

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN
BEA DAN CUKAI TIPE MADYA BELAWAN
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program studi manajemen*

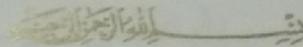


UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**NAMA : NOVIA ROHMAIYA BERUTU
NPM : 1505160293
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

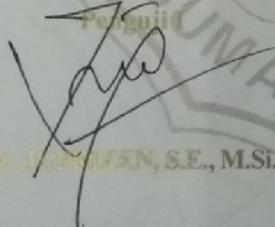
Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dengan adanya yang diselenggarakan pada hari SELASA, tanggal 12 Maret 2023, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan memperhatikan:

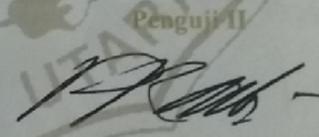
MEMUTUSKAN

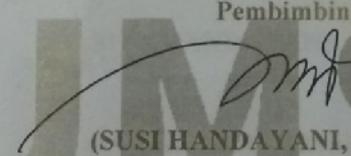
Nama : **NOVA ROHMAYA BERUTU**
 N P M : **1505160293**
 Program Studi : **MANAJEMEN**
 Judul Skripsi : **PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE MADYA BELAWAN SUMATERA UTARA**

Dinyatakan : **(A)** *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

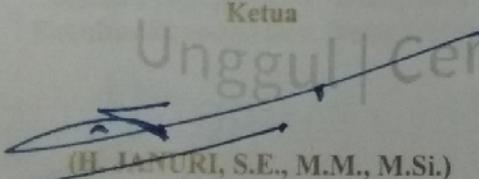
TIM PENGUJI

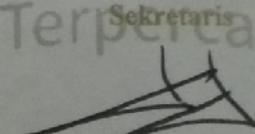
Penguji I : 
 (Dr. J. HANZEN, S.E., M.Si.)

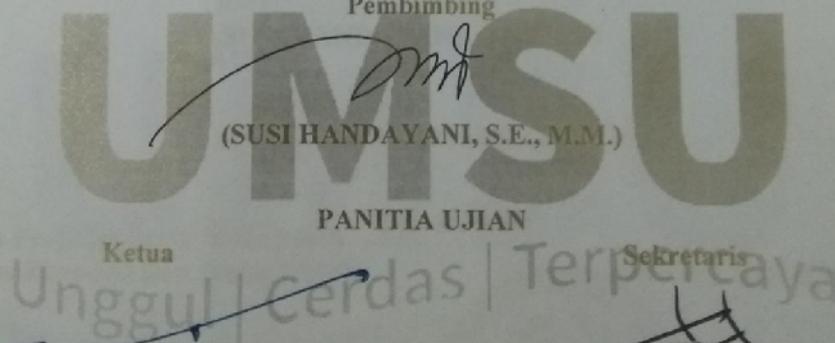
Penguji II : 
 (LIZZY PRATAMI PUTRI, S.E., M.M.)

Pembimbing : 
 (SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.)

PANITIA UJIAN

Ketua : 
 (H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris : 
 (ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

NAMA LENGKAP : NOVIA ROHMAIYA BERUTU
N.P.M : 1505160293
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR
PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE MADYA
BELAWAN SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Februari 2019

Pembimbing

SUSI HANDAYANI, S.E., M.M

Diketahui/Disetujui
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

JASMAN SYARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

H. JANURI, SE, M.M, M.Si

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Novia Rohmaiya Berutu
NPM : 1505160293
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
KANTOR PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE
MADYA BELAWAN SUMATERA UTARA.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data laporan keuangan dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Belawan Sumatera Utara.

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Maret 2019

Yang membuat pernyataan


NOVIA ROHMAIYA BERUTU



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : NOVIA ROHMAIYA BERUTU
N.P.M : 1505160293
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SDM
Judul Penelitian : KANTOR PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE MADYA
BELAWAN SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
5 Pebr '19	- Perbaiki deskripsi data pada bab 4 dan karakteristik responden - Perbaiki pembahasan - Perbaiki kesimpulan & saran - Perbaiki Daftar Pustaka		
12 Pebr '19	- Pertajam pembahasan - Lampiran & kuisioner Di cek kembali		
14 Pebr '19	- Perhatikan redaksional agar tidak keliru di m penulisannya - Perbaiki kutipan dan pembuatan tabel		
18 Pebr '19	- Acc		

Medan, Februari 2019
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dosen Pembimbing

(SUSI HANDAYANI, SE, MM)

(JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si)

ABSTRAK

Novia Rohmaiya Berutu, NPM: 1505160293, Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Belawan, Skripsi 2019, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Kinerja karyawan adalah Kinerja tidak hanya dipandang sebagai hasil, tetapi juga berkenaan dengan kemandirian, kekonsistenan dengan nilai organisasi, pemahaman terhadap isu-isu yang berhubungan tanggung jawabnya, disiplin dan berkomunikasi dengan baik. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan assosiatif dan kuantitatif. Variabel di gunakan dalam penelitian ini terdiri dari pelatihan, disiplin kerja, kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Belawan yang berjumlah 204 orang sedangkan sampel penelitian diperoleh sebanyak 67 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi (R-Square). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Belawan.

Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Subhanallahuwata'ala, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi penelitian pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Judul dari skripsi ini adalah :“ **Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bea dan Cukai Tipe Madya Belawan**”.

Di dalam penulisan skripsi ini penulis telah berusaha dan berupaya dengan segala kemampuan yang ada, namun penulis menyadari masih terdapat kekurangan di dalamnya, untuk itu penulis dengan rasa rendah hati bersedia menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dalam perbaikan skripsi penelitian ini kedepannya. Dalam mempersiapkan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan berupa bimbingan dan petunjuk. Untuk itu pada kesempatan ini izinkanlah penulis untuk mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.:

1. Ayahanda Saridan Berutu dan Ibunda Marlina Solin yang tercinta, yang telah mengasuh dan mebesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang yang tulus dan tak terhingga sampai akhir hayat serta telah memberikan dorongan, semangat, doa serta cinta kasih yang begitu dalam kepada penulis. Serta abang saya Rika Afdila Berutu SE, dan adikku Bela Andini Berutu yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis. Semoga Allah SWT selalu melindungi,

memberi kesehatan, kemudahan, serta memberikan tempat yang setinggi-tingginya untuk kalian di Surga-Nya kelak, *Amin Ya Rabbal'alam*.

2. Kepada Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, SE,MM,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak, Ade Gunawan, SE,M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III dan Ketua Program Studi Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE,M.Si. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Dr. Jufrizen SE,M.Si Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Susi Handayani, SE,M.M selaku Dosen Pembimbing yang selama ini bersedia meluangkan waktu dan memberikan bantuannya kepada penulis dalam mempersiapkan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen-dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak dan Ibu Staf Kepegawaian yang bekerja di Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Belawan, khususnya Bapak dan Ibu yang bekerja di bagian Sumber Daya Manusia yang telah membantu penulis dalam masa riset atau penelitian untuk menyelesaikan skripsi ini.

11. Kepada sahabat-sahabat saya Tiur Fransisca, Fitri Syawalina Harahap, Septi Ayu Kumala Dewi yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses bersama-sama.
12. Kepada sahabat seluruh teman-teman 7 D Manajemen pagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Seiring doa dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada Nya, seraya mengharapkan Ridho Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan Tugas Akhir ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT, dan penulis juga berharap masukan yang konstruktif guna perbaikan dimasa yang akan datang.

Akhirnya, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Amiin...ya Rabbal Alaamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Maret 2019

Penulis

Novia Rohmaiya Berutu
NPM. 1505160293

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah	3
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Uraian Teoritis	6
1. Kinerja Karyawan	6
a. Pengertian Kinerja Karyawan	6
b. Arti Penting Penilaian Kinerja Karyawan	7
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	8
d. Indikator Kinerja Karyawan.....	10
2. Pelatihan	12
a. Pengertian Pelatihan	12
b. Manfaat Pelatihan.....	13
c. Tujuan Pelatihan.....	15
d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan	16
e. Metode – metode Pelatihan.....	16
f. Indikator – indikator Pelatihan.....	22
3. Disiplin Kerja	24
a. Pengertian Disiplin	24
b. Bentuk Disiplin Kerja	25
c. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	26
d. Pendekatan Disiplin Kerja	29
e. Indikator – indikator Disiplin Kerja	30
B. Kerangka Konseptual	30
C. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Pendekatan Penelitian	34
B. Definisi Operasional	34
C. Tempat dan Waktu Penelitian	36
D. Populasi dan Sampel	37
E. Teknik Pengumpulan Data	40
F. Teknik Analisis Data	47

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
	A. Hasil Penelitian	51
	1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data	51
	2. Karakteristik Responden	51
	3. Variabel-variabel Penelitian	53
	4. Uji Asumsi Klasik	60
	5. Regresi Linier Berganda	62
	6. Uji Hipotesis	64
	7. Koefisien Determinasi	68
	B. Pembahasan	69
	1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	69
	2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	70
	3. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	71
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	73
	A. Kesimpulan	73
	B. Saran	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan	31
Gambar II.2	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	31
Gambar II.3	Pengaruh Pelatihan terhadap Disiplin Kerja.....	32
Gambar IV.1	Uji Normalitas	60
Gambar IV.2	Uji Heteroskedastisitas	62
Gambar IV.3	Uji t Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan	65
Gambar IV.2	Uji t Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	66

DAFTAR TABEL

Gambar III.1	Indikator Kinerja Karyawan	35
Gambar III.2	Indikator Disiplin Kerja	35
Gambar III.3	Indikator Pelatihan	36
Gambar III.4	Waktu Penelitian	36
Gambar III.5	Data Karyawan	37
Gambar III.6	Jumlah Sampel Karyawan	39
Gambar III.7	Skala Likert	41
Gambar III.8	Hasil Uji Validitas Instrumen Pelatihan (X1)	43
Gambar III.9	Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X2).....	43
Gambar III.10	Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y).....	43
Gambar III.11	Reliabilitas Pelatihan	45
Gambar III.12	Reliabilitas Disiplin Kerja	45
Gambar III.13	Reliabilitas Kinerja Karyawan	45
Gambar IV.1	Skala Likert	51
Gambar IV.2	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Gambar IV.3	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	52
Gambar IV.4	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	53
Gambar IV.5	Skor Variabel Pelatihan	54
Gambar IV.6	Skor Variabel Disiplin Kerja	56
Gambar IV.7	Skor Variabel Kinerja Karyawan	58
Gambar IV.8	Uji Multikolinearitas	61
Gambar IV.9	Regresi Linier Berganda.....	63

Gambar IV.10	Uji T Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	65
Gambar IV.11	Uji T Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	66
Gambar IV.12	Uji Statistik F	68
Gambar IV.13	Koefisien Determinasi	69

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menjalankan aktivitas organisasi, membutuhkan berbagai sumber daya seperti manusia material dan mesin. Sumber daya manusia dalam organisasi yaitu karyawan, sedangkan dalam instansi pemerintahan adalah pegawai. Manusia merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Hasil kerjanya secara maksimal (kinerja) itulah yang diharapkan bagi setiap organisasi (Hussein, 2017, hal. 1).

Pengertian kinerja karyawan secara lebih rinci dikemukakan bahwa aspek yang lebih luas sehubungan dengan lingkup dari kinerja. Kinerja tidak hanya dipandang sebagai hasil, tetapi juga berkenaan dengan kemandirian, kekonsistenan dengan nilai organisasi, pemahaman terhadap isu-isu yang berhubungan tanggung jawabnya, disiplin dan berkomunikasi dengan baik (Hussein, 2017, hal. 11).

Masalah yang ditemukan di perusahaan berkaitan dengan kinerja karyawan. Karena kinerja karyawan belum sesuai dengan keinginan perusahaan dimana karyawan tersebut belum dapat melaksanakan tugas yang dibebankannya dengan baik hal tersebut dapat dilihat masih banyaknya pekerjaan yang tertunda atau tidak dapat diselesai pada waktu yang seharusnya telah ditentukan oleh perusahaan

Kedisiplin adalah suatu tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad dan baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki (Sutrisno, 2009, hal. 87).

Untuk mencapai kinerja yang maksimal diperlukan kompetensi kemampuan diri karyawan, maka diperlukan suatu program pelatihan.

Pelatihan (*training*) yang dimaksudkan adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai kemampuan dan teknik pelaksanaan kerja, pelatihan lebih fokus ke praktek, dengan demikian karyawan setelah selesai mengikuti pelatihan maka hasilnya bisa langsung dipraktekkan ditempat kerja dalam kegiatan kerja sehari-hari (Larasati, 2018, hal. 110).

Terdapat beberapa hal yang berhubungan dengan kinerja karyawan yaitu penulis menemukan kinerja karyawan menurun ditandai dengan adanya kurang terampil dalam mengerjakan tugas yang dibebankan, tidak tepat waktu dalam kembali bekerja, adanya tidak sesuai penempatan karyawan dengan kemampuan perkerjaan yang dibebankan serta kurang terampilnya karyawan dalam membagi waktu untuk menyelesaikan pekerjaan lebih awal sehingga membuat waktu pekerjaan terlambat atau tidak sesuai dengan standar perusahaan.. Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Belawan bergerak dalam bidang pengawasan dan pelayanan, karena tidak mungkin jika setiap instansi yang berwenang tersebut melaksanakan sendiri setiap peraturan yang berkaitan dengan hal ekspor dan impor, tujuan utama dari pelaksanaan tersebut adalah untuk menghindari birokrasi panjang yang harus dilewati oleh setiap pengeksport dan pengimpor dalam beraktivitas, sehingga karyawan dituntut untuk

mengembangkan diri dengan adanya setiap perubahan-perubahan dengan waktu yang tidak tentu dengan adanya metode pelatihan karyawan mampu membantu meninggikan tingkat kompetensi dirinya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Belawan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Masih ada penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuannya karyawan.
2. Karyawan kurang terampil dalam bekerja.
3. Masih banyak karyawan yang terlambat masuk kekantor terutama jam makan siang.
4. Menurunnya kecepatan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu dan pengetahuan yang dimiliki penulis agar penelitian ini terarah dan sistematis maka penulis hanya membatasi masalah pada pelatihan dan disiplin kerja di Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Belawan.

2. Rumusan Masalah

Untuk lebih mempermudah penelitian, maka dari uraian diatas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Belawan?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Belawan?
- c. Apakah pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Belawan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas. maka penulis menetapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Belawan
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Belawan
- c. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Belawan

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ada di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat teoritis

Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan penulis khususnya yang berkaitan dengan bidang pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

b. Manfaat praktis

Dapat digunakan sebagai referensi agar perusahaan dapat mengetahui apa saja yang harus diperhatikan dan ditingkatkan lagi.

c. Manfaat bagi peneliti lain

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. URAIAN TEORI

1. Kinerja karyawan

a. Pengertian kinerja

Kinerja adalah unjuk kerja yang dapat di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan indikator menyelesaikan tugas dengan baik dan benar, mentaati prosedur dan aturan kerja, memiliki inisiatif dalam bekerja, menjaga kualitas kerja, berperilaku baik dan tanggap terhadap peningkatan tuntutan kerja, mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai agenda kerja.

Kinerja adalah kemampuan untuk merealisasikan kemampuan kerja pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dari pekerjaan yang diembannya (Hoda, 2016, hal. 56).

Pengetian kinerja organisasi merupakan salah satu ukuran tercapainya efektivitas atau tujuan organisasi. Dalam pengukuran kinerja seorang karyawan ataupun menejer, diperlukan adanya standar pengukuran karena penerapan standar diperlukan untuk mengetahui adanya kinerja karyawan apakah telah sesuai dengan sasaran yang diharapkan, sekaligus melihat besarnya penyimpangan kinerja dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan secara aktual dengan hasil yang diharapkan (Noermijati, 2013, hal. 42-43).

Pandangan lain bahwa kinerja adalah berhubungan dengan aspek perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas organisasi sesuai dengan wewenang yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya dipandang sebagai hasil, tetapi juga berkenaan dengan kemandirian, kekonsistenan dengan nilai organisasi pemahaman terhadap isu-isu yang berhubungan tanggung jawabnya disiplin, dan berkomunikasi dengan baik (Fattah, 2017, hal. 11).

Penilaian kinerja lebih menekankan pada kegiatan penilaian saja, yaitu tahap akhir dari proses manajemen prestasi kerja

sebaliknya, program manajemen kinerja harus dimulai dari sejak tahap perencanaan prestasi kerja dengan menetapkan apa atau yang bagaimana yang harus dicapai, dan kegiatan apa saja yang harus dilakukan untuk mencapainya, dan akhirnya evaluasi prestasi itu sendiri (Ruky, 2006, hal. 13).

Dari pengertian yang dikemukakan oleh para ahli diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwasannya kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai Seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

b. Arti penting penilaian kinerja

Semakin banyaknya perusahaan yang lahir, dengan sendirinya akan diikuti dengan semakin banyaknya kebutuhan sumber daya manusia (sdm) yang akan dilibatkan dalam mengawakili perusahaan-perusahaan tersebut.

Tujuan utama sistem penilaian kinerja pegawai adalah sebagai berikut:
(Fattah, 2017, hal. 15)

- 1) Sebagai dasar atau pedoman dalam rangka pemberian penghargaan.
- 2) Sebagai dasar untuk promosi, mutasi, PHK, dan sebagainya.
- 3) Mengidentifikasi potensi pegawai yang berkinerja tinggi.
- 4) Validasi prosedur seleksi.
- 5) Evaluasi program pelatihan sebelumnya.
- 6) Membantu perkembangan dan perbaikan kerja.
- 7) Mengidentifikasi pelatihan dan peluang untuk pengembangan.
- 8) Mengembangkan cara-cara untuk mengatasi rintangan dan hambatan kinerja.
- 9) Menetapkan kesepakatan antara supervisor (atasan) dengan pegawai mengenai harapan dan keinginannya.

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, adapun faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut (Shaleh, 2018, hal. 8)

- 1) Sikap mental yang meliputi disiplin dan etika.
- 2) Pendidikan yang terdiri dari pendidikan formal dan pendidikan non formal.
- 3) Keterampilan yang terdiri dari kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*).
- 4) Manajemen merupakan sistem diterapkan oleh pemimpin untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya.
- 5) Hubungan kerja yang harmonis berarti menciptakan lingkungan kerja keserasian hubungan yang dapat memberikan motivasi.
- 6) Tingkat penghasilan sangat menentukan dalam meningkatkan motivasi untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik, jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawai akan berpengaruh kepada peningkatan pengabdian yang pada akhirnya akan menghasilkan produktivitas kerja.
- 7) Lingkungan dan iklim kerja yang baik mendorong pegawai senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.
- 8) Kesempatan berprestasi merupakan harapan pegawai.

Dalam pandangan lain faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) (Hoda, 2016, hal. 56-57).

1) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari. Maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasinya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasinya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

d. Indikator kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu alat yang dipergunakan untuk mengetahui dan menjelaskan mengenai suatu kondisi tertentu (Abas, 2017, hal. 36).

Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Ada beberapa Indikator kinerja sebagai berikut (Wibisono, 2016, hal. 248-249)

1) Umpan balik 360 derajat

Memberikan kesempatan pada semua pegawai untuk memberikan umpan balik (feedback) kepada sesama anggota perusahaan sehingga dapat diidentifikasi kinerja individu, departemen, atau proses dalam perusahaan yang perlu ditingkatkan.

2) Absensi

Tingkat absensi merupakan masukan penting terhadap proses perencanaan kapasitas yang memberikan indikasi keberadaan dan keahlian pegawai ketika dibutuhkan.

3) Lamaran dan lowongan

Pengukuran jumlah orang yang melamar pada setiap lowongan yang diiklankan akan menilai jumlah orang yang berkeinginan untuk bekerja pada perusahaan.

4) Ketersediaan pelatihan

Program pelatihan merupakan semua aktivitas yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kapabilitas atau keahlian pegawai.

5) Kaji banding internal

Salah satu bentuk adopsi praktik. Meskipun manfaat yang didapat tidaklah besar, hal ini dapat meningkatkan kinerja perusahaan tanpa pengeluaran biaya yang dapat ditingkatkan dengan melaksanakan kaji banding internal.

6) Efisiensi biaya penyelenggaraan pelatihan

Mengukur apakah program pelatihan lebih baik dilakukan sendiri atau oleh agen luar yang dikontrak dari waktu ke waktu ketika pelatihan diperlukan.

7) Motivasi dan komitmen pegawai

Komitmen dan motivasi bekerja merupakan hal yang penting dalam memaksimalkan pencapaian potensi perusahaan atau organisasi.

Pandangan lain indikator kinerja yang dikemukakan oleh (Saraswati, 2017, hal. 90-91).

1) Kualitas kerja

Pengukuran kualitas kerja dilakukan dengan melihat seberapa baik seseorang karyawan melakukan tugas – tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja seseorang karyawan bisa diukur dari seberapa lama ia bekerja dalam waktu tertentu. Kuantitas kerjajuga bisa dilihat dari kecepatan karyawan tersebut.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas diukur dari seberapa baik seorang karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan tepat.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab seorang karyawan terhadap pekerjaannya diukur dari kesadaran karyawan tersebut akan kewajiban untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

Dalam pandangan lain Indikator kinerja yang dikemukakan oleh Soedarsa, *dkk* (2014 hal.75).

- 1) Kualitas pekerjaan.
- 2) Inisiatif.
- 3) Etika kerja.
- 4) Kerja sama
- 5) Pengetahuan tentang pekerjaan.
- 6) Tanggung jawab.
- 7) Pemanfaatan waktu.

2. Pelatihan

a. Pengertian pelatihan

Lingkungan strategis selalu berubah, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tampaknya tidak akan pernah berhenti. Perubahan lingkungan strategis ini mengharuskan para manajer untuk terus berupaya untuk meningkatkan kinerja perusahaannya dengan melalui cara agar mampu menghadapi berbagai tantangan tersebut, agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

Pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan dan melaksanakan pekerjaan tertentu maupun pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman atas keseluruhan lingkungan (Justine, 2016, hal. 98).

Pelatihan merupakan salah satu cara untuk dapat mengembangkan kemampuan dan keahlian karyawan sehingga dapat menyesuaikan diri dan memahami teknologi yang senantiasa berkembang dari waktu ke waktu (Joses, 2010, hal. 55).

Pelatihan (*training*) yang dimaksudkan adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai kemampuan dan teknik pelaksanaan kerja, pelatihan lebih fokus ke praktek, dengan demikian karyawan setelah selesai mengikuti pelatihan maka hasilnya bisa langsung dipraktekkan ditempat kerja dalam kegiatan kerja sehari-hari (Larasati, 2018, hal. 110).

Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan dimana karyawan akan mendapat pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikan tugasnya saat ini agar meningkatkannya kinerja karyawan dan tujuan perusahaan tercapai.

b. Manfaat pelatihan

Pelatihan memiliki manfaat bukan hanya bagi perusahaan tapi juga individu, berikut adalah manfaat pelatihan menurut (Justine, 2016, hal. 102-103).

- 1) Manfaat bagi perusahaan.
 - a) Memperbaiki pengetahuan tentang jabatan dan keterampilan.
 - b) Memperbaiki moral kerja.
 - c) Mengenali tujuan organisasi.
 - d) Membuat citra terhadap organisasi lebih baik lagi.
 - e) Memperbaiki hubungan antara atasan dan bawahan.

- f) Membantu pegawai untuk bisa menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan.
 - g) Membantu menangani konflik sehingga mencegah stress dan tensi yang tinggi.
 - h) Membantu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.
- 2) Manfaat bagi individu
- a) Membantu individu untuk dapat membuat keputusan dan pemecahan masalah secara lebih baik lagi.
 - b) Internalisasi dan operasionalisasi motivasi kerja, prestasi, tumbuh, tanggung jawab , dan kemajuan.
 - c) Mempertinggi rasa percaya diri untuk pengembangan diri.
 - d) Membantu untuk mengurangi rasa takut dalam menghadapi tugas-tugas baru.
- 3) Manfaat bagian kepegawaian
- a) Memperbaiki komunikasi antar kelompok dengan individu.
 - b) Dimengertinya kebijakan organisasi, aturan-aturan, dan sebagainya.
 - c) Membangun rasa keterdekatan dalam kelompok.
 - d) Menciptakan organisasi sebagai tempat yang baik untuk bekerja dan hidup di dalamnya.

Dalam pendapat lain manfaat pelatihan adalah sebagai berikut (Joses, 2010, hal. 57).

1) Peningkatkan keahlian

Artinya karyawan tentu dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan dan dapat memberikan tingkat efisiensi dalam melakukan suatu pekerjaan.

2) Tingkat pengetahuan

Karyawan yang memperoleh setelah menempuh pelatihan membuat pekerjaan yang dilakukan menjadi selesai lebih efisien, cepat, dan tepat waktu.

c. Tujuan pelatihan

Pelatihan bertujuan adalah mempersiapkan karyawan yang akan segera diberi tugas mengerjakan pekerjaan yang telah ada (proses pendidikan jangka pendek) (Larasati, 2018, hal. 130).

Berdasarkan definsi ini pelatihan memiliki beberapa tujuan yaitu sebagai berikut (Larasati, 2018, hal. 132).

- 1) Pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup'' gap'' antara kecakapan dan kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan.
- 2) Program-program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan sehingga membuat karyawan menjadi produktif.

d. Faktor yang mempengaruhi pelatihan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah sebagai berikut menurut (Larasati, 2018, hal. 136).

- 1) Tidak tercapainya standar pencapaian kerja.
- 2) Karyawan tidak mampu melaksanakan tugasnya.
- 3) Karyawan tidak produktif.
- 4) Tingkat penjualan menurun.

Pandangan lain faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja dikemukakan oleh (Wispanono, 2018, hal. 146).

- 1) Dana
- 2) Sarana dan prasarana
- 3) Instruktur pelatihan

e. Metode-metode pelatihan

Pelatihan sebagai suatu proses pembelajaran dilakukan secara sistematis dengan maksud agar proses pembelajaran dapat hasil yang optimal. Metode pelatihan sangat banyak ragamnya, diantara lain adalah sebagai berikut.

Metode pelatihan adalah sebagai berikut (Rozalena & Sri, 2016, hal. 190-193) :

1) *Coaching and mentoring in organization*

Metode pelatihan ini ditekankan pada cara untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan dan kapasitas setiap staf dan pemimpin pada level menengah kebawah sehingga sesuai dengan sasaran kerjanya.

2) *Effective coaching for leader*

Biasanya diadakan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan kepada karyawannya untuk mampu menghadapi tuntutan dan tantangan baik dari internal maupun eksternal perusahaan.

3) *Leadership basic and advance training*

Pelatihan *leadership* tidak hanya dibutuhkan dan diperuntukan bagi manajer SDM dan pejabat SDM/HRD, tetapi untuk semua pemimpin diorganisasi. Namun pada departement SDM inilah dasar *leadership* tersebut harus dimulai dan menjadi patokan untuk mewujudkan *leader* yang menjamin produktivitas dan kinerja yang tinggi dan unggul.

Menurut Santoso (2017, hal. 34-39) metode pelatihan sebagai berikut:

1) Metode seminar

Suatu kegiatan ilmiah yang dilakukan oleh beberapa orang dalam suatu sidang yang berusaha membahas/mengupas masalah-masalah atau hal-hal tertentu dalam rangka mencari jalan pemecahan atau mencari pedoman pelaksanaanya.

2) Metode kerja kelompok

Suatu cara menyajikan bahan pelatihan dengan menyuruh peserta pelatihan guna mengerjakan tugas tertentu untuk mencapai tujuan pelatihan.

3) Metode kerja lapangan

Metode pelatihan dengan mengajak peserta pelatihan kedalam suatu tempat diluar pelatihan yang bertujuan tidak hanya sekedar observasi atau tinjauan saja tetapi langsung tertun turut

aktif ke lapangan kerja agar peserta pelatihan dapat menghayati sendiri serta bekerja sendiri didalam pekerjaan yang ada dalam masyarakat.

4) Metode sumbang saran/curah pendapat

Dengan mengutarakan sesuatu masalah ke peserta pelatihan oleh *trainer* kemudian peserta pelatihan menjawab mengemukakan pendapat/jawaban dan komentar sehingga masalah tersebut berkembang menjadi masalah baru.

5) Metode presentasi

Penyampaian informasi dan pengetahuan dari seorang trainer dengan menggunakan komunikasi satu arah. Dalam metode presentasi *trainer* penting memiliki keahlian/kemampuan yang spesifik terkait dengan bahan /materi pelatihan yang disampaikan kepada peserta pelatihan.

6) Metode penemuan (*discovery*)

Merupakan proses mental dimana peserta pelatihan mampu mengasimilasikan/mencampurkan suatu proses atau prinsip-prinsip.

7) Metode eksperimen

Merupakan salah satu cara dalam pelatihan dimana seorang peserta pelatihan diajak untuk beruji coba atau mengadakan pengamatan kemudian hasil pengalaman itu disampaikan dalam penelitian dan dievaluasi oleh *trainer*.

8) Metode bermain peran (*role playing*)

Dilakukan dengan meminta peserta pelatihan untuk melakukan suatu peran. Metode ini tentu menjamin keterlibatan peserta pelatihan dan juga mendayagunakan efek kinestetik/gerakan.

9) Metode inquiry

Metode pelatihan dimana *trainer* membagi tugas meneliti suatu masalah kepada peserta pelatihan. Peserta pelatihan dibagi menjadi beberapa kelompok dan masing-masing kelompok mendapat tugas tertentu yang harus dikerjakan.

Sedangkan menurut Wispandono (2018, hal 114-125) beberapa metode umum yaitu metode praktis (*on the job training*) dan (*off the job training*) adalah:

1) Metode praktis (*on the job training*) adalah pelatihan dengan cara pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang sebenarnya dan dibawab bimbingan dan supervisi dari pegawai yang telah berpengalaman atau seorang supervisor. Adapun beberapa metode pelatihan *on the job training* sebagai berikut :

a) Job intruction training (latihan instruktur pekerjaan)

dilaksanakan dengan memberi petunjuk pekerja secara langsung kepada trainer mengenai pekerjaan yaitu bagaimana cara melaksanakan pekerjaan sekarang.

b) Job rotation (rotasi pekerjaan) memperluas pengalaman, dan

kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang berbeda.

- c) Apprenticeships / understudy / magang merupakan pelatihan dengan cara belajar dari seseorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman.
 - d) Coaching and counseling / bimbingan dan penyuluhan adalah suatu pelaksanaan pelatihan dimana atasan mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja kepada bawahannya.
 - e) Demonstration and example / demonstrasi dan pemberian contoh adalah pelatihan ini sangat efektif karena peserta mendapatkan teori dan praktek secara langsung sehingga memudahkan transfer belajar.
 - f) Penugasan sementara dilakukan dengan cara menempatkan peserta/karyawan pada posisi manajerial atau anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan.
- 2) Metode pelatihan *off the job training* adalah pelatihan yang berlangsung pada waktu karyawan yang dilatih untuk melaksanakan pekerjaan rutin /biasa. Adapun metode beberapa metode *off the job training* sebagai berikut :
- a) Lecture adalah metode pelatihan dengan menggunakan sistem kuliah ceramah untuk menyampaikan informasi tertentu kepada pegawai.
 - b) Video presentation adalah metode pelatihan yang hampir mirip dengan lecture hanya saja dalam prosesnya menggunakan video atau slide presentasi.

- c) Vestibule training adalah metode pelatihan untuk meningkatkan keterampilan terutama yang bersifat teknis, ditempat pekerjaan, akan tetapi tanpa mengganggu aktivitas kerja sehari-hari.
- d) Role playing adalah metode pelatihan dengan teknik memainkan peran tertentu dalam suatu situasi kerja.
- e) Studi kasus (case study) adalah metode pelatihan dengan prinsip penyelesaian kasus tertulis.
- f) Simulation yaitu lebih menekankan pada penguasaan penggunaan alat mekanikal yang persis sama dengan yang akan digunakan saat bekerja.
- g) Belajar mandiri (self study) merupakan pembelajaran terhadap informasi yang dilakukan secara mandiri oleh pegawai. Banyak organisasi yang mendorong pegawainya untuk belajar mandiri akan tetapi terkendali melalui proses belajar yang terprogram.
- h) Programmed learning adalah penggunaan prinsip memberikan pertanyaan kepada peserta pelatihan. Metode ini dilakukan secara otomatis dengan membuat program khusus pada komputer yang memungkinkan adanya umpan balik penyelesaian secara langsung pada setiap pertanyaan yang telah dijawab.
- i) Laboratory training metode ini dikembangkan dalam bentuk latihan kelompok. Latihan ini dapat digunakan untuk

mengembangkan sensitivitas antar anggota kelompok yang nantinya dapat diterapkan kepada lingkungan kerja.

f. Indikator-indikator pelatihan

Menurut Wispandono (2018, hal. 130) indikator dalam pelatihan adalah sebagai berikut:

1) Prestasi kerja karyawan

Apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan dan pelatihan baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat maka berarti pengembangan dan pelatihan yang dilakukan cukup baik tetapi jika prestasi kerjanya tetap, maka pengembangan dan pelatihan yang dilakukan kurang baik dan perlu adanya perbaikan.

2) Kedisiplinan karyawan

Jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan dan pelatihan semakin baik, maka pengembangan atau pelatihan yang dilakukan tersebut sudah baik, akan tetapi jika kedisiplinan tidak meningkat berarti pengembangan dan pelatihan yang dilakukan kurang baik.

3) Kehadiran karyawan

Kalau kehadiran karyawan setelah mengikuti pelatihan meningkat berarti pengembangan dan pelatihan tersebut baik, akan tetapi jika kehadiran karyawan setelah mengikuti pelatihan tidak meningkat berarti pengembangan dan pelatihan tersebut kurang baik.

4) Tingkat kerusakan produksi

Setelah karyawan mengikuti pengembangan dan pelatihan berkurang maka pelatihan yang dilakukan tersebut sudah baik, sebaliknya jika tetap maka pelatihan kurang baik. Termasuk dalam konteks ini adalah tingkat kecelakaan karyawan harus berkurang setelah mereka mengikuti program pelatihan, jika tidak berkurang berarti pelatihan yang dilakukan perlu disempurnakan.

Dalam pandangan lain indikator pelatihan sebagai berikut Yoyo *dkk*, (2018 hal. 135-136).

1) Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan keterampilan, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bisangnya, personal, dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2) Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3) Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya

manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4) Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian disiplin

Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya.

Didalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatuh dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya (Sutrisno, 2009, hal. 85).

Kedisiplin adalah suatu tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad dan baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki (Sutrisno, 2009, hal. 87).

Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja yang diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya

orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban (Afandi, 2016, hal. 1).

Dalam pandangan lain kedisiplinan karyawan adalah kemampuan mengendalikan perilaku yang berasal dari dalam diri seseorang, sesuai dengan hal-hal yang telah diatur dari luar atau norma yang telah ada. Artinya disiplin dari sudut psikologis ini, merupakan perilaku seseorang yang muncul dan mampu menyesuaikan diri dengan aturan yang telah ditetapkan (Roebing, 2017, hal. 2-3).

Jadi dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah suatu sikap inisiatif diri dalam mengerjakan pekerjaan menaati peraturan yang ada di perusahaan saling menghormati antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

b. Bentuk disiplin kerja

Adapun bentuk yang menyangkut tentang disiplin kerja diantaranya yaitu: (Roebing, 2017, hal. 6-9).

1) Disiplin preventik

Kedisiplinan preventik adalah tindakan SDM agar terdorong untuk menaati standar dan peraturan, sehingga tidak terjadi pelanggaran atau bersifat mencegah, tanpa ada yang memaksakan.

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif yaitu tindakan yang dilakukan untuk mencegah supaya tidak terulang kembali sebuah peristiwa yang bersifat indisipliner, tidak terjadi pelanggaran pada waktu-waktu berikutnya.

3) Disiplin progresif

Disiplin progresif merupakan tindakan disiplin berulang kali, berupa hukuman yang semakin berat dengan tujuan agar yang melanggar dapat memperbaiki diri sebelum hukuman yang lebih berat lagi dijatuhkan.

Dalam pandangan lain bentuk yang menyangkut tentang disiplin kerja (Afandi, 2016, hal. 7-8).

- a. Disiplin preventif adalah pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar disiplin diri dengan menaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan.
- b. Disiplin korektif merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan
- c. Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut (Afandi, 2016, hal. 10).

- 1) Faktor kepemimpinan
- 2) Faktor sistem penghargaan
- 3) Faktor kemampuan
- 4) Faktor balas jasa

- 5) Faktor keadilan
- 6) Faktor pengawasan melekat
- 7) Faktor sanksi hukuman
- 8) Faktor ketegasan
- 9) Faktor hubungan kerja.

Sedangkan faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai yang dikemukakan oleh (Sutrisno, 2009, hal. 90-92).

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pemimpin dapat menegakan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapannya, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pemimpin saja atau, berlaku untuk

orang yang tertentu saja, jangan berharap bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut.

4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa lagi.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyaknya para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Seorang karyawan tidak hanya puas dengan menerima kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.

7) Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin yaitu:

- a. Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan menurut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

d. Pendekatan disiplin kerja

Pendekatan disiplin kerja yang sering diterapkan didalam perusahaan yang dikemukakan oleh (Afandi, 2016, hal. 9).

1) Pendekatan disiplin modren

Pendekatan disiplin modren merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku, keputusan-keputusan yang semanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-fakta, serta melakukan protes terhadap kasus disiplin.

2) Pendekatan disiplin tradisional

Yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi bahwa disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan, disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun pada karyawan lainnya, peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras, serta pemberian hukuman terhadap karyawan yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang berat.

3) Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan ini berasumsi bahwa disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua karyawan, disiplin bukanlah suatu hukuman tetapi merupakan pembentukan perilaku, serta bertujuan agar karyawan bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

e. Indikator-indikator disiplin kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya (Afandi, 2016, hal. 10).

- 1) Masuk tepat waktu.
- 2) Penggunaan waktu yang efektif.
- 3) Tidak pernah mangkir atau tidak bekerja.
- 4) Mematuhi semua peraturan organisasi.
- 5) Target pekerjaan.
- 6) Membuat laporan kerja harian.

Dalam pandangan adalah sebagai berikut menurut (Busro, 2018, hal. 303).

- 1) Sikap disiplin kerja.
- 2) Jumlah jam kerja.
- 3) Jumlah hari kerja.
- 4) Jumlah hari izin.

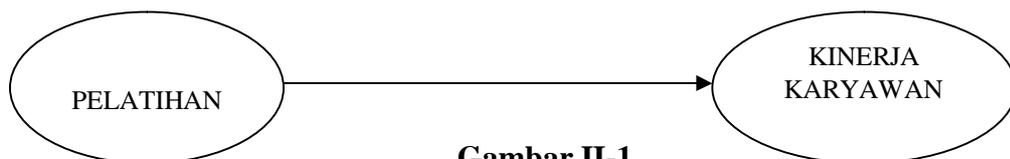
B. Kerangka konseptual

Kerangka konseptual merupakan landasan dalam melakukan penelitian yang pada dasarnya mengidentifikasi hubungan antar variabel utama untuk menjawab masalah penelitian tertentu maka perlu dipahami apa yang dimaksud dengan variabel (Hermawan, 2005, hal. 50).

1) Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Pelatihan semakin penting karena manajer membagi pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi.

Selanjutnya hasil terendah pada variabel pelatihan yaitu lama waktu pelatihan yang diikuti karyawan maka akan semakin banyak hal-hal yang dapat mereka pelajari terkait dengan pekerjaan sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja, hal ini didukung dalam penelitian terdahulu (Ratnasari & Sunuharyo, 2018, hal. 216), (Astuti & Sari, 2018, hal. 464), dan (Agusta & Sutanto, 2013, hal. 7).

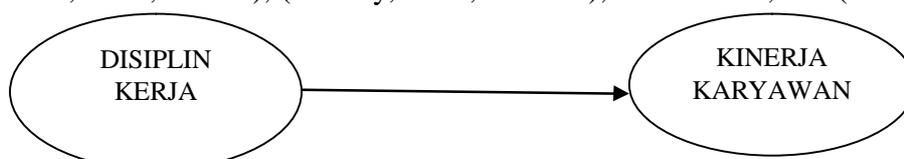


Gambar II-1
Paradigma penelitian pengaruh pelatihan terhadap kinerja

2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Itu dikarenakan jika karyawan disiplin dalam bekerja maka kinerja karyawan akan meningkat itu sangat diharapkan oleh perusahaan..

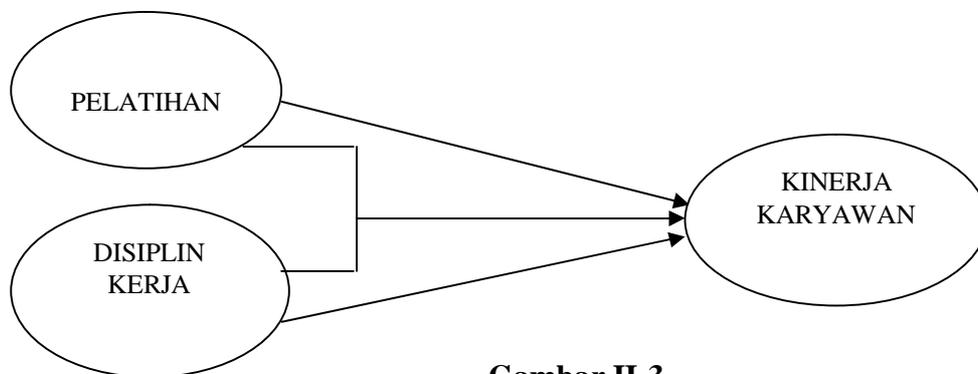
Semakin kuat disiplin kerja maka akan semakin baik dan positif pula kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang kuat antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan penelitian terdahulu Hajrina, *dkk* (2016, hal. 135), (Faustyna & Jumani, 2015, hal. 78), (Arianty, 2016, hal. 410), dan Adrian, *dkk* (2016, hal. 9).



Gambar II-2
Paradigma Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

3) Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa dalam penelitiannya Variabel pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan penelitian terdahulu (Sefriady & Iskandar, 2018, hal. 62), (Siswadi, 2016, hal. 137), dan Ariyanti, *dkk* (2016, hal. 47).



Gambar II-3
Paradigma Penelitian Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori.

Dengan kata lain, jika teori menyatakan bahwa A berpengaruh terhadap B, maka hipotesis adalah sesuai dengan apa yang dikatakan teori tersebut, yakni A berpengaruh terhadap B. Jawaban sesungguhnya telah melakukan pengumpulan data dan analisis data penelitian Juliandi *dkk* (2014, hal. 44). Berdasarkan dari kerangka konseptual diatas maka hipotesisnya adalah :

1. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Belawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Belawan.
3. Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Belawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pengertian penelitian asosiatif ini memiliki level tertinggi bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif atau komparatif. Penelitian jenis ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Tokan, 2016, hal. 10).

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika (Sitoyo & Sodik, 2015, hal. 68-69).

Pendekatan asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara ketiga variabel penelitian yang saling berhubungan ataupun berpengaruh antara variabel yang satu dengan yang lainnya, yaitu (variabel bebas) pelatihan (X_1) disiplin kerja (X_2) sedangkan (variabel terikat) kinerja karyawan (Y).

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini meliputi.

1. Kinerja Karyawan (Y)

Pengertian kinerja karyawan secara lebih rinci dikemukakan, bahwa aspek yang lebih luas sehubungan dengan lingkup dari kinerja. Kinerja tidak hanya dipandang sebagai hasil, tetapi juga berkenaan dengan kemandirian, kekonsistenan, dengan nilai organisasi, pemahaman terhadap isu-isu yang

berhubungan dengan tanggung jawabnya, disiplin dan berkomunikasi dengan baik (Hussein, 2017, hal. 11).

Tabel III-1
Indikator Kinerja karyawan

No	Indikator
1	Kualitas pekerjaan
2	Inisiatif
3	Etika kerja
4	Kerja sama
5	Pengetahuan tentang pekerjaan
6	Tanggung jawab
7	Pemanfaatan waktu

Sumber : Umar (Soedarsa, dkk, 2014, hal. 75).

2. Disiplin (X2)

Menurut Pandi (2016, hal. 1) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja yang diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan dan ketertiban.

Tabel III-2
Indikator Disiplin kerja

No	Indikator
1	Masuk tepat waktu
2	Pengunaan waktu yang efektif
3	Tidak pernah mangkir atau tidak bekerja
4	Mematuhi semua peraturan organisasi
5	Target pekerjaan
6	Membuat laporan kerja harian

Sumber : (Afandi, 2016, hal. 10)

3. Pelatihan (X1)

Pelatihan adalah sebagai usaha yang dilakukan untuk mewujudkan desain dan pengembangan program pelatihan dalam situasi nyata dan realistis (Agustin & Dewi, 2016, hal. 148).

Tabel III-3
Indikator pelatihan

No	Indikator
1	Instruktur
2	Peserta
3	Materi
4	Metode

Sumber : (Yoyo *dkk*, 2018, hal. 135-136)

C. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Belawan Jalan Anggada II No 2 Belawan, Belawan I Medan Kota Belawan. Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan desember 2018 sampai dengan maret 2019. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel III-4
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan / Tahun																			
		November 2018				Desember 2018				Januari 2019				Februari 2019				Maret 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pra Riset																				
2.	Penyusunan Proposal																				
3.	Bimbingan Proposal																				
4.	Seminar Proposal																				
5.	Pengumpulan dan Analisis Data																				
6.	Penulisan Skripsi																				
7.	Bimbingan Skripsi																				
8.	ACC Skripsi																				

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sitoyo & Sodik, 2015, hal. 64). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Belawan yang berjumlah 204 karyawan.

Tabel III-5
Data Karyawan Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Belawan

Jabatan	Jumlah Pegawai
Kepala kantor	1
Kepala subbagian umum	1
Kepala urusan tata usaha dan kepegawaian + pegawai	19
Kepala urusan keuangan + pegawai	4
Kepala urusan rumah tangga + pegawai	3
Kepala seksi penindakan dan penyelidikan	1
Kepala subseksi intelijen I + pegawai	8
Kepala subseksi intelijen II + pegawai	8
Kepala subseksi penindakan I + pegawai	8
Kepala subseksi penindakan II + pegawai	12
Kepala subseksi penyidikan dan barang hasil penindakan + pegawai	4
Kepala subseksi sarana operasi + pegawai	6
Kepala seksi administrasi manifes	1
Kepala subseksi pengadministrasian manifes + pegawai	3
Kepala subseksi pengadministrasian pemberitahuan pengangkutan barang + pegawai	4
Kepala seksi pembendahara	1
Kepala subseksi administrasi penerimaan dan jaminan I + pegawai	2
Kepala subseksi administrasi penerimaan dan jaminan II + pegawai	2
Kepala subseksi administrasi penagihan dan pengambilan I + pegawai	2
Kepala subseksi administrasi penagihan dan pengambilan II + pegawai	3
Kepala seksi pelayanan kepabeanan dan cukai I + pegawai	12

Kepala seksi pelayanan kepabeanan dan cukai II + pegawai	4
Kepala seksi pelayanan kepabeanan dan cukai III + pegawai	32
Kepala seksi pelayanan kepabeanan dan cukai IV + pegawai	5
Kepala seksi pelayanan kepabeanan dan cukai V + pegawai	5
Kepala seksi pelayanan kepabeanan dan cukai VI + pegawai	9
Kepala seksi penyuluhan dan layanan informasi	1
Kepala subseksi penyuluhan + pegawai	2
Kepala subseksi layanan informasi + pegawai	3
Kepala seksi kepatuhan internal	1
Kepala subseksi kepatuhan pelaksanaan tugas pelayanan dan administrasi + pegawai	4
Kepala subseksi kepatuhan pelaksanaan tugas pengawasan dan administrasi + pegawai	4
Kepala seksi pengolahan data dan administrasi dokumen	1
Kepala subseksi pengolahan data + pegawai	5
Kepala subseksi administrasi dokumen + pegawai	10
Jabatan fungsional PFPD	13
Jumlah Pegawai	204

Sumber : Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Belawan (2018)

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun sebagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya (Sitoyo & Sodik, 2015, hal. 64). Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan teknik penarikan sampel yang digunakan yaitu *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Berdasarkan pernyataan di atas, maka teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 67 karyawan dengan menggunakan rumus Slovin (Juliandi *dkk*, 2015, hal. 59) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

E = Presisi (10 % = 0,10)

Dengan rumusan tersebut maka dapat dicari sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{204}{1+204 (0,10)^2}$$

$$n = \frac{204}{1+204 (0,01)}$$

$$n = \frac{204}{1+2,04}$$

$$n = \frac{204}{3.04}$$

$$n = 67$$

Tabel III-6
Jumlah Sampel Karyawan

Jabatan	Jumlah Pegawai
Kepala kantor	1
Kepala subbagian umum	1
Kepala urusan tata usaha dan kepegawaian + pegawai	4
Kepala urusan keuangan + pegawai	3
Kepala urusan rumah tangga + pegawai	2
Kepala seksi penindakan dan penyelidikan	1
Kepala subseksi intelijen I + pegawai	1
Kepala subseksi intelijen II + pegawai	1
Kepala subseksi penindakan I + pegawai	1
Kepala subseksi penindakan II + pegawai	2
Kepala subseksi penyidikan dan barang hasil penindakan + pegawai	2
Kepala subseksi sarana operasi + pegawai	2
Kepala seksi administrasi manifes	1
Kepala subseksi pengadministrasian manifes + pegawai	1
Kepala subseksi pengadministrasian pemberitahuan pengangkutan barang + pegawai	2
Kepala seksi pembendahara	1
Kepala subseksi administrasi penerimaan dan jaminan I + pegawai	1
Kepala subseksi administrasi penerimaan dan jaminan II +	1

pegawai	
Kepala subseksi administrasi penagihan dan pengambilan I + pegawai	2
Kepala subseksi administrasi penagihan dan pengambilan II + pegawai	3
Kepala seksi pelayanan kepabeanan dan cukai I + pegawai	2
Kepala seksi pelayanan kepabeanan dan cukai II + pegawai	3
Kepala seksi pelayanan kepabeanan dan cukai III + pegawai	2
Kepala seksi pelayanan kepabeanan dan cukai IV + pegawai	2
Kepala seksi pelayanan kepabeanan dan cukai V + pegawai	2
Kepala seksi pelayanan kepabeanan dan cukai VI + pegawai	2
Kepala seksi penyuluhan dan layanan informasi	2
Kepala subseksi penyeluhan + pegawai	1
Kepala subseksi layanan informasi + pegawai	3
Kepala seksi kepatuhan internal	1
Kepala subseksi kepatuhan pelaksanaan tugas pelayanan dan administrasi + pegawai	2
Kepala subseksi kepatuhan pelaksanaan tugas pengawasan dan administrasi + pegawai	3
Kepala seksi pengolahan data dan administrasi dokumen	1
Kepala subseksi pengolahan data + pegawai	2
Kepala subseksi administrasi dokumen + pegawai	1
Jabatan fungsional PFPD	5
Jumlah Pegawai	67

Sumber : Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Belawan (2018)

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Angket/Kuisisioner

Merupakan penentuan sampel sebagai responden kuesioner perlu mendapat perhatian pula. Apabila salah menentukan sampel, maka informasi yang kita butuhkan barangkali tidak kita peroleh secara maksimal (Sitoyo & Sodik, 2015, hal. 76).

a. Skala pengukuran penelitian

Intrumen dalam penelitian menggunakan hasil data dari kuisisioner.

Pengukuran variabel dalam penelitian menggunakan skala likert, maka variabel

yang diukur dijabarkan menjadi variabel. Untuk keperluan analisis kuantitatif.

Maka jawabanitu dapat diberi skor :

Tabel III.7
Skala Pengukuran

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

b. Uji validitas

Uji validitas berarti menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar (Juliandi, *dkk* 2015, hal. 76).

Berikut merupakan rumus dasar menguji validitas adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum XiYi - (\sum Xi) (\sum Yi)}{\sqrt{\{n\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\} \{n\sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Dimana :

r_{xy} = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

N = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum Xi$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum Yi$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum Xi^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum Yi^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum Xi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum Yi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum XiYi$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

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

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah angket yang disusun adalah alat ukur yang tepat/benar untuk mengukur variabel penelitian. Jika hasilnya valid, berarti instrument yang digunakan adalah instrumen yang tepat/ benar, sehingga data yang dikumpulkan juga merupakan data yang tepat/benar. Pengujian validitas tiap butir instrument bebas dengan cara mengkorelasikan tiap butir pertanyaan tersebut dengan syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pernyataan valid atau tidak valid, dengan membandingkan r_{tabel} yang diperoleh berdasarkan perhitungan. Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas adalah program komputer SPSS versi 23.

Dari penelitian yang telah penulis lakukan, maka dapat diperoleh hasil validitas dari angket (quisioner) yang telah disebarkan di Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Belawan adalah sebagai berikut :

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Pelatihan (X1)

No Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,670 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
2	0,662 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
3	0,729 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
4	0,749 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
5	0,700 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
6	0,735 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
7	0,438 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
8	0,596 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Tabel III.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X2)

No Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,793 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
2	0,669 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
3	0,827 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
4	0,820 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
5	0,761 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
6	0,838 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
7	0,679 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
8	0,784 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
9	0,803 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
10	0,449 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Tabel III.10
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

No Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,761 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
2	0,772 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
3	0,832 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
4	0,832 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
5	0,700 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
6	0,715 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
7	0,734 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
8	0,685 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
9	0,749 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
10	0,679 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dan seluruh item pertanyaan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item valid.

c. Uji Reliabilitas

Reabilitas (kendala) adalah kemantapan atau stabilitas antara hasil pengamatan dengan instrumen atau pengukuran. Jika diumpamakan sebagai barang maka barang tersebut diamati dalam keadaan tetap, baik pada pengamatan pertama, kedua, ketiga, dan seterusnya (Wahyono, 2009, hal. 251).

$$r = \left[\frac{K}{(K-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana :

r = Reliabilitas intrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_1^2 = Varian total

Nilai kritik dari reabilitas ini dapat juga dengan membandingkan nilai koefisien reabilitas dengan r-tabel. Jika nilai koefisien lebih besar dari nilai r-tabel maka suatu instrument adalah reliabel.

Kriteria pengujiannya reliabilitas adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai koefisien reabilitas Alpha > 0,6 maka suatu instrument adalah reliabel.

b) Jika nilai koefisien reliabilitasnya $\text{Alpha} < 0,6$ maka suatu instrument tidak reliabel.

Tabel III.11
Reliabilitas Pelatihan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,752	8

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Nilai koefisien reliabilitas diatas adalah $0,752 > 0.60$ maka kesimpulannya instrument yang diuji adalah reliable.

Tabel III.12
Reliabilitas Disiplin Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,774	10

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Nilai koefisien reliabilitas diatas adalah $0,774 > 0.60$ maka kesimpulannya instrument yang diuji adalah reliable.

Tabel III.13
Reliabilitas Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,776	10

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Nilai koefisien reliabilitas diatas adalah $0,776 > 0.60$ maka kesimpulannya instrument yang diuji adalah reliable.

2. Wawancara

Yaitu memuat garis besar hal yang akan ditanyakan. Tentu saja kreativitas pewawancara sangat diperlukan, bahkan hasil wawancara dengan jenis pedoman ini lebih banyak tergantung dan pewawancara (Sitoyo & Sodik, 2015, hal. 77).

Peneliti mewawancarai beberapa pegawai untuk menanyakan tentang:

- a) Apa yang membuat karyawan keterampilan karyawan menjadi menurun?
- b) Apakah ada dari pihak kantor dalam permasalahan menengur karyawan dalam waktu bekerja?
- c) Apakah pelatihan sudah mencukupi dalam menyeimbangi beban kerja yang diberikan oleh karyawan?
- d) Apakah pelatihan yang diberikan oleh perusahaan sama antara kepala staf dan pegawainya?

3. Dokumentasi

Yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah dan yang lainnya. Dibandingkan dengan metode lain metode ini tidak begitu sulit dalam arti apabila ada kekeliruan sumber datanya masih tetap, belum berubah (Sitoyo & Sodik, 2015, hal. 77-78).

Penulisan mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti :

- a) Pengambilan data jumlah staf dan kepegawaian kantor
- b) Pengambilan data absensi pegawai dari awal bulan sampai akhir bulan.

F. Teknik Analisis Data

1. Metode Regresi Linear Berganda

Variabel pertama disebut juga sebagai variabel tergantung dan variabel kedua disebut juga sebagai variabel bebas. Jika variabel bebas lebih dari satu, maka analisis regresi tersebut regresi linear berganda. (Sarwono, 2011, hal. 204) Persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta persamaan regresi

b₁ = Koefisien regresi X₁

b₂ = Koefisien regresi X₂

X₁ = Pelatihan

X₂ = Disiplin kerja

E = Error

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS). Jadi analisis regresi yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik, misalnya regresi logistik atau regresi ordinal. Demikian juga tidak semua uji asumsi klasik harus dilakukan pada analisis regresi linear, misalnya uji multikolinearitas sederhana dan uji autokorelasi tidak perlu diterapkan pada data cross sectional (Ansofino *dkk* 2015 hal. 93).

Uji asumsi klasik terdiri dari :

1) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian (Ansofino *dkk* 2015 hal. 94).

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi terganggu (Ansofino *dkk* 2015 hal. 94).

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas (Ansofino *dkk* 2015 hal. 94).

b. Uji Hipotesis

1) Uji Statistik t (uji parsial)

Merupakan teknik analisis untuk membandingkan satu variabel bebas. Teknik ini digunakan untuk menguji apakah nilai tertentu berbeda secara signifikan atau tidak dengan rata-rata sebuah sampel, atau untuk menguji perbedaan rata-rata suatu sampel dengan suatu nilai hipotesis (Arifin, 2017, hal. 93).

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan :

b_i = Koefisien regresi

S_{b_i} = Standar error

Dengan menggunakan tingkat keyakinan alpha (α) sebesar 5 % atau derajat kebebasan ($n-2$). Kemudian dibandingkan antara t_{hitung} dengan tabel maka:

- a) Apabila nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b) Apabila nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

c. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Ini bertujuan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Zeanuddin, 2015, hal. 189).

Rumus Uji f yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

F_h = f_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan

K = Jumlah variabel *independent*

N = Jumlah anggota sampel

R_2 = Koefisien korelasi ganda

Pembuktian ini dilakukan dengan mengamati F_{hitung} pada alpha (α) 5%:

a. Apabila nilai $F_{tabel} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

b. Apabila nilai $F_{tabel} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

d. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R-Square) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentasi pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja. menurut (Juliandi, *dkk* 2015, hal. 158).

Rumus Koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Determinasi

r = Nilai Korelasi Berganda

100% = Persentase kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam pengelolaan penganalisisan data, peneliti menggunakan program komputer yaitu *Statistical Program For Social Science* (SPSS).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menyajikan data jawaban angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel pelatihan, 10 pernyataan untuk variabel disiplin kerja, dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 67 orang karyawan pada Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Belawan Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala Likert Summated Rating, agar mendapatkan hasil valid dan reliable.

Tabel IV.1
Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Berdasarkan ketentuan penelitian skala Likert pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel Pelatihan, Disiplin Kerja, maupun variabel Kinerja Karyawan. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian ini, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai 1.

2. Karakteristik Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden sebagai berikut :

a. Jenis kelamin

Untuk mengetahui tingkat presentase jenis kelamin dari 67 responden dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	53	79,1	79,1	79,1
	Perempuan	14	20,9	20,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Dari tabel diatas dapat dilihat dari 67 responden yang diteliti bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 53 orang (79,1%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 14 orang (20,9%). Dapat disimpulkan bahwa jumlah responden karyawan laki-laki lebih banyak dibanding dengan jumlah responden karyawan perempuan.

b. Usia

Usia responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat presentase dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 21 Tahun	17	25,4	25,4	25,4
	31 - 40 Tahun	30	44,8	44,8	70,1
	41 - 60 Tahun	20	29,9	29,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa > 21 tahun sebanyak 17 orang (25,4%), Usia 31-41 tahun sebanyak 30 orang (44,8%), dan Usia 41-60 tahun sebanyak 20 orang (29,9%). Dari tabel diatas bahwa mayoritas usia pada penelitian ini adalah usia 31-40 tahun sebanyak 30 orang (44,8%) dari total keseluruhan.

c. Tingkat pendidikan

Pendidikan responden dalam penelitian ini terdiri dari Diploma (D3), Srata-1 (S-1) dan Srata-2 (S-2). Masing-masing tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.4
Disrtibusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Tingkat_Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	14	21,2	21,2	21,2
	S1	38	57,6	57,6	78,8
	S2	14	21,2	21,2	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa untuk data status pendidikan responden untuk Diploma sebanyak 14 orang (21,2%), untuk tingkat S1 sebanyak 38 orang (57,6%), dan untuk tingkat S2 sebanyak 14 orang (21,2%). Dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas tingkat S1 pada penelitian ini adalah (57,6%).

3. Variabel – variabel penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan, deskripsi dari pernyataan akan

menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

Berikut ini adalah uraian hasil penyajian data yang telah dikumpulkan dari responden:

a. Variabel pelatihan

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan di Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Belawan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Pelatihan sebagai berikut:

Tabel IV.5
Skor Variabel Pelatihan

Jawaban Alternatif												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	50,7	31	46,3	2	3,0	0	0	0	0	67	100
2	29	43,3	37	55,2	1	1,5	0	0	0	0	67	100
3	26	38,8	38	56,7	3	4,5	0	0	0	0	67	100
4	26	38,8	40	59,7	1	1,5	0	0	0	0	67	100
5	22	32,8	42	62,7	2	2,9	1	1,5	0	0	67	100
6	24	35,8	38	56,7	4	6,0	1	1,5	0	0	67	100
7	14	20,9	27	40,3	16	23,9	8	11,9	2	3,0	67	100
8	22	32,8	44	65,7	0	0	1	1,5	1	1,5	67	100

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Instruktur pelatihan yang diberikan perusahaan sudah memiliki kualifikasi yang memadai didalam bidang masing-masing, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 31 dengan persentase sebesar 46,3%.

2. Jawaban responden tentang Instruktur pelatihan sudah kompeten dalam memberikan pelatihan kepada karyawan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 37 dengan persentase sebesar 55,2%.
3. Jawaban responden tentang Saya mengikuti program pelatihan dengan semangat, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 38 dengan persentase sebesar 56,7%.
4. Jawaban responden tentang Materi yang diberikan dalam program pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang ada, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 40 dengan persentase sebesar 59,7%.
5. Jawaban responden tentang Dalam pelaksanaan program pelatihan dilakukan terlebih dahulu evaluasi bidang kerja karyawan agar tidak salah memberi materi pelatihan sebagian responden menjawab setuju sebanyak 42 dengan persentase sebesar 62,7%.
6. Jawaban responden tentang Materi yang diberikan dalam program pelatihan harus menyangkut tentang program kerja yang baru sebagian responden menjawab setuju sebanyak 38 dengan persentase sebesar 56,7%.
7. Jawaban responden tentang Program pelatihan dilakukan diruangan terbuka dapat membuat karyawan merasa nyaman sebagian responden menjawab setuju sebanyak 26 dengan persentase sebesar 40,3%.
8. Jawaban responden tentang Metode pelatihan bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan karyawan sesuai

dengan sasaran kerja sebagian responden menjawab setuju sebanyak 44 dengan persentase sebesar 65,7%.

b. Variabel disiplin kerja

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan di Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Belawan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Disiplin kerja sebagai berikut:

Tabel IV.6
Skor Variabel Disiplin Kerja

Jawaban Alternatif												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	48	71,6	18	26,9	1	1,5	0	0	0	0	67	100
2	36	53,7	31	46,3	0	0	0	0	0	0	67	100
3	39	58,2	28	41,8	0	0	0	0	0	0	67	100
4	35	52,2	29	43,3	2	3,0	1	1,5	0	0	67	100
5	37	55,2	29	43,3	1	1,5	0	0	0	0	67	100
6	41	61,2	24	35,8	2	3,0	0	0	0	0	67	100
7	37	55,2	29	43,3	1	1,5	0	0	0	0	67	100
8	35	52,2	32	47,8	0	0	0	0	0	0	67	100
9	30	44,8	21	31,3	15	22,4	1	1,5	0	0	67	100
10	32	47,8	33	49,3	2	3,0	0	0	0	0	67	100

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Saya masuk bekerja dengan tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 18 dengan persentase sebesar 26,9%.
2. Jawaban responden tentang Saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 31 dengan persentase sebesar 46,3%.

3. Jawaban responden Saya menggunakan waktu sebaik mungkin untuk mengerjakan beberapa tugas, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 28 dengan persentase sebesar 41,8%.
4. Jawaban responden tentang Saya tidak pernah mangkir dalam melakukan pekerjaan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 29 dengan persentase sebesar 43,3%.
5. Jawaban responden tentang Saya menyelesaikan tugas dengan baik dan benar, responden menjawab setuju sebanyak 29 dengan persentase sebesar 43,3%.
6. Jawaban responden tentang Saya sangat mematuhi setiap peraturan yang ada di perusahaan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 24 dengan persentase sebesar 35,8%.
7. Jawaban responden tentang Saya selalu menjaga kerhamonisan terhadap atasan serta karyawan lain, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 29 dengan persentase sebesar 43,3%.
8. Jawaban responden tentang Saya mengerjakan tugas sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 32 dengan persentase sebesar 47,8%.
9. Jawaban responden tentang Saya selalu membuat laporan kerja harian agar tidak ada pekerjaan yang tertinggal, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 21 dengan persentase sebesar 31,3%.
10. Jawaban responden tentang Saya selalu berkoordinasi dengan tim lain agar terciptanya kerja sama yang baik, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 33 dengan persentase sebesar 49,3%.

c. Variabel kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan di Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Belawan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Disiplin kerja sebagai berikut:

Tabel IV.7
Skor Variabel Kinerja Karyawan

Jawaban Alternatif												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	41	61,2	26	38,8	0	0	0	0	0	0	67	100
2	40	59,7	27	40,3	0	0	0	0	0	0	67	100
3	44	62,7	25	37,3	0	0	0	0	0	0	67	100
4	38	56,7	27	40,3	2	3,0	0	0	0	0	67	100
5	38	56,7	29	43,3	0	0	0	0	0	0	67	100
6	23	34,3	43	64,2	1	1,5	0	0	0	0	67	100
7	24	35,8	41	61,2	2	3,0	0	0	0	0	67	100
8	30	44,8	37	55,2	0	0	0	0	0	0	67	100
9	36	53,7	31	46,3	0	0	0	0	0	0	67	100
10	33	49,3	29	43,3	5	7,5	0	0	0	0	67	100

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Saya mengerjakan tugas sesuai dengan SOP, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 26 dengan presentase sebesar 38,8%.
2. Jawaban responden tentang Saya mengerjakan tugas tanpa disuruh oleh atasan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 27 dengan persentase sebesar 40,3%.

3. Jawaban responden tentang Saya adalah karyawan yang produktif dalam bekerja, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 25 dengan persentase sebesar 37,3%.
4. Jawaban responden tentang Saya konsisten dalam bekerja, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 27 dengan persentase sebesar 40,3%.
5. Jawaban responden tentang Saya melaksanakan tugas sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 29 dengan persentase sebesar 43,3%.
6. Jawaban responden tentang Saling menghargai sesama karyawan dan membangun kerja sama yang baik, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 43 dengan persentase sebesar 64,2%.
7. Jawaban responden tentang Saya mampu menguasai pekerjaan dengan mengikuti program pelatihan yang diadakan oleh perusahaan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 41 dengan persentase sebesar 61,2%.
8. Jawaban responden tentang Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 37 dengan persentase sebesar 55,2%.
9. Jawaban responden tentang Saya memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya agar tidak ada pekerjaan yang tertinggal menumpuk, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 31 dengan persentase sebesar 46,3%.

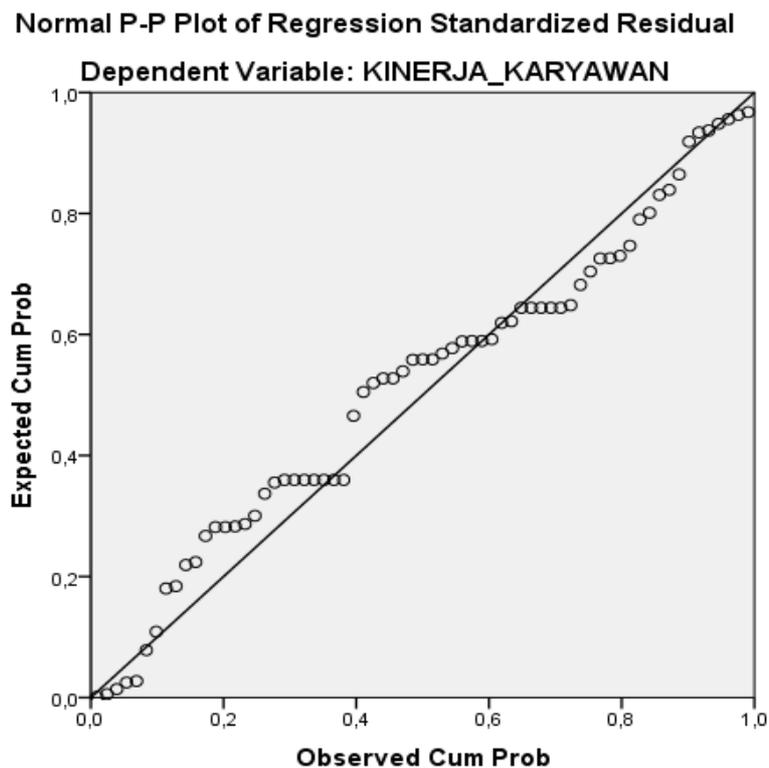
10. Jawaban responden tentang Saya bekerja lebih efektif dengan skala prioritas waktu yang tepat, sebagian reponden yang menjawab setuju sebanyak 29 dengan persentase sebesar 43,3%.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV.1
Uji Normalitas



Kesimpulan dari keterangan gambar diatas menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya yaitu titik-titik telah membentuk dan mengikuti garis diagonal pada gambar, dengan demikian dinyatakan bahwa data telah berdistribusi dengan normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi terganggu.

Tabel IV.9
Uji Multikolinearitas

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	PELATIHAN	,527	,203	,140	,678	1,475
	DISIPLIN	,725	,609	,518	,678	1,475

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Berdasarkan data uji multikolinearitas diatas kedua variabel independen yakni Pelatihan dan Disiplin Kerja memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), yakni hanya 1,475 sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

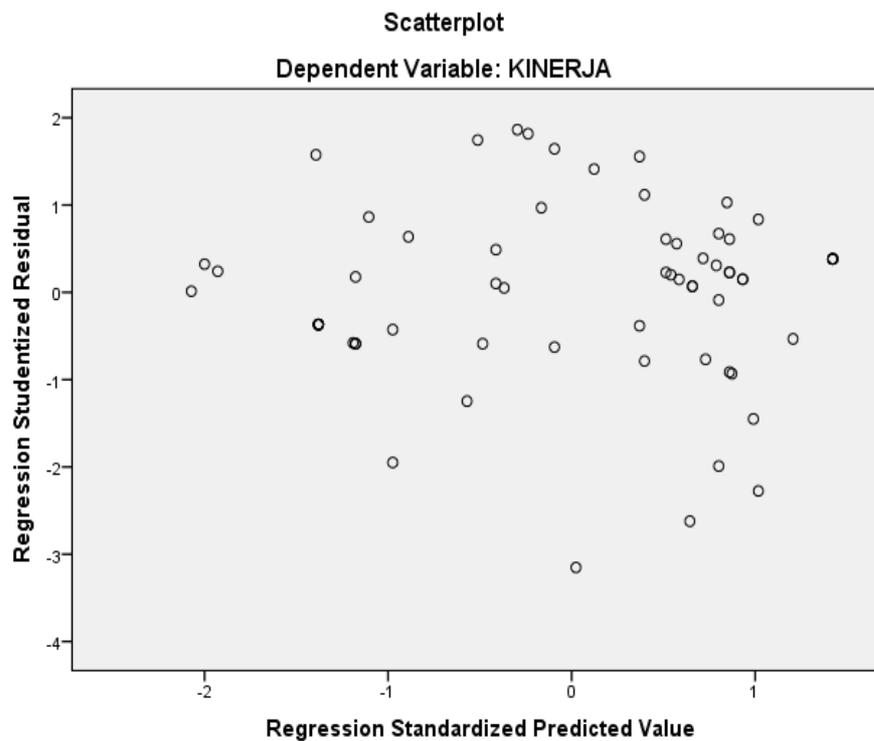
c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-

point) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar IV.2
Uji Heterokedastisitas



Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Gambar diatas memperhatikan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas secara tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

5. Regresi Linier Berganda

Variabel pertama disebut juga sebagai variabel tergantung dan variabel kedua disebut juga sebagai variabel bebas. Jika variabel bebas lebih dari satu, maka analisis regresi tersebut regresi linear berganda. (Sarwono, 2011, hal. 204)

Persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta persamaan regresi

b₁ = Koefisien regresi X₁

b₂ = Koefisien regresi X₂

X₁ = Pelatihan

X₂ = Disiplin kerja

E = Error

Tabel IV.8
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,636	3,975		2,927	,005
	PELATIHAN	,207	,125	,170	1,659	,102
	DISIPLIN	,582	,095	,629	6,146	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Dari hasil pengujian yang ada pada tabel diatas dengan menggunakan SPSS *for windows* versi 23 diperoleh koefisien-koefisien persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$a = 11,636$$

$$b_1 = 0,207$$

$$b_2 = 0,582$$

Persamaan regresinya dari nilai-nilai diatas adalah :

$$Y = 11,636 + 0,207b_1 + 0,582b_2$$

Keterangan:

- a. Nilai $a = 11,636$ menunjukkan bahwa jika variable independen yaitu Pelatihan dan Disiplin Kerja dalam keadaan konstan adalah 11,636.
- b. Nilai koefisien regresi $b_1 = 0,207$ menunjukkan apabila Pelatihan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Karyawan akan menambah sebesar 20,7%.
- c. Nilai koefisien regresi $b_2 = 0,582$ menunjukkan apabila Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Disiplin Kerja sebesar 58,2%.

Berdasarkan nilai-nilai regresi untuk variabel bebas disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Belawan adalah nilai variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 58,2%. Berdasarkan keterangan tersebut diketahui bahwa peningkatan terhadap Kinerja Karyawan lebih cenderung dipengaruhi oleh Disiplin Kerja.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Statistik t (uji parsial)

Teknik ini digunakan untuk menguji apakah nilai tertentu berbeda secara signifikan atau tidak dengan rata-rata sebuah sampel, atau untuk menguji perbedaan rata-rata suatu sampel dengan suatu nilai hipotesis Dengan menggunakan *significane level 0,05*.

Untuk itu kriteria uji t tingkat $\alpha = 5\%$ diketahui $n = 67$, dengan $df = n - k = 67 - 2 = 65$, dimana k adalah variabel-variabel independen ditambah variabel

bebas. Nilai t_{tabel} untuk $n = 65$ adalah 1,670 t_{tabel} ini digunakan sebagai kriteria dalam pengambilan keputusan. Adapun hasil uji t dapat diperoleh sebagai berikut:

1) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV.10

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,036	4,400		5,236	,000
	PELATIHAN	,642	,129	,527	4,997	,000

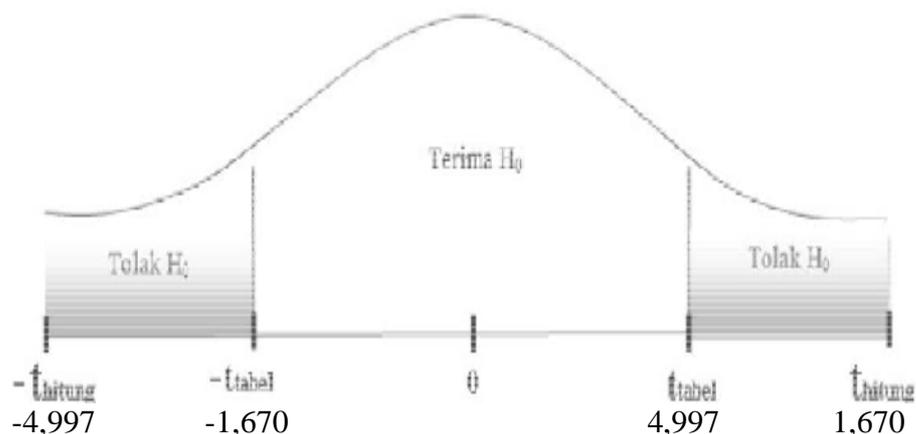
a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pelatihan secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Dari pengolahan SPSS for windows versi 23, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

$$t_{\text{hitung}} = 4,997$$

$$t_{\text{tabel}} = 1,670$$



Gambar IV.3

Uji t

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel tentang pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} 4,997 > t_{\text{tabel}} 1,670$ dengan probabilitas Sig pada Pelatihan

$0,000 < 0,05$ dikarenakan nilainya lebih kecil dari $(0,05)$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara parsial Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV.11
Uji t
Coefficients^a

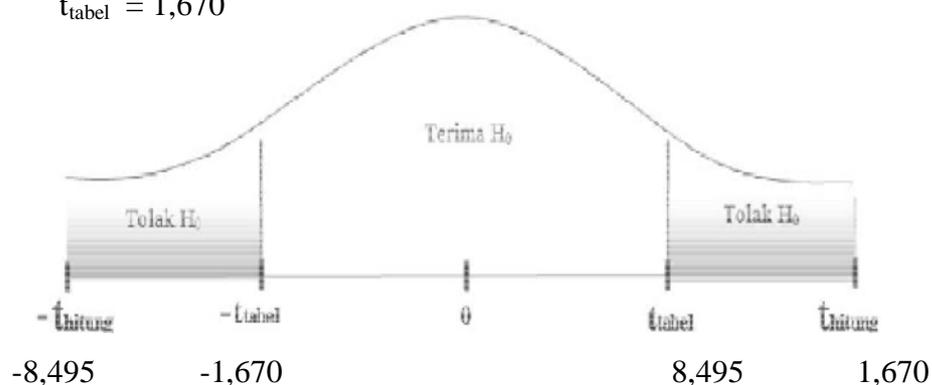
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,672	3,576		4,102	,000
	DISIPLIN	,671	,079	,725	8,495	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pelatihan secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Dari pengolahan SPSS for windows versi 23, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = 8,495$$

$$t_{tabel} = 1,670$$



Gambar IV.4
Uji t
Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel tentang pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t_{hitung} 8,495 > 1,670 dengan probabilitas Sig pada Disiplin Kerja 0,000 < 0,05 dikarenakan nilainya lebih kecil dari (0,05) maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara parsial Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji Signifikasi Simultan (Uji Statistik F)

Uji ini bertujuan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Kriteria pengujiannya dengan menentukan nilai f_{hitung} dan f_{tabel} perhitungannya yaitu:

Bentuk Pengujian:

H_0 : Tidak ada pengaruh antara Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H_a : Ada pengaruh antara Pelatihan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung < probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig < 0,05).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung > probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig > 0,05).

Tabel IV.12
Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	546,015	2	273,007	38,434	,000 ^b
	Residual	454,612	64	7,103		
	Total	1000,627	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Dari tabel diatas dapat diketahui :

$$Df_1 = n - k - 1 = 67 - 2 - 1 = 64$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,14$$

$$F_{\text{hitung}} = 38,434$$

Berdasarkan tabel tentang Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai $f_{\text{hitung}} 38,434 > f_{\text{tabel}} 3,14$ dengan probabilitas Sig $0,000 < \alpha 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima, dan dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Belawan mempunyai pengaruh yang signifikan.

7. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R-Square) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentasi pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja.

Tabel IV.13
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,739 ^a	,546	,531	2,66520	,546	38,434

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Data diatas menunjukkan nilai R- Square sebesar 0,546 untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat diketahui melalui uji koefisien determinasi seperti berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,739)^2 \times 100\% \\
 &= 0,546\%
 \end{aligned}$$

Nilai R-Square diatas diketahui 0,546 atau 54,6%, artinya menunjukkan bahwa sekitar 54,6% variabel kinerja karyawan dan dapat diperjelas oleh variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja dan sisanya 0,454 atau 45,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Dari hasil pengajian diatas terlihat bahwa semua variabel bebas ada pengaruh terhadap variabel terikat. Agar mengetahui lebih lanjut berikut ini rincian hasil analisis dan pengujian tersebut.

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t_{hitung} 4,997 > 1,670 dengan probabilitas Sig

pada Pelatihan $0,000 < 0,05$ dikarenakan nilainya lebih kecil dari $(0,05)$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Belawan.

Hal ini didukung oleh teori (Larasati, 2018, hal. 110) Pelatihan (*training*) yang dimaksudkan adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai kemampuan dan teknik pelaksanaan kerja, pelatihan lebih fokus ke praktek, dengan demikian karyawan setelah selesai mengikuti pelatihan maka hasilnya bisa langsung dipraktekkan ditempat kerja dalam kegiatan kerja sehari-hari.

Hasil penelitian diperoleh sejalan dengan penelitian terdahulu dilakukan oleh (Astuti & Sari, 2018, hal. 464), (Ratnasari & Sunuharyo, 2018, hal. 216) dan (Agusta & Sutanto, 2013, hal. 7). Adapun hasil penelitian yang tidak sejalan yang dilakukan oleh (Verawati, Albiner, & Evi, 2018, hal. 1-15), (Dumingu, Mandagi, & Paul, 2017, hal. 18-25) dan (Rahman, Lumbanraja, & Siahaan, 2014, hal. 220-228)

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 8,495 > 1,670$ dengan probabilitas Sig pada Disiplin Kerja $0,000 < 0,05$ dikarenakan nilainya lebih kecil dari $(0,05)$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Belawan.

Hal ini didukung oleh teori (Roebing, 2017, hal. 2-3) kedisiplinan karyawan adalah kemampuan mengendalikan perilaku yang berasal dari dalam diri seseorang, sesuai dengan hal-hal yang telah diatur dari luar atau norma yang telah ada. Artinya disiplin dari sudut psikologis ini, merupakan perilaku seseorang yang muncul dan mampu menyesuaikan diri dengan aturan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian diperoleh sejalan dengan penelitian terdahulu dilakukan oleh (Jufrizen, 2018, hal. 405-424), (Arianty, 2016, hal. 410) dan (Tanjung, 2015, hal. 27-36). Adapun hasil penelitian yang tidak sejalan yang dilakukan oleh (Saripuddin & Handayani, 2017, hal. 420-428), (Sumbung, Falah, & Antoh, 2017, hal. 1-16) dan (Harahap & Darmanto, 2015, hal. 1-20).

3. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diatas, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai $f_{hitung} 38,434 > f_{tabel} 3,14$ dengan probabilitas $Sig 0,000 < 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima, dan dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Belawan mempunyai pengaruh yang signifikan.

Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dilihat dari nilai uji F. Dari hasil Koefisien Determinasi Nilai R- Square diatas diketahui 0,546 atau 54,6 %, artinya menunjukkan bahwa sekitar 54,6% variabel Kinerja Karyawan dan dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya 45,4 % dipengaruhi pada variabel lain yang tidak diteliti.

Hal ini didukung oleh teori (Sutrisno, 2009, hal. 85) didalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatuh dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya agar meningkatnya kinerja didalam perusahaan. Hasil penelitian diperoleh sejalan dengan penelitian terdahulu dilakukan oleh (Siswadi, 2016, hal. 137), (Sefriady & Iskandar, 2018, hal. 62) dan (Ariyanti, *dkk* 2016, hal. 47). Adapun hasil penelitian yang tidak sejalan yang dilakukan oleh (Kaseng & Munir, 2017, hal. 153-164) dan (Hatani, Madjid, & Muljabar, 2017, hal. 1-20).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini secara parsial Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Belawan.
2. Hasil penelitian ini secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Belawan.
3. Hasil penelitian secara simultan Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Belawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan sebelumnya, karena terdapat adanya pengaruh yang signifikan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Belawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja adalah sesuatu yang sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan yang lebih baik, maka penulis menyarankan kepada instansi:

1. Meningkatkan pelatihan yang ada dan menambah program pelatihan baru untuk program kerja baru pada karyawan sehingga karyawan lebih berkembang lagi dalam ilmu dan wawasan tentang pekerjaannya.

2. Disiplin kerja karyawan secara terus menerus ditingkatkan dan diperhatikan agar kinerja dapat meningkat dan jauh lebih baik lagi sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang maksimal sesuai dengan harapan perusahaan.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai yang baik, yang berarti jika pimpinan beserta bagian yang terkait lainnya dalam perusahaan dapat menambahkan pelatihan yang sudah ada dalam instansi. Sehingga perlu dilakukan beberapa keputusan untuk memberikan pelatihan dan disiplin kerja yang lebih baik lagi sehingga nantinya kinerja karyawan yang diharapkan menjadi lebih baik untuk masa depan perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Ansofino, Jolianis, Yolamalinda, & Arfilindo, H. (2016). *Buku Ajar Ekomometrika*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arifin, J. (2017). *SPSS 24 Untuk penelitian dan Skripsi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Abas, E. (2017). *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen dan Perpajakan* , 400-410.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kamasindo Cepat Nusantara Medan. *Senar* , 2 (1), 461-464.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indikator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Bambang, S. S., & Miranda, D. R. (2018). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediator kemampuan kerja karyawan studi pada karyawan pt. petrokimia gersik. *Jurnal Administrasi Bisnis* , 58 (1), 210-218.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dumingu, F., Mandagi, C., & Paul, K. (2017). Hubungan Antara Pendidikan Dan Pelatihan Serta Penghargaan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Pancaran Kasih GMIM Kota Manado. *Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi* , 4 (3), 18-25
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Hermawan, A. (2005). *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*. Jakarta: Grasindo.
- Hussein, F. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Hoda, A. (2016). *Ekspresi Seorang Akademisi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Harahap, H., & Darmanto. (2015). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan balai besar konservasi sumber daya alam Sumatera Utara. *Jurnal Administrasi Publik* , 3 (1), 1-9

- Hatani, L., Madjid, R., & Muljabar, O. L. (2017). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Muna. *Jurnal Ilmu Manajemen* , 7 (5), 1-20
- Jufrizen (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan “ *The National Conference on Management and Bussiness (NCMAB)*. 405-424
- Justine. (2016). *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Juliandi, D. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Medan: Umsu Press.
- Joses, J. (2010). *Smart HRD Perusahaan Tenang Karyawan Senang*. Jakarta Selatan: Transmedia Pustaka.
- Kaseng, S. H., & Munir, A. A. (2017). Pengaruh pelatihan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada badan pengelolaan keuangan dan asset daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *e Jurnal Katalogis* , 5 (3), 153-164
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Noermijati. (2013). *Aktualisasi Teori Herzberg Kepuasan Kerja Dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional*. Malang: Ub Press.
- Rahman, S., Lumbanraja, P., & Siahaan, E. (2014). Analisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil dengan kompetensi sebagai variabel intervening pada Sekretariat Daerah Labuhan Batu Selatan. *Journal manajemen sains* , 2 (2), 220-228
- Roebing, G. B. (2017). *Revolusi Karyawan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Rozalena, A., & Sri, D. K. (2016). *Pengembangan Karier Dan Pelatihan Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Ruky, A. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Kencana.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal manajemen dan bisnis* , 4 (2), 420-428
- Sumbang, L. I., Falah, S., & Antoh, A. (2017). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai dengan pemberian insentif sebagai variabel moderasi. *Jurnal Kauda* , 2 (1), 1-16
- Santoso, B. (2017). *Skema dan Mekanisame Pelatihan*. Jakarta: Terangi.

- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Jasa Marga Cabang (Belmerah) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* , 17 (1), 124-137.
- Saraswati. (2017). *Step By Step Lancar Membuat KPI*. Yogyakarta: Genesis Learning.
- Sefriady, D. F., & Iskandar, D. A. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. *Jurnal Elektronik* , 2 (1), 57-68.
- Sitoyo, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media.
- Shaleh, H. (2018). *Komitmen Organisasi Kinerja Pegawai*. Makasar: Aksara Timur.
- Soedarsa, H. G., Anwar, C., & Shanti. (2014). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi & Keuangan* , 5 (1), 71-92.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* , 15 (1), 27-36
- Tokan, R. L. (2016). *Manajemen Penelitian Gru*. Jakarta: Grasindo.
- Verawati, J., Albiner, & Evi, K. (2018). Pengaruh Pelatihan Ronde Keperawatan Terhadap Kinerja Perawat Dalam Asuhan Keperawatan di RS Royal Prima Medan. *Jumantik* , 3 (1), 1-15
- Wibisono, D. (2016). *How To Create A World Class Company*. Jakarta: Gramedia.
- Wispondono, M. (2018). *Buku Ajar Menguk Kemampuan Pekerja Migran*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wahyono, T. (2009). *25 Model Analisis Statistik Dengan SPSS 17*. Jakarta: Gramedia.
- Yoyo, S., Agus, A., & Nunung, A. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Zeanuddin, M. (2015). *Isu Problematika dan Dinamika Perekonomian dan Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Deepublish.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi :

Nama : NOVIA ROHMAIYA BERUTU
NPM : 1505160293
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 04 November 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : JL. Pancing I Mabar Hilir Ling. 7
Anak Ke : 2 Dari 3 Bersaudara

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Saridan Berutu
Nama Ibu : Marlina Solin
Alamat : JL. Pancing I Mabar Hilir Ling. 7

Pendidikan Formal

2003-2009 : SD SWASTA PELITA
2009-2012 : SMP LAKS. MARTADINATA MEDAN
2012-2015 : SMA LAKS. MARTADINATA MEDAN
2015-2019 : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi
Dan Bisnis Jurusan Manajemen



KUESIONER PENELITIAN (ANGKET)

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE MADYA BELAWAN SUMATERA UTARA

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian

Lampiran : Kuesioner Penelitian

Kepada : Yth. Bapak/Ibu Karyawan Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe
Madya Belawan

Di tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan kegiatan penelitian yang saya lakukan dengan judul “ **Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Belawan Sumatera Utara**” Saya bermaksud mengajukan permohonan kuesioner. Adapun tujuan dari kuesioner ini adalah sebagai bahan masukan untuk memperoleh data yang akurat dalam menyusun skripsi. Oleh karena itu, mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan mengisi kuesioner dengan sebenar-benarnya. Jawaban-jawaban yang Bapak/Ibu berikan dalam kuesioner akan saya jamin kerahasiaannya karena kuesioner ini hanya digunakan untuk kegiatan penelitian.

Demikian surat permohonan ini saya ajukan, atas partisipasinya dan kesediaan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Novia Rohmaiya Berutu

NPM : 1505160293

ANGKET (KUESIONER)

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE MADYA BELAWAN SUMATERA UTARA

A. Petunjuk Pengisian

1. Angket ini terdiri dari (B). Identitas responden (C). Kinerja karyawan (D). Pelatihan (E). Disiplin kerja
2. Setiap butir pernyataan secara *alternative* jawaban dibaca teliti dan mohon dijawab tanpa ada yang terlewatkan.
3. Berikanlah tanda *checklist* (✓) pada salah satu jawaban yang bapak/ibu pilih sesuai dengan keadaan dan pendapat bapak/ibu. Bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain. Jika jawaban yang tersedia tidak sesuai dimohon untuk memilih yang paling mendekati sesuai dengan pendapat bapak/ibu.

B. Identitas Responden

1. Nama :
2. Usia :Tahun
3. Jenis kelamin : Laki-laki [] Perempuan []
4. Pendidikan terakhir : SLTA Umum [] SLTA Kejuruan []
Diploma []
Sarjana : S1 [] bidang :
S2 [] bidang :
S3 [] bidang :
5. Jabatan saat ini sebagai :
6. Lama bekerja : 2 Tahun [] 2-5 Tahun [] 6-10 Tahun []
11-15 Tahun [] >15 Tahun []

**C. TANGGAPAN KARYAWAN KANTOR PELAYANAN BEA DAN CUKAI MENGENAI
PELATIHAN KERJA KANTOR PELAYANAN BEA DAN CUKAI**

Berilah tanda *checklist* (√) pada alternatif jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling tepat mengenai pelatihan kerja.

Keterangan 5 : Sangat setuju (SS)
 4 : Setuju (S)
 3 : Cukup (C)
 2 : Tidak setuju (TS)
 1 : Sangat tidak setuju (STS)

No	Pernyataan	Nilai Target				
		SS	S	C	TS	STS
1	Instruktur pelatihan yang diberikan perusahaan sudah memiliki kualifikasi yang memadai didalam bidang masing-masing.					
2	Instruktur pelatihan sudah kompeten dalam memberikan pelatihan kepada karyawan.					
3	Saya mengikuti program pelatihan dengan semangat.					
4	Materi yang diberikan dalam program pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang ada.					
5	Apa perlu dalam program pelatihan dilakukan terlebih dahulu evaluasi karyawan agar tidak salah memberikan materi pelatihan.					
6	Materi yang diberikan dalam program pelatihan harus menyangkut tentang program kerja yang baru.					
7	Program pelatihan dilakukan di ruangan terbuka dapat membuat karyawan merasa nyaman.					
8	Metode pelatihan bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan karyawan sesuai dengan sasaran kerja.					

D. TANGGAPAN KARYAWAN KANTOR PELAYANAN BEA DAN CUKAI MENGENAI DISIPLIN KERJA KANTOR PELAYANAN BEA DAN CUKAI

Berilah tanda *checklist* (√) pada alternatif jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling tepat mengenai Disiplin kerja.

- Keterangan 5 : Sangat setuju (SS)
 4 : Setuju (S)
 3 : Cukup (C)
 2 : Tidak setuju (TS)
 1 : Sangat tidak setuju (STS)

No	Pernyataan	Nilai Target				
		SS	S	C	TS	STS
1	Saya masuk bekerja dengan tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan.					
2	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.					
3	Saya menggunakan waktu sebaik mungkin untuk mengerjakan beberapa tugas.					
4	Saya tidak pernah mangkir dalam melakukan pekerjaan.					
5	Saya menyelesaikan tugas dengan baik dan benar.					
6	Saya sangat mematuhi setiap peraturan yang ada perusahaan.					
7	Saya selalu menjaga keharmonisan terhadap atasan serta karyawan lain.					
8	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan.					
9	Saya selalu membuat laporan kerja harian agar tidak ada pekerjaan yang tertinggal					
10	Saya selalu berkordinasi dengan tim lain agar terciptanya kerja sama yang baik.					

E. TANGGAPAN KARYAWAN KANTOR PELAYANAN BEA DAN CUKAI MENGENAI KINERJA KARYAWAN KANTOR PELAYANAN BEA DAN CUKAI

Berilah tanda *checklist* (√) pada alternatif jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling tepat mengenai kinerja karyawan.

- Keterangan 5 : Sangat setuju (SS)
 4 : Setuju (S)
 3 : Cukup (C)
 2 : Tidak setuju (TS)
 1 : Sangat tidak setuju (STS)

No	Pernyataan	Nilai Target				
		SS	S	C	TS	STS
1	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan SOP.					
2	Saya mengerjakan tugas tanpa di suruh oleh atasan.					
3	Saya adalah karyawan yang proaktif dalam bekerja.					
4	Saya konsisten dalam bekerja.					
5	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan.					
6	Saling menghargai sesama karyawan dan membangun kerja sama yang baik.					
7	Saya mampu menguasai pekerjaan dengan mengikuti program pelatihan yang diadakan oleh perusahaan.					
8	Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.					
9	Saya memanfaatkan waktu produktif dengan menghindari hambatan dan gangguan dari pekerjaan lain.					
10	Saya bekerja lebih efektif dengan skala prioritas waktu yang tepat.					

LAMPIRAN FREKUENSI (PELATIHAN X1.1)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3,0	3,0	3,0
	Setuju	31	46,3	46,3	49,3
	Sangat Setuju	34	50,7	50,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1,5	1,5	1,5
	Setuju	37	55,2	55,2	56,7
	Sangat Setuju	29	43,3	43,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	4,5	4,5	4,5
	Setuju	38	56,7	56,7	61,2
	Sangat Setuju	26	38,8	38,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1,5	1,5	1,5
	Setuju	40	59,7	59,7	61,2
	Sangat Setuju	26	38,8	38,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
	Kurang Setuju	2	3,0	3,0	4,5
	Setuju	42	62,7	62,7	67,2
	Sangat Setuju	22	32,8	32,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
	Kurang Setuju	4	6,0	6,0	7,5
	Setuju	38	56,7	56,7	64,2
	Sangat Setuju	24	35,8	35,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,0	3,0	3,0
	Tidak Setuju	8	11,9	11,9	14,9
	Kurang Setuju	16	23,9	23,9	38,8
	Setuju	27	40,3	40,3	79,1
	Sangat Setuju	14	20,9	20,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
	Setuju	44	65,7	65,7	67,2
	Sangat Setuju	22	32,8	32,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Lampiran Frekuensi Disiplin Kerja

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1,5	1,5	1,5
	Setuju	18	26,9	26,9	28,4
	Sangat Setuju	48	71,6	71,6	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	31	46,3	46,3	46,3
	Sangat Setuju	36	53,7	53,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	28	41,8	41,8	41,8
	Sangat Setuju	39	58,2	58,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
	Kurang Setuju	2	3,0	3,0	4,5
	Setuju	29	43,3	43,3	47,8
	Sangat Setuju	35	52,2	52,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1,5	1,5	1,5
	Setuju	29	43,3	43,3	44,8
	Sangat Setuju	37	55,2	55,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3,0	3,0	3,0
	Setuju	24	35,8	35,8	38,8
	Sangat Setuju	41	61,2	61,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1,5	1,5	1,5
	Setuju	29	43,3	43,3	44,8
	Sangat Setuju	37	55,2	55,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	35	52,2	52,2	52,2
	Sangat Setuju	32	47,8	47,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
	Kurang Setuju	15	22,4	22,4	23,9
	Setuju	21	31,3	31,3	55,2
	Sangat Setuju	30	44,8	44,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3,0	3,0	3,0
	Setuju	32	47,8	47,8	50,7
	Sangat Setuju	33	49,3	49,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

LAMPIRAN FREKUENSI KINERJA KARYAWAN**Y1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	26	38,8	38,8	38,8
	Sangat Setuju	41	61,2	61,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	27	40,3	40,3	40,3
	Sangat Setuju	40	59,7	59,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	25	37,3	37,3	37,3
	Sangat Setuju	42	62,7	62,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3,0	3,0	3,0
	Setuju	27	40,3	40,3	43,3
	Sangat Setuju	38	56,7	56,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	29	43,3	43,3	43,3
	Sangat Setuju	38	56,7	56,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1,5	1,5	1,5
	Setuju	43	64,2	64,2	65,7
	Sangat Setuju	23	34,3	34,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3,0	3,0	3,0
	Setuju	41	61,2	61,2	64,2
	Sangat Setuju	24	35,8	35,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	37	55,2	55,2	55,2
	Sangat Setuju	30	44,8	44,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Y1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	31	46,3	46,3	46,3
	Sangat Setuju	36	53,7	53,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Y1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	7,5	7,5	7,5
	Setuju	29	43,3	43,3	50,7
	Sangat Setuju	33	49,3	49,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

KINERJA KARYAWAN (Y)

Correlations

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	TOTAL
Y1.1 Pearson Correlation	1	,782**	,716**	,605**	,417**	,400**	,436**	,409**	,490**	,580**	,761**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,001	,000	,001	,000	,000	,000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y1.2 Pearson Correlation	,782**	1	,750**	,631**	,511**	,418**	,452**	,373**	,519**	,499**	,772**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y1.3 Pearson Correlation	,716**	,750**	1	,747**	,572**	,445**	,479**	,509**	,584**	,564**	,832**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y1.4 Pearson Correlation	,605**	,631**	,747**	1	,628**	,439**	,568**	,642**	,628**	,470**	,832**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y1.5 Pearson Correlation	,417**	,511**	,572**	,628**	1	,513**	,599**	,423**	,458**	,294*	,700**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,016	,000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y1.6 Pearson Correlation	,400**	,418**	,445**	,439**	,513**	1	,664**	,489**	,429**	,467**	,715**
Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y1.7 Pearson Correlation	,436**	,452**	,479**	,568**	,599**	,664**	1	,575**	,462**	,441**	,734**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y1.8 Pearson Correlation	,409**	,373**	,509**	,642**	,423**	,489**	,575**	1	,655**	,262*	,685**
Sig. (2-tailed)	,001	,002	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,032	,000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y1.9 Pearson Correlation	,490**	,519**	,584**	,628**	,458**	,429**	,462**	,655**	1	,523**	,749**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y1.10 Pearson Correlation	,580**	,499**	,564**	,470**	,294*	,467**	,441**	,262*	,523**	1	,679**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,016	,000	,000	,032	,000		,000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
TOTAL Pearson Correlation	,761**	,772**	,832**	,832**	,700**	,715**	,734**	,685**	,749**	,679**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

REALIABILITY KINERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,776	11

PELATIHAN

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL
X2.1 Pearson Correlation	1	,597**	,622**	,683**	,292*	,396**	-,014	,267*	,670**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,016	,001	,911	,029	,000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.2 Pearson Correlation	,597**	1	,580**	,642**	,412**	,380**	-,027	,242*	,662**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,001	,002	,829	,048	,000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.3 Pearson Correlation	,622**	,580**	1	,850**	,444**	,410**	-,020	,298*	,729**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,001	,875	,014	,000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.4 Pearson Correlation	,683**	,642**	,850**	1	,459**	,424**	-,029	,294*	,749**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,813	,016	,000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.5 Pearson Correlation	,292*	,412**	,444**	,459**	1	,605**	,208	,308*	,700**
Sig. (2-tailed)	,016	,001	,000	,000		,000	,092	,011	,000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.6 Pearson Correlation	,396**	,380**	,410**	,424**	,605**	1	,215	,456**	,735**
Sig. (2-tailed)	,001	,002	,001	,000	,000		,081	,000	,000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.7 Pearson Correlation	-,014	-,027	-,020	-,029	,208	,215	1	,269*	,438**
Sig. (2-tailed)	,911	,829	,875	,813	,092	,081		,028	,000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.8 Pearson Correlation	,267*	,242*	,298*	,294*	,308*	,456**	,269*	1	,596**
Sig. (2-tailed)	,029	,048	,014	,016	,011	,000	,028		,000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
TOTAL Pearson Correlation	,670**	,662**	,729**	,749**	,700**	,735**	,438**	,596**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

PELATIHAN (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,752	9

DISIPLIN KERJA (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	,658**	,658**	,641**	,506**	,645**	,448**	,522**	,618**	,234	,793**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,057	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.2	Pearson Correlation	,658**	1	,610**	,538**	,321**	,438**	,321**	,528**	,468**	,180	,669**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,008	,000	,008	,000	,000	,144	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.3	Pearson Correlation	,658**	,610**	1	,670**	,691**	,731**	,404**	,568**	,597**	,270	,827**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,001	,000	,000	,027	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.4	Pearson Correlation	,641**	,538**	,670**	1	,688**	,686**	,553**	,578**	,511**	,241	,820**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,049	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.5	Pearson Correlation	,506**	,321**	,691**	,688**	1	,824**	,464**	,555**	,476**	,170	,761**
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,168	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.6	Pearson Correlation	,645**	,438**	,731**	,686**	,824**	1	,568**	,563**	,633**	,144	,838**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,244	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.7	Pearson Correlation	,448**	,321**	,404**	,553**	,464**	,568**	1	,669**	,442**	,221	,679**
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,001	,000	,000	,000		,000	,000	,072	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.8	Pearson Correlation	,522**	,528**	,568**	,578**	,555**	,563**	,669**	1	,567**	,333**	,784**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,006	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.9	Pearson Correlation	,618**	,468**	,597**	,511**	,476**	,633**	,442**	,567**	1	,451**	,803**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.10	Pearson Correlation	,234	,180	,270	,241	,170	,144	,221	,333**	,451**	1	,449**
	Sig. (2-tailed)	,057	,144	,027	,049	,168	,244	,072	,006	,000		,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
TOTAL	Pearson Correlation	,793**	,669**	,827**	,820**	,761**	,838**	,679**	,784**	,803**	,449**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,774	11

REGRESI LINERA BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,636	3,975		2,927	,005
	PELATIHAN	,207	,125	,170	1,659	,102
	DISIPLIN	,582	,095	,629	6,146	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

MODEL SUMMARY

Model Summary

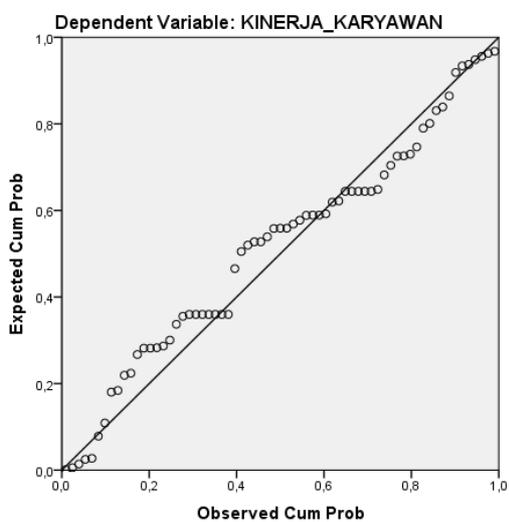
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 ^a	,546	,531	2,66520

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, PELATIHAN

Sumber : Data diolah, 2019

UJI NORMALITAS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

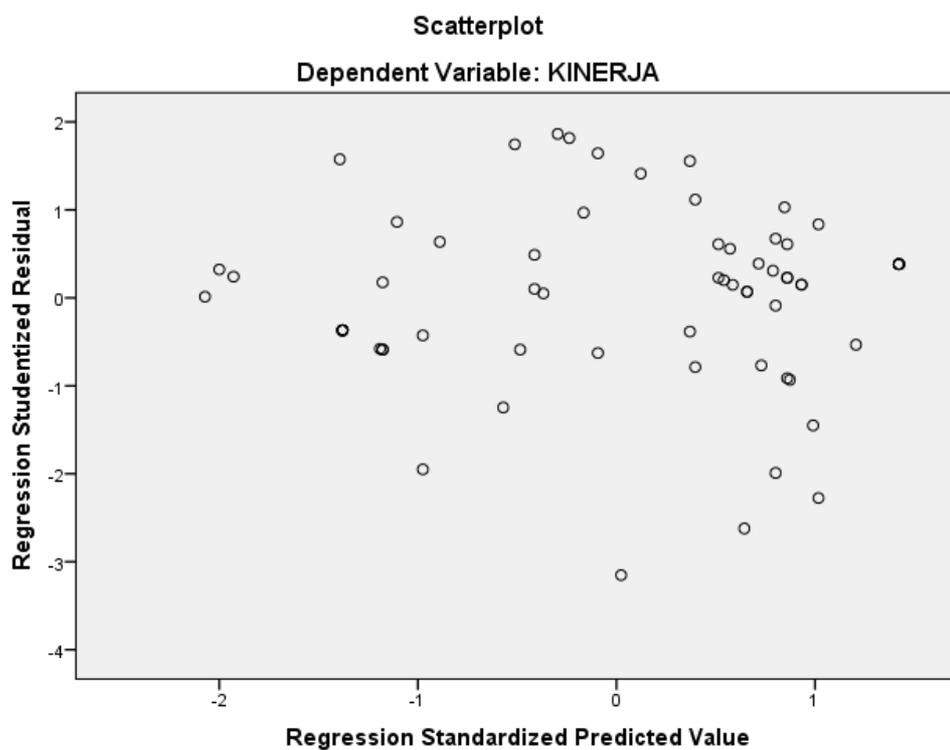


UJI MULTIKOLINEARITAS

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	PELATIHAN	,527	,203	,140	,678	1,475
	DISIPLIN	,725	,609	,518	,678	1,475

a. Dependent Variable: KINERJA

UJI HETEROSKEDASTISITAS



UJI T

PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,672	3,576		4,102	,000
	DISIPLIN	,671	,079	,725	8,495	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,036	4,400		5,236	,000
	PELATIHAN	,642	,129	,527	4,997	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	546,015	2	273,007	38,434	,000 ^b
	Residual	454,612	64	7,103		
	Total	1000,627	66			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, PELATIHAN

KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,739 ^a	,546	,531	2,66520	,546	38,434

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA

SEJARAH SINGKAT BEA DAN CUKAI

CUSTOMS (Instansi Kepabeanan) di mana pun di dunia ini adalah suatu organisasi yang keberadaannya sangat esensial bagi suatu negara, demikian pula dengan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (Instansi Kepabeanan Indonesia) adalah suatu instansi yang memiliki peran yang cukup penting pada suatu negara. Bea dan Cukai (selanjutnya kita sebut Bea Cukai) merupakan institusi global yang hampir semua negara di dunia memilikinya. Bea Cukai merupakan perangkat negara “konvensional” seperti halnya kepolisian, kejaksaan, pengadilan, ataupun angkatan bersenjata, yang eksistensinya telah ada sepanjang masa sejarah negara itu sendiri. Fungsi Bea Cukai di Indonesia diyakini sudah ada sejak zaman kerajaan dahulu, namun belum ditemukan bukti-bukti tertulis yang kuat. Kelembagaannya pada waktu itu masih bersifat “lokal” sesuai wilayah kerajaannya. Sejak VOC masuk, barulah Bea Cukai mulai terlembagakan secara “nasional”. Pada masa Hindia Belanda tersebut, masuk pula istilah douane untuk menyebut petugas Bea Cukai (istilah ini acapkali masih melekat sampai saat ini). Nama resmi Bea Cukai pada masa Hindia Belanda tersebut adalah De Dienst der Invoer en Uitvoerrechten en Accijnzen (I. U & A) atau dalam terjemah bebasnya berarti “Dinas Bea Impor dan Bea Ekspor serta Cukai”. Tugasnya adalah memungut invoer-rechten (bea impor/masuk), uitvoer-rechten (bea ekspor/keluar), dan accijnzen (excise/ cukai). Tugas memungut bea (“bea” berasal dari bahasa Sanskerta), baik impor maupun ekspor, serta cukai (berasal dari bahasa India) inilah yang kemudian memunculkan istilah Bea dan Cukai di Indonesia. Peraturan yang melandasi saat itu di antaranya Gouvernment Besluit Nomor 33 tanggal 22 Desember 1928 yang kemudian diubah dengan keputusan pemerintah tertanggal 1 Juni 1934. Pada masa pendudukan Jepang, berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tentang Pembukaan Kantor-kantor Pemerintahan di Jawa dan Sumatera tanggal 29 April 1942, tugas pengurusan bea impor dan bea ekspor ditiadakan, Bea Cukai sementara hanya mengurus cukai saja. Lembaga Bea Cukai setelah Indonesia merdeka, dibentuk pada tanggal 01 Oktober 1946

dengan nama Pejabatan Bea dan Cukai. Saat itu Menteri Muda Keuangan, Sjafrudin Prawiranegara, menunjuk R.A Kartadjoemena sebagai Kepala Pejabatan Bea dan Cukai yang pertama. Jika ditanya kapan hari lahir Bea Cukai Indonesia, maka 1 Oktober 1946 dapat dipandang sebagai tanggal yang tepat. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 51 tahun 1948, istilah Pejabatan Bea Cukai berubah menjadi nama menjadi Jawatan Bea dan Cukai, yang bertahan sampai tahun 1965. Setelah tahun 1965 hingga sekarang, namanya menjadi Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC).

40	4	4	5	5	4	4	2	5	34
41	5	4	4	4	4	4	4	4	32
42	4	4	4	4	4	4	4	4	32
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	4	4	4	4	4	4	4	4	32
48	4	4	4	4	2	5	4	5	33
49	5	4	4	4	3	4	3	4	29
50	3	4	4	4	4	4	4	4	32
51	4	5	5	5	5	5	5	5	40
52	5	4	4	4	4	5	2	4	32
53	5	5	5	5	4	4	3	2	33
54	5	5	5	5	4	4	1	4	33
55	5	4	5	5	5	5	4	4	37
56	5	4	4	4	4	4	4	4	33
57	5	5	4	4	4	4	4	4	34
58	5	5	5	5	4	4	3	4	35
59	5	4	4	4	4	4	4	4	33
60	5	5	5	5	5	5	3	4	36
61	4	5	4	4	4	4	4	4	34
62	5	4	5	5	5	5	3	4	36
63	5	5	5	5	5	5	3	5	38
64	5	5	5	5	5	5	3	5	37
65	4	5	4	4	5	4	3	4	33
66	4	5	4	5	4	5	4	5	37
67	5	4	5	5	5	5	5	5	39

No	X1.1	X1.2	Total	Likert						
1	34	29	26	26	22	24	14	22	197	SS
2	31	27	38	40	42	38	28	44	288	S
3	2	1	3	1	2	4	16	0	29	KS
4	0	0	0	0	1	1	8	1	11	TS
5	0	0	0	0	0	0	1	0	1	STS

Hasil Responden Disiplin Kerja (X2) Pada Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Belawan

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	48
1	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
3	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	44
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
8	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
9	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
10	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
11	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
12	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
13	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	42
20	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40
21	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	40
30	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	37
31	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44
32	3	4	4	3	4	3	4	4	3	5	37
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	41
35	4	4	5	3	5	5	4	4	3	4	41
36	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	41
37	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
38	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
39	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	43

Hasil Responden Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Belawan

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total
1	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
8	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
9	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
12	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
13	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
16	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
17	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	44
20	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	44
21	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
28	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
29	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	45
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	44
32	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	39
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	41
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	37
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	37

