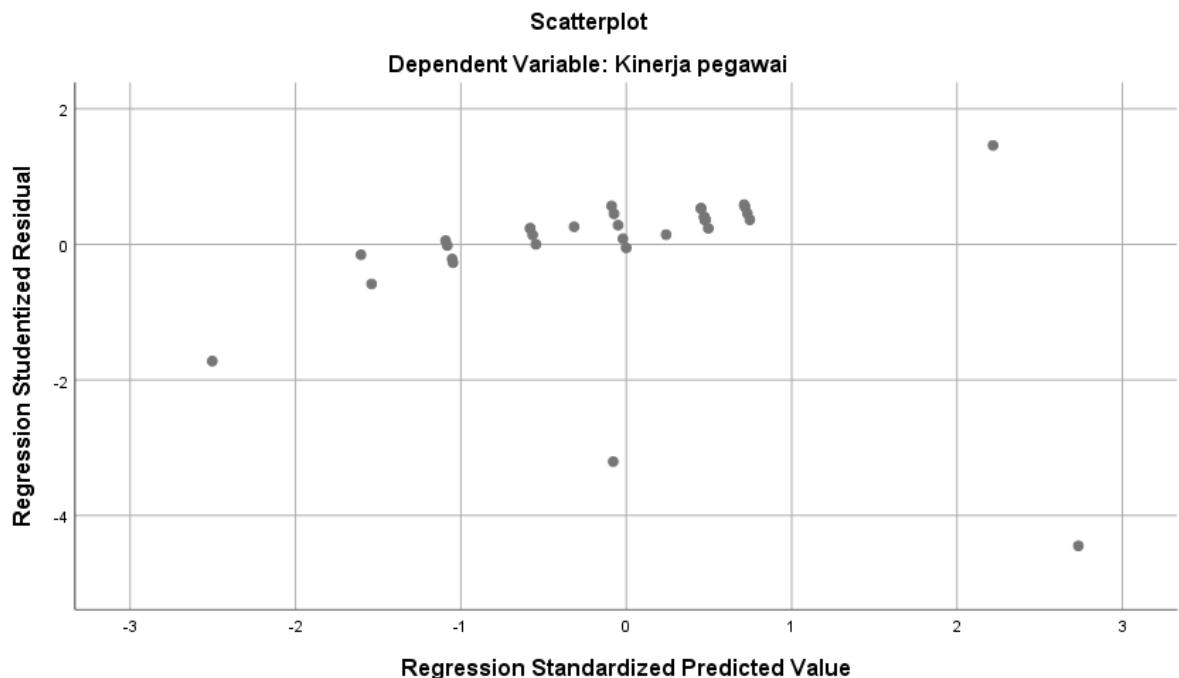
Sumber: data diolah SPSS V25, 2025.

Berdasarkan tabel 8 diatas, dapat dilihat bahwa variabel – variabel memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1. Sedangkan hasil dari perhitungan varian inflation factor (VIF), menunjukkan bahwa variabel – variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10. Dimana jika nilai tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, maka tidak terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinieritas.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan indikasi varian antar residual tidak homogen yang mengakibatkan nilai taksiran yang diperoleh tidak lagi efisien. Situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari

yang semestisnya. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedaktisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi. Berikut disajikan grafik heteroskedaktisitas dari penelitian ini:



Gambar 5. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan diagram di atas, scatterplot tidak membentuk suatu pola tertentu serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu ini membuktikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini berarti model regresi layak digunakan dan dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya

4.4 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel

independen. Dalam regresi linier berganda terdapat asumsi klasik yang harus terpenuhi, yaitu residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolineritas, tidak adanya heteroskedaktisitas pada model regresi. Dan semua itu telah terpenuhi pada pembahasan sebelumnya. Estimasi model regresi linier berganda ini menggunakan software SPSS 25 dan diperoleh hasil output sebagai berikut.

Tabel 13. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.540	1.143	2.223	.034		
	Promosi jabatan	.950	.054	17.487	.000	.206	4.851
	Disiplin kerja	.073	.081	.065	1.908	.0371	.132
	Lingkungan kerja	.055	.061	.055	1.906	.0372	.181
							7.558
							5.524

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai
Sumber: data diolah SPSS V25, 2025.

Dengan memperhatikan hasil regresi linier berganda maka didapat model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Pegawai} = 2,540 + 0,950 X_1 + 0,073 X_2 + 0,055 X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi linier dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 2,540 menunjukkan jika variabel bebas (X_1, X_2, X_3) diabaikan atau diasumsikan 0 maka besar Y adalah sebesar 2,540, artinya

sebelum atau tanpa adanya variabel Promosi jabatan, disiplin kerja dan lingkungan kerja maka besarnya Kinerja pegawai akan sebesar 2,540.

- 2) Koefisien regresi variabel Promosi jabatan (X1) yaitu sebesar 0,950, berarti bahwa apabila variabel Promosi jabatan (X1) berubah satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan variabel kinerja pegawai sebesar 0,950, dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah, yaitu jika variabel Promosi jabatan meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,950 satuan.
- 3) Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) yaitu sebesar 0,073, berarti bahwa apabila variabel disiplin kerja (X2) berubah satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan variabel kinerja pegawai sebesar 0,073, dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah, yaitu jika variabel kesesuaian peran meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,073 satuan.
- 4) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X3) yaitu sebesar 0,055, berarti bahwa apabila variabel Promosi jabatan (X3) berubah satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan variabel kinerja pegawai sebesar 0,055, dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah, yaitu jika variabel Promosi jabatan meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,055 satuan.

4.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi

linier berganda. Hal ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

4.5.1 Uji Hipotesis (t)

Uji t (Uji Parsial) menunjukkan seberapa jauh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individu. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika hasil penelitian nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan begitu juga sebaliknya.

Tabel 14. Uji Hipotesis (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.540	1.143		2.223	.034		
	Promosi jabatan	.950	.054	1.000	17.487	.000	.206	4.851
	Disiplin kerja	.073	.081	.065	1.908	.0371	.132	7.558
	Lingkungan kerja	.055	.061	.055	1.906	.0372	.181	5.524

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai
 Sumber: data diolah SPSS V25, 2025.

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat diketahui bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial sebagai berikut:

- 1) Nilai dari t_{hitung} variabel Promosi jabatan menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,540 > 1,690$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan bertanda positif. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima yang

artinya Promosi jabatan bepengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja pegawai.

- 2) Nilai dari t hitung variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa t hitung $> t$ tabel yaitu $1,908 > 1,690$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,0371 < 0,05$ dan bertanda positif. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima yang artinya Disiplin kerja bepengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja pegawai.
- 3) Nilai dari t hitung variable lingkungan kerja menunjukkan bahwa t hitung $> t$ tabel yaitu $1,906 > 1,690$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,0372 < 0,05$ dan bertanda positif . Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima yang artinya lingkungan kerja bepengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja pegawai.

4.5.2 Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah keseluruhan variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen dengan menggunakan level of significance 5%. Jika hasil penelitian nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan begitu juga sebaliknya.

Tabel 15. Uji Simultan F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	468.959	3	156.320	483.990	.000 ^b
	Residual	10.012	31	.323		
	Total	478.971	34			

- a. Dependent Variable: Kinerja pegawai
- b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Promosi jabatan, Disiplin kerja

Sumber: data diolah SPSS V25, 2023.

Berdasarkan tabel 11 diatas, maka dapat diketahui bahwa variabel independen Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Promosi jabatan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar 483,990 dan nilai F tabel sebesar 3,285 dimana diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga artinya semua variabel independen secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

4.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien Determinasi (R2) digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Penelitian ini menggunakan nilai Adjusted R2 yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 16. Uji Koefisien Determinasi R2

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.989 ^a	.979	.977	.568	2.068	

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Promosi jabatan, Disiplin kerja

- b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: data diolah SPSS V25, 2025.

Berdasarkan tabel 12 diatas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square (R²) sebesar 0,977 atau 97,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Promosi jabatan (X₁), disiplin kerja (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) sebesar 97,7% dan sisanya sebesar 2,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan dari hubungan dua variabel. Dari tabel diatas, menunjukkan nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,989 yang berarti ketiga variabel independen memiliki hubungan yang sangat kuat.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Promosi jabatan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa Promosi jabatan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. Artinya, ketika Promosi jabatan meningkat satu satuan, Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,950 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Dengan nilai t-hitung yang lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi (p-value) kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa Promosi jabatan secara signifikan mempengaruhi Kinerja pegawai. Promosi jabatan memainkan peranan penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai di lingkungan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai (KPPBC). Promosi yang dilakukan secara adil dan berdasarkan kinerja mendorong pegawai untuk menunjukkan kompetensi terbaik mereka, sehingga berdampak langsung pada peningkatan efektivitas kerja dan

pelayanan publik. Penelitian oleh Ruhiyat(2025) menunjukkan bahwa promosi jabatan yang tepat memberikan dorongan motivasi signifikan yang meningkatkan kinerja secara keseluruhan, khususnya dalam lembaga pelayanan publik seperti bea dan cukai. Hal serupa ditegaskan oleh Tyas & Jauhari (2025), yang menyatakan bahwa pengembangan karir termasuk promosi jabatan meningkatkan loyalitas dan disiplin kerja pegawai Bea Cukai.

Secara khusus, di lingkungan KPPBC Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung, promosi jabatan bukan hanya menjadi bentuk penghargaan, tetapi juga sarana penempatan pegawai di posisi strategis sesuai dengan keahlian. Ini penting karena kesesuaian jabatan dan kemampuan individu terbukti meningkatkan efektivitas kerja, seperti ditunjukkan oleh Nugraha (2023) dalam studi pada KPPBC. Promosi yang didasari evaluasi kinerja dan Promosi Jabatan yang memadai juga menjadi dasar dalam penentuan kebijakan kepegawaian menurut Siregar (2021), menjadikan promosi sebagai salah satu faktor utama dalam manajemen sumber daya manusia yang efektif di lingkungan bea dan cukai..

4.6.2 Pengaruh disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis data Disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif yang lebih kecil dibandingkan dengan Promosi jabatan. Jika disiplin kerja meningkat satu satuan, Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,073 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai t-hitung juga lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi di bawah 0,05, yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai, termasuk di lingkungan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan

Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung. Disiplin mendorong pegawai untuk mematuhi aturan kerja, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta menjaga integritas dan tanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan. Dalam studi yang dilakukan oleh Pangarso & Susanti (2022), ditemukan bahwa penurunan kinerja pegawai secara langsung berkaitan dengan lemahnya disiplin kerja, terutama dalam hal ketepatan waktu dan tanggung jawab tugas. Maka, penegakan disiplin menjadi elemen penting dalam menciptakan budaya kerja yang produktif dan profesional. Di lingkungan bea dan cukai yang menuntut ketelitian, ketepatan prosedur, dan akuntabilitas tinggi, disiplin kerja bukan hanya instrumen administratif, tetapi juga refleksi dari kualitas pelayanan publik. Penerapan disiplin yang konsisten mendorong pegawai untuk berperilaku profesional, mengurangi kelalaian, dan memperkuat citra institusi. Hal ini sejalan dengan konsep bahwa disiplin kerja yang kuat akan menghasilkan produktivitas yang stabil dan peningkatan pelayanan kepada masyarakat, seperti yang juga diungkap dalam studi oleh Sutrischastini & Riyanto (2021), yang menyebutkan bahwa disiplin kerja mendukung pencapaian kinerja optimal di sektor pelayanan publik.

4.6.3 Pengaruh lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung. Lingkungan yang kondusif—yang meliputi kenyamanan fisik, kebersihan, kebisingan rendah, serta hubungan interpersonal yang sehat—mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif dan fokus. Dalam penelitian Pratama (2021), ditemukan bahwa faktor lingkungan kerja seperti pencahayaan, tata ruang, dan ventilasi memiliki korelasi positif terhadap kinerja pegawai Bea

dan Cukai. Selain itu, Kurniawan (2022) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Secara praktis, pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas di lingkungan Bea dan Cukai juga ditunjukkan oleh Herman (2022), yang menemukan bahwa lingkungan kerja berkontribusi sebesar 46,3% terhadap variasi kinerja pegawai di KPPBC Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa suasana kerja yang positif mendukung peningkatan akurasi tugas, kecepatan pelayanan, dan kepatuhan terhadap prosedur. Bahkan, tantangan lingkungan seperti kebisingan pelabuhan atau keterbatasan ruang dapat menurunkan produktivitas jika tidak ditangani secara sistematis, sebagaimana dipaparkan dalam studi Atrimus et al. (2024). Oleh karena itu, optimalisasi lingkungan kerja menjadi elemen krusial dalam mendukung performa pegawai Bea dan Cukai.

4.6.4 Pengaruh Promosi jabatan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara Bersama sama terhadap Kinerja Pegawai

Promosi jabatan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja merupakan tiga faktor strategis yang memiliki pengaruh simultan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung. Ketika ketiganya dikelola dengan baik, organisasi dapat menciptakan ekosistem kerja yang mendorong produktivitas tinggi dan pencapaian target institusional. Menurut hasil penelitian oleh Vincentius (2020), promosi jabatan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada pendekatan kuantitatif dengan hasil analisis menggunakan SPSS,

di mana ketiga variabel tersebut memiliki nilai alpha reliability yang cukup tinggi dan signifikan secara statistik.

Promosi jabatan yang dilaksanakan secara objektif menjadi salah satu insentif moral dan profesional bagi pegawai. Dengan adanya peluang untuk naik jabatan, pegawai terdorong untuk meningkatkan kompetensi dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dalam lingkungan KPPBC, promosi tidak hanya memberikan penghargaan atas kinerja sebelumnya, tetapi juga mendorong pembentukan standar kerja baru yang lebih tinggi. Seperti disebutkan dalam penelitian sebelumnya, promosi jabatan dengan nilai cronbach alpha 0,682 menunjukkan bahwa variabel ini memberikan kontribusi nyata dalam mendorong pencapaian kinerja yang lebih tinggi (Vincentius, 2020).

Disiplin kerja sebagai faktor kedua sangat menentukan dalam menjaga konsistensi pelaksanaan tugas. Disiplin mencerminkan kedisiplinan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, dan tanggung jawab atas kewenangan yang dimiliki pegawai. Dalam konteks pelayanan publik seperti Bea dan Cukai, disiplin kerja merupakan fondasi untuk membangun integritas pelayanan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dengan cronbach alpha 0,690 berpengaruh signifikan terhadap kinerja, menegaskan bahwa sikap kerja yang tertib dan taat aturan berdampak positif terhadap efisiensi dan efektivitas operasional pegawai (Vincentius, 2020).

Lingkungan kerja sebagai variabel ketiga memiliki peran sentral dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung. Fasilitas fisik yang memadai, komunikasi antarpersonel yang harmonis, dan iklim kerja yang positif terbukti meningkatkan semangat kerja. Penelitian yang sama juga menunjukkan bahwa

lingkungan kerja dengan cronbach alpha 0,728 berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dalam konteks Kantor Bea dan Cukai yang sering menghadapi tekanan operasional tinggi, lingkungan kerja yang kondusif dapat menjadi faktor penyeimbang yang memperkuat daya tahan dan loyalitas pegawai. Ketika promosi jabatan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dikelola secara sinergis, maka kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal.