

BAB IV

TEMUAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat KPPBC TMP B Kualanamu

Sumatera Utara merupakan Provinsi dengan luas wilayah daratan 72.981,23 km² dengan penghuni 12,98 juta jiwa (sensus 2010) merupakan salah satu provinsi dengan nilai perdagangan terbesar di Indonesia , memiliki nilai impor USD 5,04 Miliar dan nilai ekspor 9,36 Miliar (Data BPS Sumut 2014).

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.

Peraturan Menteri Keuangan tersebut ditindaklanjuti oleh Direktur Jenderal Bea dan Cukai dengan mengeluarkan Keputusan Direktur Jenderal Bea dan Cukai Nomor KEP-63/BC/2015 pada tanggal 1 April 2015 tentang pembentukan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kualanamu yang melaksanakan pengawasan dan pelayanan di Bandara Internasional Kualanamu Deli Serdang terhitung mulai tanggal 1 Juli 2015.

2. Visi dan Misi KPPBC TMP B Kualanamu

a. Visi KPPBC TMP B Kualanamu

Menjadi institusi kepabeanan dan cukai termuka di dunia

b. Misi

1. Kami memfasilitasi perdagangan dan industri;
2. Kami menjaga perbatasan dan melindungi masyarakat Indonesia dari penyelundupan dan perdagangan ilegal
3. Kami optimalkan penerimaan negara di sektor kepabeanan dan cukai.

3. Tugas Pokok KPPBC TMP B Kualanamu

Melaksanakan pengawasan dan pelayanan di bidang kepabeanan dan cukai dalam daerah wewenangnya berdasarkan peraturan perundang-undangan.

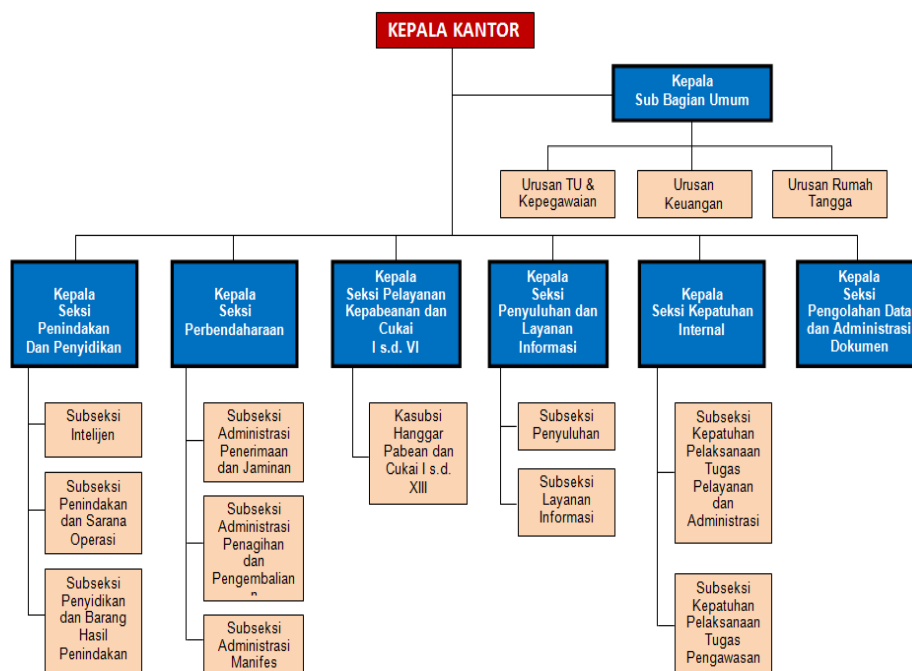
4. Fungsi KPPBC TMP B Kualanamu

- 1) Pelaksanaan pemberian perijinan dan fasilitas di bidang kepabeanan dan cukai
- 2) Pelaksanaan pemungutan dan pengadministrasian bea masuk, cukai, dan pungutan negara lainnya yang dipungut oleh Direktorat Jenderal
- 3) Pelaksanaan pelayanan teknis di bidang kepabeanan dan cukai
- 4) Pelaksanaan intelijen, patroli, penindakan, dan penyidikan di bidang kepabeanan dan cukai
- 5) Penerimaan, penyimpanan pemeliharaan dan pendistribusian dokumen kepabeanan dan cukai

- 6) Pelaksanaan pengolahan data, penyajian informasi dan laporan kepabeanan dan cukai
- 7) Pengelolaan dan pemeliharaan sarana operasi, sarana komunikasi, dan senjata api
- 8) Pengawasan pelaksanaan tugas dan evaluasi kerja
- 9) Pelaksanaan administrasi Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai.

5. Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas

1. Struktur Organisasi



Gambar 2

Struktur Organisasi KPPBC TMP B Kualanamu

2. Uraian Tugas (Job Description)

a. Kepala Kantor KPPBC TMP B Kualanamu

Melaksanakan koordinasi, bimbingan teknis, pengendalian, evaluasi dan pelaksanaan tugas di bidang kepabeanan dan cukai dalam wilayah kerjanya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b. Sub Bagian Umum

Melaksanakan urusan kepegawaian, keuangan, ketatausahaan dan rumah tangga, penyiapan koordinasi dan pelaksanaan pengawasan pelaksanaan tugas, dan evaluasi kinerja serta penyuluhan dan publikasi peraturan perundang-undangan kepabeanan dan cukai.

1) Urusan Tata Usaha dan Kepegawaian

Melakukan urusan kepegawaian, penyiapan bahan koordinasi dan pelaksanaan pengawasan pelaksanaan tugas dan evaluasi kinerja, pemantauan dan pelaporan tindak lanjut hasil pemeriksaan aparat pengawasan fungsional dan pengawasan masyarakat.

2) Urusan Keuangan

Melakukan urusan keuangan anggaran belanja pegawai.

3) Urusan Rumah Tangga

Ø Melaksanakan penyusunan perencanaan program dan evaluasi pelaksanaan tugas-tugas pada Sub Bagian Rumah Tangga dan Perlengkapan ;

Ø Melaksanakan pengawasan penggunaan, pengurusan, pemeliharaan, kendaraan dinas (pool) dan kendaraan dinas pimpinan ;

Ø Melaksanakan pengurusan surat-surat kendaraan dinas ;

Ø Melaksanakan pengurusan keperluan rumah jabatan

Ø Melakukan pengadaan, pengaturan, perawatan, dan pemeliharaan barang-barang yang menjadi kewenangannya ;

Ø Melaksanakan administrasi, inventarisasi dan pelaporan hasil pengadaan barang yang menjadi kewenangannya ;

Ø Melaksanakan pengendalian, analisis kebutuhan dan pemakaian listrik, air dan telepon pada satuan kerja ;

Ø Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Kepala Bagian Umum.

c. Seksi Penindakan dan Penyidikan

Melaksanakan bimbingan teknis, pengendalian, dan evaluasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan, pemberian perijinan, pelaksanaan penelitian atas keberatan terhadap penetapan di bidang kepabeanan dan cukai.

1) Subseksi Intelijen

Melakukan penyiapan bahan bimbingan teknis, pengendalian, evaluasi dan koordinasi pelaksanaan intelijen di bidang kepabeanan dan cukai, pengumpulan, analisis, penyajian, dan penyebaran informasi intelijen dan hasil intelijen, serta pengelolaan pangkalan data intelijen.

2) Subseksi Penindakan dan Sarana Operasi

Melakukan penyiapan bahan bimbingan teknis, pengendalian, evaluasi dan koordinasi pelaksanaan patroli dan operasi pencegahan pelanggaran peraturan perundang-undangan, penindakan di bidang kepabeanan dan cukai, pengendalian tindak lanjut hasil penindakan, serta pengelolaan dan pemeliharaan sarana operasi, sarana komunikasi dan senjata api Kantor Wilayah.

3) Subseksi Penyidikan dan Barang Hasil Penindakan

Melakukan penyiapan bahan bimbingan teknis, pengendalian, evaluasi dan koordinasi pelaksanaan penyidikan tindak pidana kepabeanan dan cukai, pemantauan tindak lanjut hasil penyidikan, pengumpulan data pelanggaran dan data penyelesaian pelanggaran peraturan perundang-undangan kepabeanan dan cukai, penatausahaan dan pengurusan barang hasil penindakan, barang bukti, pelelangan dan premi.

d. Seksi Perbendaharaan

Melakukan pemungutan dan pengadministrasian bea masuk, bea keluar, cukai dan pungutan Negara lainnya yang dipungut oleh Direktorat Jenderal, pelayanan kepabeanan atas sarana pengangkut dan pemberitahuan pengangkutan barang.

1) Subseksi Administrasi Penerimaan dan Jaminan

Melakukan penerimaan berupa bea masuk, bea keluar, cukai, sanksi administrasi dan pendapatan bunga atas jatuh tempo.

2) Subseksi Administrasi Penagihan dan Pengembalian

Melakukan pengadministrasian penerimaan dan pengembalian bea masuk, cukai, denda administrasi, bunga, sewa tempat penimbunan pabean, dan pungutan negara lainnya yang pemungutannya dibebankan kepada Direktorat Jenderal, dan penerimaan, penatausahaan, penyimpanan, pengurusan permintaan dan pengembalian pita cukai, pengadministrasian dan penyelesaian surat keterangan impor kendaraan bermotor serta penyajian laporan realisasi penerimaan bea masuk, cukai dan pungutan negara lainnya.

3) Subseksi Administrasi Manifes

Melakukan penatausahaan, pendistribusian dan penelitian penyelesaian manifest kedatangan dan keberangkatan sarana pengangkut serta pemberitahuan pengangkutan barang.

e. Seksi Pelayanan Kepabeanan dan Cukai

Melaksanakan bimbingan teknis, pengendalian, dan evaluasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan, pemberian perijinan, pelaksanaan penelitian atas keberatan terhadap penetapan di bidang kepabeanan dan cukai, serta pelaksanaan pengolahan data, penyajian informasi, dan laporan di bidang kepabeanan dan cukai.

1) Subseksi Hanggar Pabean dan Cukai I s.d. XIII

Melakukan penatausahaan dokumen kepabeanan dan pelayanan pemeriksaan dokumen impor dan ekspor, pemeriksaan dan pencacahan barang, pemeriksaan badan, pengawasan pemasukan, penimbunan dan pemuatan barang ekspor, penimbunan dan pengeluaran barang impor ke dan dari kawasan pabean, serta penatausahaan dan penyelesaian barang tidak dikuasai, barang yang dikuasai negara dan barang yang menjadi milik negara, pengawasan pemuatan barang ke sarana pengangkut dan pengoperasian sarana deteksi.

f. Seksi Penyuluhan & Layanan Informasi

Melakukan bimbingan kepatuhan dan konsultasi, dan layanan informasi di bidang kepabeanan dan cukai.

g. Seksi Kepatuhan Internal

1) Subseksi Kepatuhan Pelaksanaan Tugas Pelayanan dan Administrasi

Melakukan pelaporan dan pemantauan tindak lanjut hasil pemeriksaan aparat pengawasan fungsional dan pengawasan masyarakat.

2) Subseksi Kepatuhan Pelaksanaan Tugas Pengawasan

Melakukan pengawasan pelaksanaan tugas, evaluasi kinerja dan penyiapan bahan rekomendasi peningkatan pelaksanaan tugas di bidang intelijen, penindakan, penyidikan tindak pidana di bidang kepabeanan dan cukai.

h. Seksi Pengolahan Data dan Administrasi Dokumen

Melakukan pengopersian komputer dan sarana penunjangnya, pengelolaan dan penyimpanan data dan file, pelayanan dukungan teknis komunikasi data, pertukaran data elektronik, pengolahan data kepabeanan dan cukai, penerimaan, penelitian kelengkapan dan pendistribusian dokumen kepabeanan dan cukai, serta penyajian data kepabeanan dan cukai.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, pendidikan, golongan dan lama bekerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin adalah menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu Laki-laki dan Perempuan, seperti yang tercantum pada tabel di bawah ini :

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	41	75%
Perempuan	14	25%
Jumlah	55	100%

Sumber : Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0

Berdasarkan tabel 4.1 di atas 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%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Analisis terhadap usia dimaksudkan untuk mengetahui komposisi usia responden. Usia seseorang dapat menentukan bagaimana cara berfikir untuk melakukan keputusan yang rasional. Adapun deskripsi profil responden berdasarkan usia pada penelitian ini dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur (Tahun)	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
18-25	20	36%
26-45	23	42%
>45	12	22%
Jumlah	55	100%

Sumber : Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0

Berdasarkan tabel 4.2 di atas memperlihatkan 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.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat pendidikan menunjukkan pengetahuan dan daya pikir yang dimiliki oleh seorang responden. Karena pendidikan merupakan usaha manusia untuk meningkatkan ilmu pengetahuan yang di dapat, baik dari lembaga formal maupun non formal dalam membantu proses transformasi sehingga dapat mencapai kualitas yang diharapkan. Adapun deskripsi responden berdasarkan pendidikan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
SLTA/SMA	0	0%
Diploma 1 (D1)	7	13%
Diploma 3 (D3)	12	22%
Sarjana (S1)	33	60%
Pasca Sarjana (S2)	3	5%
Tingkat Doktor (S3)	0	0%
Jumlah	55	100%

Sumber : Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 di atas, 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%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Tingkat golongan pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean (TMP) B Kualanamu terbagi kedalam 3 golongan, seperti yang tercantum dalam tabel berikut :

Tabel 7
Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Golongan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
II	28	51%
III	24	44%
IV	3	5%
Jumlah	55	100%

Sumber : Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4 di atas, 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%, dan yang terakhir responden golongan IV dengan jumlah 3 orang atau 5%.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Analisis terhadap lama bekerja responden pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean (TMP) B Kualanamu dikelompokkan menjadi 3 kelompok, seperti yang tercantum dalam tabel berikut:

Tabel 8
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
< 4 Tahun	12	22%
5 – 8 Tahun	26	47%
> 9 Tahun	17	31%
Jumlah	55	100%

Sumber : Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.5 di atas, 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%.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Responden untuk kategori pertanyaan Diklatada sebanyak 55 orang. Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan, yaitu :

Tabel 9
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%.
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 10

Skor Angket untuk variabel X₂ (Motivasi)

Alternatif jawaban

No. Pernyataan	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 11
Skor Angket untuk variabel Y(Kinerja)
Alternatif Jawaban

No. Pernyataan	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	55	100
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%.

3. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas untuk mengetahui suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen.¹ Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur instrumen yang digunakan dan dapat mengungkapkan data dan variabel yang dikatakan tepat.

Uji validitas dilakukan dengan mengoreksikan masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dalam memberikan inter Kinerja terhadap koefisien korelasi antar variabel didasarkan pada rumus berikut:²

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Dimana:

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel X
- $\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel Y
- $(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- $(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
- $(\sum x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel X
- $(\sum y_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
- $\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

Menurut Sugiyono hipotesisnya adalah:³

- 1) $H_0: p = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]
- 2) $H_1: p =$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesisnya menurut Sugiyono adalah sebagai berikut:⁴

¹Arikunto Suharsini, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta:PT Rineka Cipta), h. 168

²Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*, (Bandung:Alfabeta),h.248

³*Ibid.*, h.135

⁴*Ibid.*, h.136

- 1) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2 tailed $< \alpha$ 0,05)
- 2) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2 tailed $< \alpha$ 0,05)

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari angket/questioner yang digunakan dalam penelitian ini maka digunakan uji validitas dan realibilitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan dan dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurnya.

Berikut ini adalah hasil validitas masing variabel sebagai berikut:

Tabel 12
Hasil Uji Validitas Diklat (X_1)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,669	0,260	Valid
2.	0,657	0,260	Valid
3.	0,383	0,260	Valid
4.	0,512	0,260	Valid
5.	0,279	0,260	Valid
6.	0,609	0,260	Valid
7.	0,685	0,260	Valid
8.	0,383	0,260	Valid
9.	0,656	0,260	Valid
10.	0,546	0,260	Valid
11.	0,686	0,260	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel 13
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X₂)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,456	0,260	Valid
2.	0,600	0,260	Valid
3.	0,668	0,260	Valid
4.	0,425	0,260	Valid
5.	0,659	0,260	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel 14
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,586	0,260	Valid
2.	0,440	0,260	Valid
3.	0,443	0,260	Valid
4.	0,542	0,260	Valid
5.	0,463	0,260	Valid
6.	0,558	0,260	Valid
7.	0,505	0,260	Valid
8.	0,415	0,260	Valid
9.	0,639	0,260	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (Diklat, Motivasi Kerja, dan Kinerja) ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono, untuk mengetahui konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji reliabilitas.⁵

⁵*Ibid.*, h.137

Reliabilitas suatu konstruk dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha hasil pengujian SPSS nantinya dengan nilai $< 0,60$, sebagai berikut:

$$r_{11} \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana:

r = Reliabilitas Instrumen

K = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir item

σ_1^2 = Varians total

Kriteria reliabilitas tes:

- 1) $0,80 < r_{11} < 1,00$ reliabilitas sangat tinggi
- 2) $0,60 < r_{11} < 0,80$ reliabilitas tinggi
- 3) $0,40 < r_{11} < 0,60$ reliabilitas cukup
- 4) $0,20 < r_{11} < 0,40$ reliabilitas rendah
- 5) $0,0 < r_{11} < 0,20$ reliabilitas sangat rendah

Berikut ini adalah tabel reliabilitas masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 15
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂, dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Status
Diklat (X ₁)	0,736	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,706	Reliabel
Kinerja (Y)	0,714	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 ($>0,60$)

4. Uji Asumsi Klasik

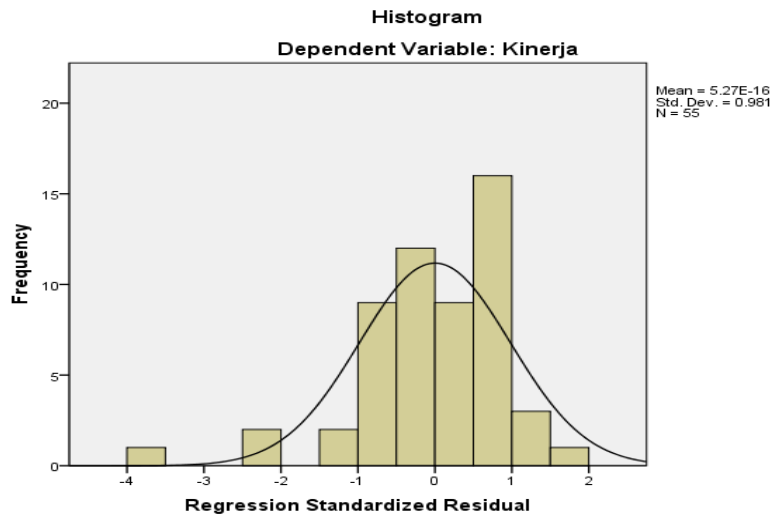
a. Uji Normalitas

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. Berikut ini penjelasan dari grafik-grafik tersebut:

1) Grafik Histogram

Berikut ini dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal, seperti yang terlihat pada gambar berikut



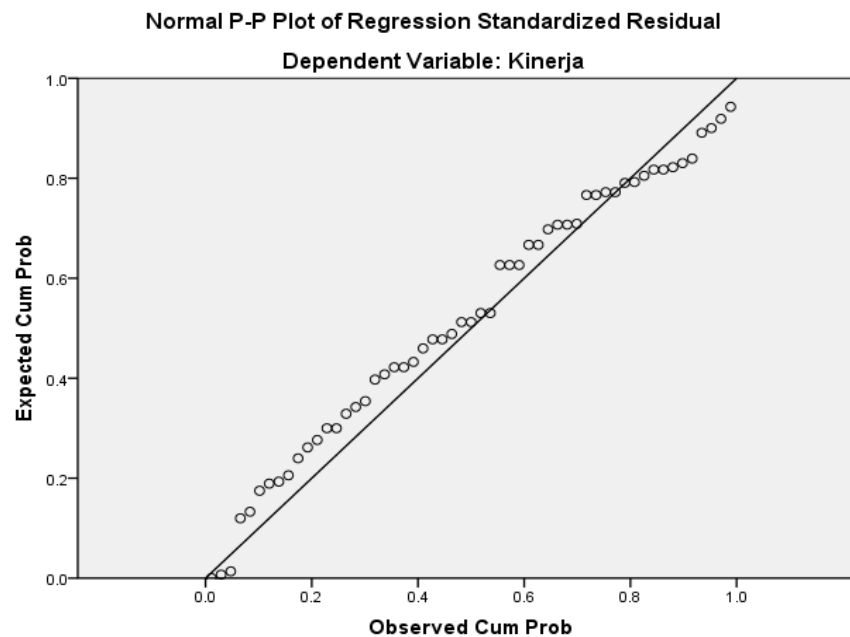
Gambar 3

Grafik Histogram

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa grafik tersebut tidak miring kesamping kiri maupun kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal.

2) Grafik Normal P-Plot

Berikut ini dapat dilihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal seperti terlihat pada gambar berikut :



Gambar 4

Normal P-Plot

b. Uji Multikolinearitas

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

Tabel 16
Uji Multikolinearitas

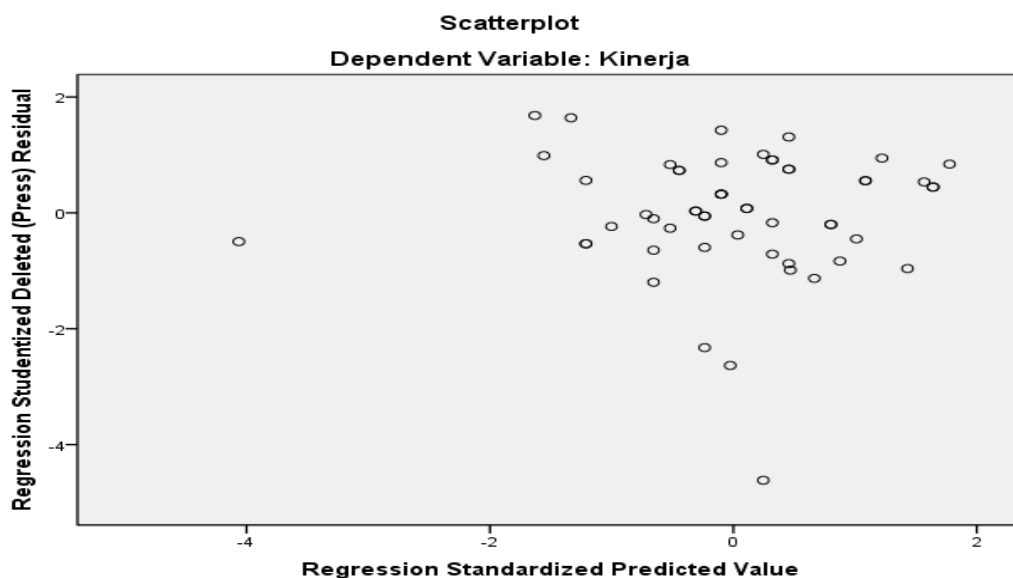
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	10.906	3.345		3.260	.002		
Diklat	.458	.118	.604	3.895	.000	.330	3.031
Motivasi	.296	.242	.190	1.225	.226	.330	3.031

a. Dependent Variabel : Kinerja

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 multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas.



Gambar 5
Uji Heteroskedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang teratur, serta tersebar di segala arah, baik di atas maupun di bawah angka 0. Demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 17
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	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(X_1)

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 (X_2)

Nilai koefisien Motivasi Kerja menunjukkan angka sebesar 0,296. Menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk Motivasi Kerja akan diikuti dengan terjadi kenaikan Kinerja sebesar 0,296.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

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 $< 0,05$, H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 18
Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	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 $t_{hitung} (3,895) > t_{tabel} (2,005)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan diklat terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi diperoleh $t_{hitung} (1,225 < t_{tabel} (2,005))$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,226 > 0,05$ maka H_0 di terima dan H_a diolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa tidak ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Simultan (Uji F)

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 19
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 $F_{hitung} (37,101) > F_{tabel} (3,18)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan diklat dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi pemberian Diklat dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai Adjusted R Square pada tabel sebagai berikut:

Tabel 20
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
dimension0 1	.767 ^a	.588	.572	1.86079	.588	37.101	2	52	.000	1.350

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Diklat

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dilihat 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.

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (Diklat dan Motivasi) memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Diklat terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian ini mengenai pengaruh pengembangan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan BEA dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean (TMP) B Kualanamu yang menyatakan bahwa $t_{hitung} 3,895 > t_{tabel} 2,005$ dan t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 sehingga H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menyatakan bahwa Diklat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan BEA dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean (TMP) B Kualanamu. Hal tersebut di dukung dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa diklat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa diklat yang diadakan oleh instansi memiliki pengaruh kuat terhadap hasil kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai, tentunya juga akan mempengaruhi prestasi kerja dari para Pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan BEA dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean (TMP) B Kualanamu. Sehingga Kantor Pengawasan dan Pelayanan BEA dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean (TMP) B Kualanamu perlu melakukan peningkatan dalam hal pendidikan dan pelatihan yang menjadi peningkat kemampuan pada setiap pegawainya.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Tidak terdapat pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja pegawai yang ditunjukkan $t_{hitung} (1,225 < t_{tabel} (2,005))$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,266 > 0,05$. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin rendah (Motivasi Kerja) maka akan rendah (Kinerja pegawai).

Hal ini dapat dirangkum bahwa gaji yang diberikan telah memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Setiap pegawai selalu bersedia memberikan petunjuk-petunjuk kepada sesama pegawai lainnya sesuai dengan standart kerja, pengarahan yang diberikan atasan dalam memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik lagi mengenai kondisi kerja di dalam kantor membuat pegawai terasa nyaman, aman dan tenang, membuat pegawai betah untuk bekerja dan selalu berusaha untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan. Adanya

kemajuan atau perubahan dalam bekerja memberikan peluang jenjang karir yang lebih tinggi dan penghargaan setiap pegawai yang berprestasi, pimpinan menguji pegawai apabila melakukan pekerjaan yang baik dan tekun sehingga pegawai mendapatkan penghargaan dan imbalan yang sesuai ketika menyelesaikan tugas pekerjaan yang sangat sulit dan setiap pegawai sangat merasa puas dengan Kinerja yang dicapai selama ini.

3. Pengaruh Diklat dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Diklat dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean (TMP) B Kualanamu. Dengan nilai $F_{hitung} (37,101) > F_{tabel} (3,18)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai *R Square* sebesar 0,588 atau 58,8 % yang artinya pengaruh diklat dan motivasi terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya 41,2% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi dan variabel lainnya.

