



The Effect of Training and Motivation on Employee Performance at the Customs and Excise Supervision and Service Office (KPPBC) Type Middle Customs (TMP) B Kualanamu

Pengaruh Diklat dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean (TMP) B Kualanamu

Hijra Nun Utami Siregar¹, Yusrizal², Fauzi Arif Lubis³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Keywords:

Diklat,
Kinerja Pegawai,
Motivasi

Abstract. *This study aims to determine the effect of education and training and motivation on employee performance at the Customs and Excise Supervision and Service Office (KPPBC) Type Middle Customs (TMP) B Kualanamu. This study uses two independent variables, namely training and motivation with one dependent variable, namely employee performance. In this study, the population was employees at the Customs and Excise Supervision and Service Office (KPPBC) Type Middle Customs (TMP) B Kualanamu, totaling 121 people. The sampling technique in this study used a purposive sampling method in which the sample must meet the requirements and criteria according to the research conducted, and a sample of 55 people was obtained. Based on data analysis, the research results show that the indicators in this study are valid and reliable. In the classical assumption test the data is normally distributed, there is no heteroscedasticity and multicollinearity. The T-test shows that the education and training variable (X1) has a significant effect on employee performance (Y). Motivation variable (X2) has no significant effect on employee performance (Y). Training variables (X1) and motivational variables (X2) have a significant effect on employee performance (Y) with a determination coefficient R² of 0.588. If translated, the magnitude of changes in employee performance variables at the Customs and Excise Supervision and Service Office (KPPBC) Type Middle Customs (TMP) B Kualanamu of 58.8% is influenced by two independent variables, namely training variables and motivational variables.*

Corresponding author*

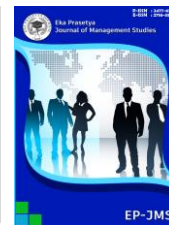
Email:

Hijranunutamisiregar01@gmail.com



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Sumber daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi, menggunakan modal, mengatur dana, dan menghasilkan produk yang berkualitas. Seberapa canggih teknologi yang dimanfaatkan oleh organisasi dalam menjalankan pekerjaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya. Sosok PNS yang mampu memainkan peran tersebut adalah PNS yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Negara, bermoral, bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawab sebagai pelayan publik, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Kinerja pegawai merupakan tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan pegawai. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja memainkan peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya selama kurun waktu tertentu.

Keputusan Kepala LAN Nomor 541/XIII/10/6/2001, untuk dapat membentuk sosok PNS yang berkinerja tinggi, perlu dilaksanakan pembinaan melalui jalur pendidikan dan pelatihan yang mengarah pada upaya peningkatan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara dan tanah air, kompetensi teknis, manajerial dan atau kepemimpinannya, efisiensi, efektivitas dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasi.

Diklat merupakan proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka peningkatan kemampuan pegawai yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya (Suradinata 1996). Pembelajaran (learning) adalah setiap perubahan perilaku yang relative permanen, terjadi sebagai hasil dari pengalaman. Karena pembelajaran terjadi pada saat sebelum dan selama bekerja, maka manajer akan menaruh perhatian pada bagaimana mereka mengajarkan karyawan untuk berperilaku melalui cara-cara yang paling menguntungkan organisasi (Annio Indah 2019). Disamping diklat, motivasi juga dianggap mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam hal ini, motivasi haruslah dijadikan sebagai suatu perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan di dahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

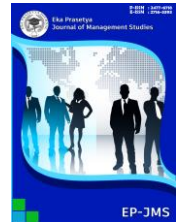
Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai adalah kurangnya pendidikan dan pelatihan yang didapatkan oleh pegawai. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan jabatan PNS adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pendidikan dan pelatihan adalah kebijaksanaan mengenai prioritas program dalam pendidikan dan pelatihan agar dapat meningkatkan dan memperbaiki kelemahan, serta meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil yang profesional sesuai bidang tugasnya dan memiliki etos kerja yang disiplin, efisien, efektif, kreatif, produktif serta tanggung jawab. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang sering diikuti oleh pegawai, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean B Kualanamu merupakan unit vertikal Direktorat Jenderal Bea dan Cukai, berada dibawah komando Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara. KPPBC TMP B Kualanamu memiliki ruang lingkup tugas di wilayah Bandara Internasional Kualanamu. KPPBC TMP B Kualanamu secara aktif mendukung pelaksanaan tugas dan



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



fungsi Direktorat Jenderal Bea dan Cukai sebagai Trade Facilitator dan Industrial Assistance guna mendukung kelancaran arus barang ekspor dan impor serta mendukung perkembangan industri dalam negeri, sebagai Community Protector melalui upaya pencegahan masuknya barang-barang impor secara ilegal, serta sebagai Revenue Collector melalui upaya menghimpun penerimaan negara dari sektor kepabeanan guna menyokong pembangunan dan perekonomian Negara Kesatuan Republik Indonesia. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya KPPBC TMP B Kualanamu harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk tercapainya kinerja yang baik.

Berdasarkan observasi pada pra penelitian yang telah dilaksanakan pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kualanamu, pada tanggal 22 Januari 2018, dengan melihat aktivitas pegawai sebagai tolak ukur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih belum bisa dikatakan optimal, artinya masih terdapat kendala-kendala yang dihadapi. Pertama, berkaitan dengan kedisiplinan para pegawai dan keterampilan pegawai yang tidak terlatih sehingga menghambat kinerja pegawai sehari-hari, yaitu adanya pegawai yang masih kurang menguasai CEISA (Customs-Excise Information System and Automation), CEISA itu sendiri adalah sistem informasi kepabeanan dan cukai yang merupakan program khusus milik DJBC yang didalamnya terdiri dari berbagai aplikasi, yang digunakan untuk proses administrasi, pelayanan, pengawasan, dan hal yang terkait dengan tugas dan fungsi DJBC. CEISA termasuk kedalam bahan ajar Diklat Teknis Substantif Dasar Kepabeanan dan Cukai. Disini terlihat rendahnya SDM dalam penguasaan teknologi. Kedua, masih ditemukan beberapa pegawai yang membebankan pekerjaannya kepada pegawai yang lain, hal ini disebabkan karena kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh pegawai tersebut, serta adanya kebiasaan pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan yang hingga akhirnya pekerjaan tersebut menjadi bertambah. Ketiga, adanya pegawai yang kurang efektif dalam bekerja. Yang dimaksud kurang efektif adalah adanya pegawai yang ditempatkan bukan sesuai dengan keahliannya, seperti calon pegawai mempunyai keahlian dalam bidang keuangan tetapi ditempatkan di bidang penyuluhan dan layanan informasi. Dan keempat, ketaatan pegawai terhadap peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal tersebut dapat dilihat dengan masih ditemukan beberapa pegawai yang kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dikarenakan adanya pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja hanya untuk keperluan pribadi.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

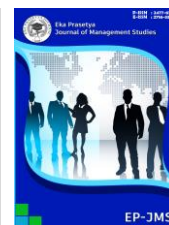
Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi planning suatu organisasi (Mahsun 2006:25). Sedangkan menurut Suradji (2003:2), kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Tika (2010:121) berpendapat bahwa kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja dalam suatu organisasi merupakan hal penting. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai berupaya untuk meningkatkan kemampuan kerja dan penampilan kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara. Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2013:103), bahwa Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Penilaian kinerja merupakan suatu penilaian tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal dan dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan suatu instansi tertentu. Prawirosentono (1999:216) mengatakan bahwa, penilaian kinerja adalah proses penilaian hasil kerja yang akan digunakan oleh pihak manajemen untuk memberi informasi kepada para karyawan secara individual, tentang mutu hasil pekerjaannya di pandang dari sudut kepentingan perusahaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:10), Penilaian kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan. Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa Penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.

Menurut Heidjrachman dan Husnan (1997:77), Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang bmenyangkut kegiatan mencapai tujuan. Sedangkan latihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya. Pendapat lain dikemukakan oleh Notoatmojo (2003) bahwa pendidikan (formal) di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi bersangkutan, sedangkan pelatihan adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang.

Motivasi merupakan unsur penting dalam suatu aktivitas kerja, karena motivasi merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan perilaku. Motivasi adalah kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan yang mengarah dan menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Sinungan 2003:134). Motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya dalam mencapai tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Winardi 2007).

Istilah-istilah yang berbeda banyak dipakai psikolog dalam menyebut sesuatu yang menimbulkan perilaku, ada yang menyebut sebagai motivasi (motivation) atau motif, kebutuhan (need), desakan (urge), keinginan (wish) dan dorongan (drive). Istilah motivasi diambil dari istilah latin *movere* yang berarti "pindah". Dalam konteks sekarang, motivasi adalah proses-proses psikologis meminta, mengarahkan, arahan dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Reksohadiprojo and Handoko 2000:252).

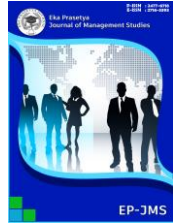
Penelitian yang dilakukan oleh Tri Hardjono (2013), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh perubahan motivasi terhadap perubahan kinerja pegawai sebesar 35,9%. Penelitian yang dilakukan oleh Annisa Prawati (2014), menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikan 0,002 (lebih kecil dari 0,05).

Penelitian yang dilakukan oleh Khairul Akhir Lubis (2008), menyimpulkan bahwa Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan selama ini ternyata mampu meningkatkan kinerja, disamping itu, motivasi yang diberikan oleh pimpinan atau perusahaan juga memiliki peran yang penting untuk meningkatkan



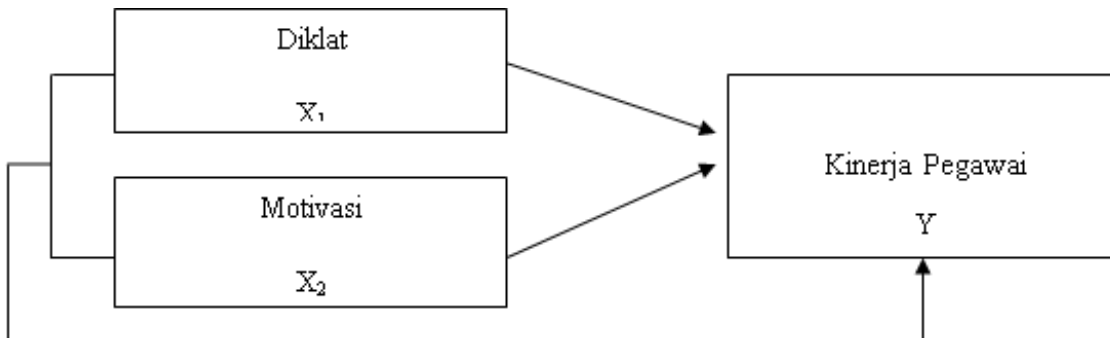
Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



semangat kerja dan komitmen karyawan terhadap perusahaan yang akhirnya juga berhasil meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan hubungan antar variabel, maka dapat dirumuskan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian empiris yang datanya berbentuk angka-angka. Penelitian ini membahas tentang pengaruh diklat dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean (TMP) B Kualanamu. Penelitian ini dilakukan di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean (TMP) B Kualanamu di Area Perkantoran Bandara Internasional Kualanamu, Deli Serdang, Sumatera Utara. Penelitian ini dimulai dari bulan Juli 2019 sampai Agustus 2019.

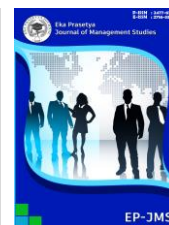
Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai yang berada di lingkungan kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai tipe madya pabean B Kualanamu, yang berjumlah 121 orang dengan 97 orang pegawai pria dan 24 orang pegawai wanita. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling. Pada metode ini sampel diharapkan kriteria sampel yang diperoleh benar-benar sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan. Dengan itu sampel yang digunakan harus sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan seperti kriteria ataupun sifat. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan di atas, maka peneliti memutuskan sampel pada penelitian ini adalah pegawai dari Seksi Pelayanan Kepabeanan dan Cukai yang berjumlah 55 orang.

Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui pihak yang ada di KPPBC TMP B Kualanamu dan jawaban atau respon responden terhadap kuesioner yang diberikan. Data sekunder adalah data yang sudah tersedia yang dikutip oleh peneliti guna kepentingan penelitiannya. Seperti buku-buku literatur, majalah, koran, atau langsung dari website dan informasi yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti. Peneliti memerlukan teknik sebagai alat bantu agar pengerjaan pengumpulan data menjadi lebih mudah. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini angket / kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



analisis regresi linier berganda yang didukung oleh uji keabsahan kuesioner melalui uji validitas dan uji reliabilitas dan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Selain itu juga terdapat uji hipotesis yang meliputi uji t (parsial), uji f (simultan), dan uji koefisien determinasi (R^2).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan indikator perekonomian Sumatera Utara yang terus meningkat dari tahun ke tahun, pemerintah menyadari bahwa perlu adanya peningkatan infrastruktur di bidang perhubungan, salah satunya adalah mendirikan bandara baru yang menggantikan Bandar Udara Polonia. Maka pada tahun 1997 mulai dicanangkan untuk mendirikan Bandara Internasional Kualanamu, tetapi terhenti akibat krisis moneter tahun 1998. Pembangunan kemudian dilanjutkan pada tahun 2006 dan mulai beroperasi sejak 25 Juli 2013 dan diresmikan pada tanggal 27 Maret 2013.

Bandara Internasional Kualanamu di proyeksikan sebagai penghubung Indonesia bagian barat dan menjadi hub regional Asia Tenggara dalam rangka menghadapi ASEAN open sky. Dengan adanya ASEAN open sky jumlah arus penumpang yang datang keluar Bandara Internasional Kualanamu akan terus meningkat baik dalam rangka kunjungan wisata, bisnis, sosial budaya, kesehatan, konvensi, dan pendidikan. Dengan peningkatan jumlah penumpang, ekspor dan impor maka Bea dan Cukai diharapkan dapat memperlancar arus orang, barang dan dokumen sekaligus melakukan pengawasan yang selektif terukur terhadap upaya pemasukan barang larangan serta dapat mengoptimalkan penerimaan negara. Menyadari bahwa kegiatan kepabeanan di Bandara Internasional Kualanamu semakin banyak dan kompleks, maka perlu adanya Kantor Bea dan Cukai yang lebih dekat dengan bandara. Pada tanggal 17 Oktober 2014 Menteri Keuangan Republik Indonesia mengeluarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 206.3/PMK.01/2014 tentang perubahan atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 168/PMK.01/2014 tentang organisasi dan tata kerja instansi vertikal Direktorat Jenderal Bea dan Cukai yang dalam lampiran II menyebutkan akan didirikannya KPPBC TMP B Kualanamu dengan ruang lingkup tugas di wilayah Bandara Internasional Kualanamu.

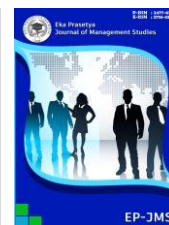
Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 55 orang responden, dapat diketahui bahwa responden di dominasi oleh laki-laki dengan jumlah 41 orang atau 75%. Sedangkan responden perempuan berjumlah 14 orang atau 25%. Selanjutnya usia responden yang dipilih sebagai sampel menunjukkan jumlah yang mendominasi adalah usia responden antara 26-45 tahun dengan jumlah 23 orang atau 42%. Diikuti responden dengan usia 18-25 tahun yang berjumlah 20 orang atau 36%, sedangkan sisanya yang berjumlah 12 orang atau 22% merupakan responden yang berumur >45 tahun. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat diketahui bahwa responden yang dipilih sebagai sampel menunjukkan tingkat pendidikan responden yang mendominasi adalah pada tingkat S1 dengan jumlah 33 orang atau 60%, kemudian tingkat pendidikan D3 dengan jumlah 12 orang atau 22%. Tingkat pendidikan D1 dengan jumlah 7 orang atau 13%, dan disusul dengan tingkat pendidikan S2 dengan jumlah 3 orang atau 5%.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa responden yang dipilih sebagai sampel menunjukkan golongan responden yang mendominasi adalah responden yang berada di golongan II dengan jumlah 28 orang atau 51%, kemudian responden golongan III dengan jumlah 24 orang atau 44%,



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



dan yang terakhir responden golongan IV dengan jumlah 3 orang atau 5%. Selanjutnya dapat diketahui bahwa responden didominasi oleh pegawai dengan lama bekerja 5-8 tahun sebanyak 26 orang atau 47%. Untuk pegawai dengan lama bekerja >9 tahun sebanyak 17 orang atau 31%. Sedangkan pegawai dengan lama bekerja <4 tahun sebanyak 12 orang atau 22%.

Tabel 1
Skor Angket untuk Variabel X1 (Diklat) Alternatif Jawaban

| No Pertanyaan | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
|---------------|----|------|----|------|----|-----|----|-----|-----|---|--------|-----|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Item 1 | 25 | 45,5 | 27 | 49,1 | 1 | 1,8 | 2 | 3,6 | 0 | 0 | 55 | 100 |
| Item 2 | 23 | 41,8 | 29 | 52,7 | 3 | 5,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 55 | 100 |
| Item 3 | 29 | 52,7 | 23 | 41,8 | 3 | 5,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 55 | 100 |
| Item 4 | 26 | 47,3 | 27 | 49,1 | 2 | 3,6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 55 | 100 |
| Item 5 | 29 | 52,7 | 24 | 43,6 | 1 | 1,8 | 1 | 1,8 | 0 | 0 | 55 | 100 |
| Item 6 | 27 | 49,1 | 24 | 43,6 | 3 | 5,5 | 1 | 1,8 | 0 | 0 | 55 | 100 |
| Item 7 | 23 | 41,8 | 30 | 54,5 | 2 | 3,6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 55 | 100 |
| Item 8 | 29 | 52,7 | 23 | 41,8 | 3 | 5,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 55 | 100 |
| Item 9 | 28 | 50,9 | 24 | 43,6 | 1 | 1,8 | 2 | 3,6 | 0 | 0 | 55 | 100 |
| Item 10 | 26 | 47,3 | 27 | 49,1 | 2 | 3,6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 55 | 100 |
| Item 11 | 22 | 40,0 | 31 | 56,4 | 2 | 3,6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 55 | 100 |

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2021

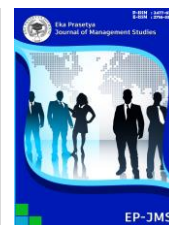
Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Saya bersemangat (antusias) dalam mengikuti diklat, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 49,1%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya berpartisipasi aktif dalam kegiatan-kegiatan selama diklat, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52,7%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya mendapatkan materi diklat sesuai kebutuhan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 52,7%
- 4) Jawaban responden tentang Metode yang digunakan dalam diklat mempermudah saya dalam memahami materi diklat, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 49,1%
- 5) Jawaban responden tentang Saya memahami apa saja tujuan diadakannya diklat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 52,7%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya mendapatkan fasilitas yang memadai selama diklat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 49,1%.
- 7) Jawaban responden Saya menerapkan apa yang diajarkan selama diklat dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54,4%.
- 8) Jawaban responden tentang Diklat yang saya ikuti sangat bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 52,7%.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



- 9) Jawaban responden tentang Saya mengikuti evaluasi diklat yang diadakan oleh Instansi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 50,9%.
- 10) Jawaban responden tentang Setelah mengikuti diklat, saya mampu mengaplikasikan semua materi/teori yang telah diterima untuk melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 49,1%.
- 11) Jawaban responden tentang Setelah saya mengikuti diklat, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat sesuai ketentuan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56,4%

Tabel 2
Skor Angket untuk variabel X2 (Motivasi) Alternatif jawaban

| No Pertanyaan | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
|---------------|----|------|----|------|----|-----|----|-----|-----|---|--------|-----|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Item 1 | 32 | 37,6 | 45 | 52,9 | 8 | 9,4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 55 | 100 |
| Item 2 | 40 | 47,1 | 35 | 41,2 | 6 | 7,1 | 4 | 4,7 | 0 | 0 | 55 | 100 |
| Item 3 | 35 | 41,2 | 44 | 51,8 | 6 | 7,1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 55 | 100 |
| Item 4 | 47 | 55,3 | 31 | 36,5 | 5 | 5,9 | 2 | 2,4 | 0 | 0 | 55 | 100 |
| Item 5 | 38 | 44,7 | 41 | 48,2 | 4 | 4,7 | 2 | 2,4 | 0 | 0 | 55 | 100 |

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2021

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Perusahaan menyediakan sarana dan fasilitas kerja yang memadai bagi pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52,9%.
- 2) Jawaban responden tentang Perusahaan menyediakan jaminan kesehatan dan jaminan resiko pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 41,2%
- 3) Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan insentif dan penghargaan kepada pegawai berprestasi, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51,8%.
- 4) Jawaban responden tentang Adanya hubungan dan dukungan yang baik antara para pegawai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 55,3%
- 5) Jawaban responden tentang Perusahaan mengizinkan pegawai untuk turut berpartisipasi dalam penentuan tujuan yang harus dicapai perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 48,2%

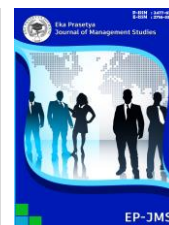
Tabel 3
Skor Angket untuk variabel Y(Kinerja) Alternatif Jawaban

| No Pertanyaan | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
|---------------|----|------|----|------|----|-----|----|---|-----|---|--------|-----|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Item 1 | 27 | 49,1 | 25 | 45,5 | 3 | 5,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 55 | 100 |



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



| No Pertanyaan | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
|------------------|----|------|----|------|----|-----|----|-----|-----|---|--------|-----|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Item 2 | 22 | 40,0 | 31 | 56,4 | 2 | 3,6 | 0 | 0 | | 0 | 55 | 100 |
| Item 3 | 27 | 49,1 | 24 | 43,6 | 4 | 7,3 | 0 | 0 | | 0 | 55 | 100 |
| Item 4 | 27 | 49,1 | 26 | 47,3 | 2 | 3,6 | 0 | 0 | | 0 | 55 | 100 |
| Item 5 | 26 | 47,3 | 27 | 49,1 | 1 | 1,8 | 1 | 1,8 | | 0 | 55 | 100 |
| Item 6 | 28 | 50,9 | 23 | 41,8 | 3 | 5,5 | 1 | 1,8 | | 0 | 55 | 100 |
| Item 7 | 20 | 36,4 | 32 | 58,2 | 3 | 5,5 | 0 | 0 | | 0 | 55 | 100 |
| Item 8 | 26 | 47,3 | 26 | 47,3 | 1 | 1,8 | 2 | 3,6 | | 0 | 55 | 100 |
| Item 9 | 27 | 49,1 | 24 | 43,6 | 4 | 7,3 | 0 | 0 | | 0 | 55 | 100 |

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2021

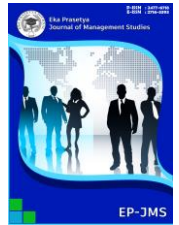
Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Pekerjaan saya saat ini sudah sesuai dengan keterampilan yang saya miliki, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 49,1%.
2. Jawaban responden tentang Saya bekerja sesuai dengan prosedur Perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56,4%.
3. Jawaban responden tentang Saya menjalankan target kerja yang ditetapkan perusahaan penuh dengan perhitungan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 49,1%.
4. Jawaban responden tentang Saya sadar akan tugas dan tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan di Perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 49,1%.
5. Jawaban responden tentang Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya lebih menguasai bidang tugas yang saya kerjakan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 49,1%
6. Jawaban responden Saya hadir tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju sebesar 50,9%.
7. Jawaban responden tentang Saya menaati peraturan yang berlaku di Perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,2%.
8. Jawaban responden tentang Saya merasa bertanggung jawab atas peralatan(fasilitas) yang telah digunakan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 47,3%.
9. Jawaban responden tentang Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan masing-masing yang telah di tetapkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 49,1%.

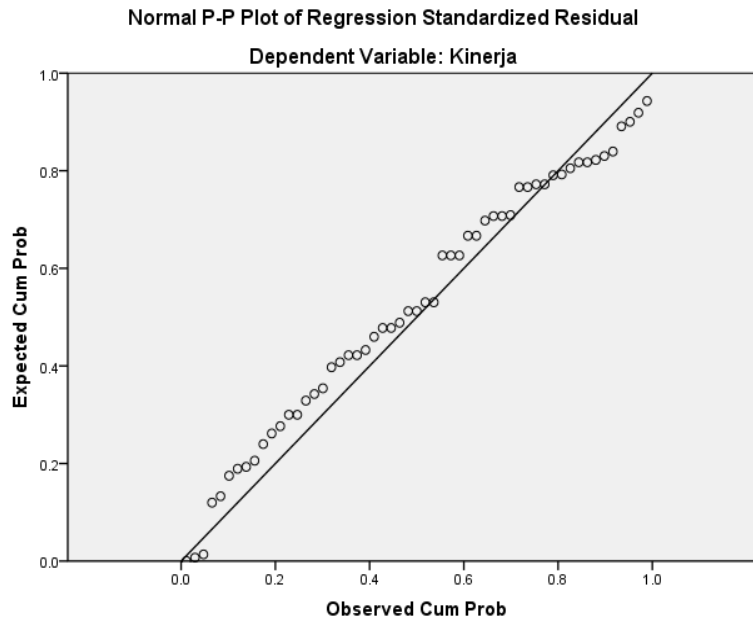


Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Uji normalitas dilakukan melalui perhitungan regresi dengan SPSS yang dideteksi melalui dua pendekatan grafik yaitu, analisa grafik histogram dan analisa grafik normal p-plot yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.



Gambar 2 Normal P-Plot

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya.

Tabel 4
Skor Angket untuk variabel Y(Kinerja) Alternatif Jawaban

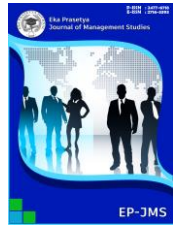
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 10.906 | 3.345 | | 3.260 | .002 | | |
| Diklat | .458 | .118 | .604 | 3.895 | .000 | .330 | 3.031 |
| Motivasi | .296 | .242 | .190 | 1.225 | .226 | .330 | 3.031 |

Dari tabel diatas, terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas. Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut:



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Tabel 5
Uji Regresi Linier Berganda

| Model | Coefficients ^a | | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
| | B | Std. Error | Beta |
| 1 (Constant) | 10.906 | 3.345 | |
| Diklat | .458 | .118 | .604 |
| | .296 | .242 | .190 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 10,906 + 0,458X_1 + 0,296 X_2$. Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

1. Konstanta = 10,906. Jika variabel pemberian Diklat dan Motivasi Kerja diasumsikan tetap maka Kinerja akan meningkat sebesar 10,906.
2. Koefisien Diklat(X1). Nilai koefisien Diklat sebesar 0,458. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk pemberian Diklat akan diikuti terjadi kenaikan Kinerja sebesar 0,458.
3. Koefisien Motivasi Kerja (X2). Nilai koefisien Motivasi Kerja menunjukkan angka sebesar 0,296. Menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk Motivasi Kerja akan di ikuti dengan terjadi kenaikan Kinerja sebesar 0,296.

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas pemberian diklat dan motivasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja maka perlu dilakukan uji t. pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya < 0,05, Ho ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6
Uji t

| Model | Coefficients ^a | | | T | Sig. |
|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 10.906 | 3.345 | | 3.260 | .002 |
| Pendidikan dan Pelatihan | .458 | .118 | .604 | 3.895 | .000 |
| Motivasi Kerja | .296 | .242 | .190 | 1.225 | .226 |

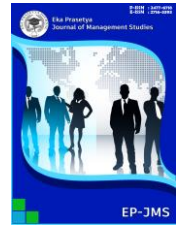
a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel diklat diperoleh thitung (3,895) > ttabel (2,005) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka Ho di tolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan diklat terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi diperoleh thitung (1,225 < ttabel (2,005) dengan nilai signifikansi sebesar 0,226 > 0,05 maka Ho di terima dan Ha diolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa tidak ada pengaruh signifikan motivasi terhadap



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



kinerja pegawai. Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas pemberian diklat dan motivasi terhadap variabel terikat kinerja pegawai secara bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 16 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel 7
Uji f

| | | ANOVA ^b | | | | |
|---|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| | Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 256.930 | 2 | 128.465 | 37.101 | .000 ^a |
| | Residual | 180.052 | 52 | 3.463 | | |
| | Total | 436.982 | 54 | | | |

a. Predictors: (Constant), Diklat, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai Fhitung (37,101) > Ftabel (3,18) dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka Ho di tolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan diklat dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui besarnya kontribusi pemberian Diklat dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai Adjusted R Square: Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 58,8% yang berarti bahwa ada hubungan antara Diklat dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai. Sedangkan sisanya 41,2% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, kompensasi, disiplin dan variabel lainnya.

5. KESIMPULAN

Secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan Diklat terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean (TMP) B Kualanamu. Secara parsial bahwa tidak ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean (TMP) B Kualanamu. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Diklat dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean (TMP) B Kualanamu. Dengan Nilai koefisien determinasi yang diperoleh R Square sebesar 0,588 atau 58,8 % yang artinya pengaruh Diklat dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja, sedangkan sisanya 41,2% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, motivasi dan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

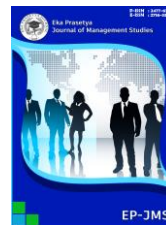
Annio Indah, Lestari. 2019. "Buku Ajar Pengantar Manajemen." Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara.

Hasibuan. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



- Heidjarachman, and Suad Husnan. 1997. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mahsun, Mohammad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, Seokidjo. 2003. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Reksohadiprojo, Sukanto, and T. Hani Handoko. 2000. *Organisasi Perusahaan, Teori Struktur Dan Perilaku*. Yogyakarta: BPFE.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suradinata, Ermaya. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Ramadhan.
- Suradji. 2003. *Manajemen Kepegawaian Negara Modul Pendidikan Dan Pelatihan Prajabatan Golongan III*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Tika, Pabundu. 2010. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan Cetakan Ke-3*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Winardi. 2007. *Motivasi Dan Pemasalahan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.