



**PENGARUH BEBAN KERJA DAN PENEMPATAN PEGAWAI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PEGAWAI
KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN
BEA DAN CUKAI TIPE MADYA
PABEAN B KUALANAMU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

M. AULIA CITRA NUGRAHA
NPM : 1725310965

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : M. AULIA CITRA NUGRAHA
NPM : 1725310965
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BEBAN KERJA DAN PENEMPATAN PEGAWAI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PEGAWAI KANTOR
PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE
MADYAPABEAN B KUALANAMU

MEDAN, JULI 2021

KETUA PROGRAM STUDI



(RAMADHAN HARAHAP, SE., S.Psi, M.Si)

PEMBIMBING I

(RIZAL AHMAD, SE., M.Si)

DEKAN

(DR. ONNY MEDALINE, SH, M.Kn)

PEMBIMBING II

(EMI WAKHYUNI, SE., M.Si, CIHCM, CPHCM)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : M. AULIA CITRA NUGRAHA
NPM : 1725310965
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1(STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BEBAN KERJA DAN PENEMPATAN PEGAWAI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PEGAWAI KANTOR
PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE
MADYAPABEAN B KUALANAMU

MEDAN, JULI 2021

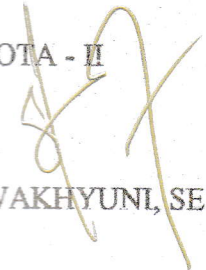
KETUA


(CAHYO PRAMONO, SE., MM)

ANGGOTA - I


(RIZAL AHMAD, SE., M.Si)

ANGGOTA - II


(EMI WAKHYUNI, SE., M.Si, CIHCM, CPHCM)

ANGGOTA - III


(SURYA ASIH, SE., M.Si)

ANGGOTA-IV


(RAMADHAN HARAHAHAP, SE., S.Psi, M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : M. Aulia Citra Nugraha
NPM : 1725310965
Fakultas/Program studi : Sosial Sains/Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe MadyaPabean B Kualanamu

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



Juli 2021

M. Aulia Citra Nugraha
NPM 1725310965

Ace Sidang MH
E mi W



Ace
Sidang MH
17/3/21

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN PENEMPATAN PEGAWAI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PEGAWAI
KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN
BEA DAN CUKAI TIPE MADYA
PABEAN B KUALANAMU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

M. AULIA CITRA NUGRAHA

NPM : 1725310965

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

2021



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 4430/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: M AULIA CITRA NUGRAHA

: 1725310965


Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Studi : Manajemen

Sejak tanggal 21 Juni 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 21 Juni 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01

: 01

Tgl : 04 Juni 2015

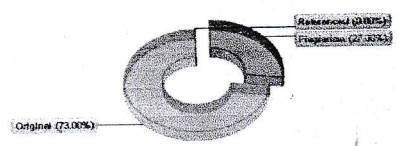
Analyzed document: M. AULIA CITRA NUGRAHA_1725310965_MANAJEMEN.doc licensed in: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

Originality Report Rewrite Detected language: Internet Check



Document body analysis

Similarity chart



Similarity chart



Top sources of plagiarism: 53

10% 2311 https://www.researchgate.net/publication/35561453_ANALISIS_CITRA_MERK_HARGA_DISTRIBUSI_DAN_PROMOSI_TERHADAP_KEPUTUSAN_PEMBELIAN_PRODUK_SUNLIGHT_OLEH_P...

14% 2198 https://www.researchgate.net/publication/35561453_ANALISIS_CITRA_MERK_HARGA_DISTRIBUSI_DAN_PROMOSI_TERHADAP_KEPUTUSAN_PEMBELIAN_PRODUK_SUNLIGHT_OLEH_P...

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka.LPMU
LEMBAGA PENJAMIN MUTU KEMAHASISWAAN
UNPAB
Phisni Muharani Ritonga, BA., MSc
PEMBANGUNAN

Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-------------------------	-------------	-----------------------

SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : M AULIA CITRA NUGRAHA

N. P. M : 1725310965

Lahir/Tgl. : MEDAN / 08 September 1982

Alamat : Jl. Setia Budi Perumahan Gradenia Village No.17 Medan

No. HP : 081329036987

Nama Orang tua : NORMANSYAH/YUNIZAR

Pendidikan : SOSIAL SAINS


Program Studi : Manajemen

Judul : Pengaruh Beban Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kualanamu

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada PAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 23 Juni 2021
Pernyataan



METERAI
TEMPEL
3EB43AJX08500782

M AULIA CITRA NUGRAHA
1725310965

Permohonan Meja Hijau

Medan, 23 Juni 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Berangan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M AULIA CITRA NUGRAHA
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 08 September 1982
 Nama Orang Tua : NORMANSYAH
 N. P. M : 1725310965
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 081329036987
 Alamat : Jl. Setia Budi Perumahan Gradenia Village No.17 Medan

Yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kualanam, Selanjutnya saya nyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga : L

Diketahui/Dijetujui oleh :



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



M AULIA CITRA NUGRAHA
 1725310965

Perincian :

1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : M. AULIA CITRA NUGRAHA
NPM : 1725310965
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Emi Wakhyuni, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kualanamu

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
22 Juni 2021	acc sidang meja hijau	Disetujui	
27 September 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 22 November 2021
Dosen Pembimbing,



Emi Wakhyuni, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : M. AULIA CITRA NUGRAHA
NPM : 1725310965
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Rizal Ahmad, SE.,MSi
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kualanamu

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
16 Juli 2020	ACC SEMPRO (30-11-2019)	Revisi	
17 Maret 2021	ACC SIDANG MEJA HIJAU	Disetujui	

Medan, 22 November 2021
Dosen Pembimbing,



Rizal Ahmad, SE.,MSi

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. AULIA CITRA NUGRAHA
Tempat / Tanggal Lahir : Medan / 08-09-1982
NPM : 1725310965
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Setia Budi perumahan Gradenia Village No. 17
Medan Kecamatan Medan Helvetia

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains

Universitas Pembangunan Panca Budi

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

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

Medan, 18 Desember 2021

Membuat pernyataan



M. AULIA CITRA NUGRAHA

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M. Aulia Citra Nugraha
NPM : 1725310965
Prodi : Manajemen
Tahun Lulus : 2021
Judul Skripsi : **Pengaruh Beban Kerja Dan Pencampatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kualanamu**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa saya kehilangan berkas untuk jilid skripsi sebagai kelengkapan untuk penyerahan ke perpustakaan, berkas tersebut antara lain adalah:

1. Lembar pengajuan judul "**Pengaruh Beban Kerja Dan Pencampatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kualanamu**"

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan saya bersedia dituntut di pengadilan serta bersedia menerima segala tindakan yang diambil oleh pihak Universitas Panca Budi, apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar.

Diketahui,
Ketua Program Studi Manajemen



Gusni Muharram Ritonga, BA., M.Sc.M

Medan, 18 Desember 2021
Yang membuat pernyataan,



M. Aulia Citra Nugraha



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Khalid Ahmad, SE, Msi
 Dosen Pembimbing II : Emi Wahyuni, SE, Msi
 Nama Mahasiswa : M AULIA CITRA NUGRAHA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310965
 Bidang Pendidikan :
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Melayu Pabean B Kualahan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
7/2 2020	<ul style="list-style-type: none"> - Ubah format buku pengantar - perbaiki setiap spasi pada tiap. tiap kalimat - Ubah fine line kejutatan - tambahkan jurnal 	<p>JA</p> <p>JA</p> <p>JA</p> <p>JA</p>	
	Aa Sammar Fosprial	JA	

Emi W

Medan, 18 Juli 2020

Diketahui/Ditetujui oleh :
 Dekan.



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas	: Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas	: SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing I	: <u>Pital Ahmad, Ss, Msi</u>
Dosen Pembimbing II	: <u>Emi Wakhuni, Ss, Msi</u>
Nama Mahasiswa	: M AULIA CITRA NUGRAHA
Program/Program Studi	: Manajemen
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1725310965
Jurusan Pendidikan	
Judul Tugas Akhir/Skripsi	

Pengaruh - Beban Kerja dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean & Kualanaram

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
02/11 2019	<p>* Identifikasi masalah : - Harus SPOL. - Harus sesuai indikator - tidak mendistorsi/mirasi pimpinan perusahaan</p> <p>* Kesimpulan in faktor : - faktor - faktor yg mempengaruhi Variabel dalam penelitian - Kesimpulan indikator variabel dapat diumpamakan berdasarkan pendapat ahli diatas menjadi indikator in variabel dalam penelitian ini (pilih hanya satu ahli)</p> <p>* Kerangka konseptual ↓ Hubungan (Variabel Y) thd (kebutuhan Var. Xi). - berisi satu teori dari ahli = defenis Var. Xi. thd vari. Xi yg mempengaruhi Var. Y.</p>	<p></p> <p></p> <p></p>	

AC
Sampiro
00/11/19
✓

Medan, 18 Juli 2020
Diketahui/Dijetujui oleh :
Dekan





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Bizal Ahmad, SE, M.Si
 Dosen Pembimbing II : Emi Walchyani, SE, M.Si, CIHGM, CPHCM
 Nama Mahasiswa : M AULIA CITRA NUGRAHA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310965
 Jenjang Pendidikan : STRATA 1
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kualanaram

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
18/03 2021	<ul style="list-style-type: none"> - Ubah format kata pengantar dan perbaiki spasi - spasi pada tiap kalimat - Ganti Cover dari tahun 2020 menjadi tahun 2021 - Perbaiki format Daftar Pustaka - Jurnal agar dituliskan jadi 5 - hilangkan kata "di olug" pd hipotesis - Shedul penelitian disosialisasikan, 	<p>Handwritten initials and marks in the paraf column.</p>	

Handwritten signature of Emi Walchyani

Emi Walchyani, SE, M.Si, CIHGM, CPHCM

Medan, 21 November 2020

Diketahui/disetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Bambang Widjanarko,



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpad@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Rizal Ahmad, SE, Msi
 Dosen Pembimbing II : Emi Wahyuni, SE, Msi, CIHEM, CPHEM
 Nama Mahasiswa : MAULIA CITRA NUGRAHA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310965
 Jenjang Pendidikan : STRATA I
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kualanamu

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
13/2 2021	- Analisis rumus bagaimana t tabel diperoleh. Sama dengan seperti uji t - tidak menghidat Nama Instansi / Kantor harus dilihat lengkap		
2/3 2021	- Pada Saran untuk memamulkan kata : - mempertahankan dan mengklarifikasi - Sampel dalam penelitian tidak termasuk pimpinan / Kepala Kantor		

Rizal Ahmad, SE, Msi

Medan, 21 November 2020
 Diketahui/Ditandatangani oleh :
 Dekan

 Dr. Bambang Widjanarko

ABSTRAK

M. Aulia Citra Nugraha. 1725310965. Pengaruh Beban Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kualanamu. Skripsi 2020. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kualanamu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 60 responden yaitu sebagian pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuisisioner dan wawancara data skunder dikumpulkan dari instansi dan studi pustaka. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik yakni dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedasitas dan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS Versi 23.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai T_{hitung} 5,830 dan sig. $0,000 < 0,05$. Penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai T_{hitung} 6,224 dan sig. $0,000 < 0,05$. Beban kerja dan penempatan pegawai berpengaruh secara serempak terhadap kinerja pegawai dengan nilai F_{hitung} sebesar 71,221 dengan sig $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Beban Kerja, Penempatan Pegawai dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

M. Aulia Citra Nugraha. 1725310965. The Influence of Workload and Employee Placement on Employee Performance at the Office of Supervision and Service of Customs and Excise Type Madya Pabean B Kualanamu. Thesis 2020. This study aims to analyze the effect of workload and employee placement on the performance of employees at the Customs and Excise Supervision and Service Office Type Madya Pabean B Kualanamu. This study uses a quantitative method involving 60 respondents, namely some employees. The data was collected by using questionnaires and interviews. Secondary data were collected from agencies and literature studies. The data obtained were analyzed using statistical formulas, namely by using the normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test and multiple linear regression analysis with the SPSS version 23.0 program. The results of this study indicate that the workload has a positive and significant effect on employee performance with a value of tcount 5.830 and sig. 0.000 <0.05. Employee placement has a positive and significant effect on employee performance with a tcount of 6.224 and sig. 0.000 <0.05. Workload and employee placement simultaneously affect employee performance with an Fcount of 71.221 with sig 0.000 <0.05.

Keywords: Workload, Employee Placement and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, karena atas Rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kualanamu”. Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, SE., S.Psi, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Rizal Ahmad, SE, M.Si, selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Emi Wakhyuni SE., M.Si, CIHCM, CPHCM, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Kepada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kualanamu yang mengizinkan penulis untuk melakukan

penelitian, serta seluruh pegawai yang telah membantu penulis selama penelitian.

7. Bapak/Ibu Dosen serta pegawai Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis di bangku kuliah sampai dengan selesai.
8. Ibunda dan keluarga tercinta yang selalu memberikan motivasi dan dukungan doa.
9. Istri dan anak anak tercinta yang selalu memberikan motivasi dan dukungan doa.
10. Semua pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan satu-persatu yang telah membantu penulis baik langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada sahabat-sahabatku yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, Juli 2021

Penulis

M. Aulia Citra Nugraha
NPM 1725310965

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	7
1. Identifikasi Masalah.....	7
2. Batasan Masalah	8
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1. Tujuan Penelitian	9
2. Manfaat Penelitian	9
E. Keaslian Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	11
1. Kinerja Karyawan	11
a. Definisi Kinerja.....	11
b. Tahapan Penilaian Kinerja	12
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	13
d. Evaluasi Kinerja	15
e. Manfaat Evaluasi Kinerja	17
f. Faktor-Faktor Yang Menghambat Dalam Evaluasi Kinerja.....	17
g. Indikator Kinerja	20
2. Beban Kerja	21
a. Definisi Beban Kerja	21
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	22
c. Indikator Beban Kerja	24
3. Penempatan Pegawai.....	26
a. Definisi Penempatan Pegawai.....	26
b. Syarat-syarat Penempatan Kerja	27
c. Kendala-Kendala Penempatan	28
d. Indikator Penempatan Kerja.....	29
B. Penelitian Sebelumnya.....	31
C. Kerangka Konseptual.....	33

1. Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja	33
2. Hubungan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja.....	34
3. Hubungan Beban Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja	35
D. Hipotesis.....	36

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	37
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	37
1. Lokasi Penelitian.....	37
2. Waktu Penelitian.....	37
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	38
1. Variabel Penelitian.....	38
2. Definisi Operasional Variabel.....	38
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data.....	39
1. Populasi.....	39
2. Sampel	39
3. Jenis dan Sumber Data.....	40
E. Teknik Pengumpulan Data	40
F. Teknik Analisis Data	41
1. Uji Kualitas Data	41
2. Uji Asumsi Klasik.....	45
3. Regresi Linier Berganda	50
4. Uji Hipotesis	50
5. Koefisien Determinasi (R^2).....	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	55
1. Sejarah Singkat Bea Cukai	55
2. Visi dan Misi Kator Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kualanamu.....	57
a. Visi.....	57
b. Misi.....	57
3. Struktur Organisasi	57
4. Deskripsi Karakteristik Responden	58
5. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)...	59
a. Beban Kerja (X_1)	60
b. Penempatan Pegawai (X_2)	64
c. Kinerja Pegawai (Y)	69
6. Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	73
a. Pengujian Validitas.....	73
b. Pengujian Reliabilitas	75
7. Pengujian Asumsi Klasik.....	77
8. Regresi Linear berganda	81
9. Pengujian Hipotesis	83
a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	83

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	83
10. Koefisien Determinasi	85
B. Pembahasan	85
1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	85
2. Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai.....	87
3. Pengaruh Beban Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai.....	88
 BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	90
B. Saran.....	90
 DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Key Performance Indikator Pegawai KPPBC TMP B Kualanamu pada Sub Bagian Umum	5
Tabel 2.2	Mapping Penelitian Sebelumnya	31
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian.....	37
Tabel 3.2	Definisi Operasionalisasi Variabel	38
Tabel 3.3	Karakteristik Sampel	40
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan	59
Tabel 4.4	Kriteria Penilaian Pernyataan Responden.....	60
Tabel 4.5	Penilaian Responden Terhadap Indikator Target Yang Harus dicapai ($X_{1.1}$).....	60
Tabel 4.6	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kondisi Pekerjaan ($X_{1.2}$).....	61
Tabel 4.7	Penilaian Responden Terhadap Indikator Penggunaan Waktu ($X_{1.3}$).....	62
Tabel 4.8	Penilaian Responden Terhadap Indikator Standar Pekerjaan ($X_{1.4}$).....	63
Tabel 4.9	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pendidikan ($X_{2.1}$)	65
Tabel 4.10	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengetahuan Kerja ($X_{2.2}$).....	66
Tabel 4.11	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengalaman Kerja ($X_{2.3}$)	67
Tabel 4.12	Penilaian Responden Terhadap Indikator Keterampilan Kerja ($X_{2.4}$).....	68
Tabel 4.13	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja ($Y_{1.1}$)	69
Tabel 4.14	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja ($Y_{1.2}$)	70
Tabel 4.15	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pelaksanaan Tugas ($Y_{1.3}$).....	71
Tabel 4.16	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggungjawab ($Y_{1.4}$)	72
Tabel 4.17	Uji Validitas Beban Kerja (X_1)	74
Tabel 4.18	Uji Validitas Penempatan Pegawai (X_2)	74
Tabel 4.19	Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)	75
Tabel 4.20	Uji Reliabilitas Beban Kerja (X_1).....	76
Tabel 4.21	Uji Reliabilitas Penempatan Pegawai (X_2).....	76
Tabel 4.22	Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)	77
Tabel 4.23	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	79
Tabel 4.24	Uji Multikolinieritas.....	80
Tabel 4.25	Regresi Linier Berganda	82
Tabel 4.26	Uji Simultan.....	83
Tabel 4.27	Uji Parsial	84
Tabel 4.28	Koefisien Determinasi	85

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kator Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kualanamu	57
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	78
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	78
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	81

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan setiap instansi pemerintahan ataupun swasta untuk mencapai visi dan misi yang ditetapkan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh instansi tersebut. Sumber daya manusia yang unggul memiliki peranan yang paling strategis dalam suatu badan atau lembaga. Sumber daya manusia yang unggul dapat dilihat dari kinerja pegawainya. Badan atau lembaga harus melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai agar dapat melakukan perbaikan kinerja menjadi lebih baik sehingga tujuan badan atau melalui visi dan misi yang ditetapkan dapat terpenuhi. Badan atau lembaga dituntut untuk selalu melakukan perbaikan sumber daya manusia secara terus-menerus. Badan tersebut akan dapat melakukan perbaikan apabila perusahaan tersebut mengukur kinerja pegawainya dengan baik. Kinerja pegawai yang baik akan memberikan dampak pada pencapaian tujuan badan atau lembaga tersebut. Salah satu sumber daya yang paling sentral di badan atau lembaga adalah manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang paling strategis dalam suatu badan atau lembaga baik pemerintahan maupun swasta. Badan atau lembaga yang besar sudah pasti memiliki manajemen sumber daya manusia yang handal yang dapat mengelola pegawainya, sehingga badan tersebut dapat mewujudkan visi, misi dan tujuan yang di tetapkan sehingga dapat tumbuh, berkembang dan menjadi besar dan berguna bagi *stakeholder* maupun masyarakat luas. Badan atau lembaga dituntut untuk selalu melakukan

perbaiki sumber daya manusia secara terus-menerus. Hal ini meningkatkan kesadaran akan pentingnya peran manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seperti beban kerja dan penempatan kerja karyawan. Beban kerja yang cukup berat yang diberikan karyawan dapat mempengaruhi hasil kerja dari karyawan tersebut sehingga karyawan tidak dapat memenuhi kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Tidak kalah penting juga yang harus diperhatikan dalam penilaian hasil kerja yaitu penempatan kerja karyawan. Ketidak tepatan pimpinan dalam menempatkan karyawan dalam posisi atau bagian tertentu dapat berpengaruh dalam hasil kerja karyawan tersebut. Hal itu dikarenakan karyawan tidak mampu memberikan kinerja yang maaksimal dalam melakukan pekerjaannya. Ketidakmampuan dan tidak menguasai sepenuhnya pekerjaan yang diberikan akan berdampak pada hasil kerja yang buruk dari karyawan tersebut.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Widodo (2012:97). Berkaitan dengan manajemen kinerja ini, seringkali orang membuat kesalahan dengan mengira bahwa mengevaluasi kinerja adalah manajemen kinerja. Padahal mengevaluasi kinerja

atau memberikan penilaian atas kinerja hanyalah merupakan sebagian saja dari sistem manajemen kinerja. Tentu tidak mudah bagi manajemen dalam mengelola manusia atau karyawannya agar memiliki kinerja yang baik, salah satu indikator yang dapat mencerminkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik adalah kuantitas kerja dalam suatu periode yang di tentukan (*quantity of work*); kualitas kerja berdasarkan syarat kesesuaian dan kesiapannya (*quality of work*), pengetahuan tentang pekerjaan (*job knowledge*); keaslian gagasan yang muncul dan tindakan untuk menyelesaikan permasalahan (*creativity*); kesetiaan bekerja sama dengan orang lain (*cooperation*); kesadaran dan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja (*dependability*) dan semangat dalam melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawab (*initiative*).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja. Beban kerja tergantung dari bagaimana orang tersebut menanganinya. Runtuwene (2016). Jika seseorang yang bekerja dengan keadaan yang tidak puas dan tidak menyenangkan, pekerjaan tersebut akan menjadi beban bagi dirinya. Semakin tinggi beban kerja maka berdampak pada penurunan kinerja pegawai dan sebaliknya semakin rendah beban kerja berdampak pada tingginya kinerja karyawan. Setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Oleh sebab itu beban kerja yang terlalu tinggi berpengaruh negatif terhadap kinerja dari karyawan.

Penempatan kerja adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan

pekerjaanya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. (Mathis & Jackson 2009:75). Penempatan (*placement*) berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakan. Pegawai yang ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi atau keahliannya cenderung dapat memiliki kinerja yang baik sebaliknya pegawai yang ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya maka berdampak pada kinerja yang rendah sehingga dibutuhkan pelatihan dan orientasi yang tepat agar pegawai dapat menyesuaikan diri pada lingkungan atau posisi jabatan yang baru tersebut. Penempatan kerja yang tidak tepat dapat menimbulkan pegawai tidak dapat memberikan kemampuan yang dimilikinya dengan maksimal, sehingga pegawai tidak dapat memberikan hasil kerja yang memuaskan.

Salah satu instansi pemerintah yang menyadari pentingnya pengelolaan sumber daya manusia secara lebih efektif adalah Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kualanamu atau yang disingkat KPPBC TMP B Kualanamu adalah sebuah instansi pemerintah yang melayani masyarakat di bidang kepabeanan dan cukai. Instansi ini tentunya memiliki tanggung jawab yang besar yang terkait dengan fungsinya sehingga kinerja pegawai adalah salah satu indikator penting dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Berdasarkan pada observasi awal yang dengan instansi terkait dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai KPPBC TMP B Kualanamu dilihat dari berbagai indikator salah satunya efektifitas kerja, efisiensi, kerja sama tim, produktifitas kerjadan hasil kerja. Kinerja pegawai yang belum maksimal dikhawatirkan dapat berdampak pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab

yang tidak efektif. Berikut disajikan tabel *Key Performance Indikator* pegawai Bea dan Cukai.

Tabel 1.1 Key Performance Indikator Pegawai KPPBC TMP B Kualanamu pada Sub Bagian Umum

No	Aspek Kompetensi	Nilai				
		1	2	3	4	5
1	<i>Quality Orientation</i>				4	
	Kemampuan untuk mengerjakan tugas dengan tuntas, tepat waktu dan dengan mutu hasil pekerjaan yang prima atau sesuai, atau di atas standar mutu yang ditetapkan				B	
2	<i>Problem Solving Skill</i>				4	
	Kecakapan untuk menganalisa masalah, mengidentifikasi sumber penyebab masalah dan hubungan antar berbagai faktor masalah dan kemudian merumuskan alternative solusi yang relevan dan applicable.				B	
3	<i>Planning Skill</i>				4	
	Kecakapan untuk menyusun perencanaan kerja secara sistematis dan terjadwal dengan baik, melakukan alokasi sumber daya berdasarkan hasil perencanaan, serta melakukan monitoring untuk memastikan rencana kerja dapat berjalan dengan efektif				B	
4	<i>Team Work</i>			3		
	Kecakapan untuk melakukan koordinasi dan komunikasi dengan berbagai pihak yang terkait, merumuskan tujuan bersama dan berbagai tugas untuk mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan, serta menghargai pendapat dan masukan guna peningkatan kinerja tim			C		
5	<i>Self Learning Capacity</i>			3		
	Kecakapan untuk melakukan proses pembelajaran aktif-baik secara mandiri ataupun berkelompok, menunjukkan minat yang memadai untuk terus mengembangkan keterampilan diri dan proaktif dalam melakukan sharing knowledge diantara sesama karyawan			C		
Indikator Penilaian 1. 85-100 : A = Sangat Baik 2. 70-84 : B = Baik 3. 55-69 : C = Cukup 4. < 55 : D = Buruk		18/5*(20) = 72				

Sumber : KPPBC TMP B Kualanamu

Berdasarkan penilaian kinerja pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwasannya penilaian kinerja karyawan mendapat nilai 72 yaitu dengan penilaian kinerja dengan kategori baik namun kinerja tersebut belum dikatakan maksimal karena kinerja yang maksimal harus memiliki penilaian sangat baik yaitu dengan nilai 85-100. Hal ini tentunya menjadi tugas dan upaya bagi manajemen perusahaan agar dapat meningkatkan lagi indikator penilaian kinerja yang baik menjadi

sangat baik. Kurang maksimalnya kinerja yang terjadi secara terus menerus dapat memperburuk keadaan perusahaan sehingga perlu untuk segera dilakukan langkah-langkah agar kinerja karyawan perusahaan yang lebih optimal.

Kurang maksimalnya kinerja pegawai KPPBC TMP B Kualanamu ditenggarai oleh adanya beban kerja yang tinggi, beberapa pegawai merasakan kewalahan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pegawai. Kewalahan tersebut disebabkan beban kerja yang berlebih karena proporsi jumlah pegawai yang sedikit dibandingkan dengan banyaknya beban pekerjaan yang diberikan sehingga sering sekali berdampak pada kualitas dan efektifitas kerja menjadi menurun. Yang sangat banyak mengakibatkan kewalahannya pegawai dalam melaksanakan tugas, bukan hanya kerjaan Tupoksi (tugas pokok dan fungsi) saja yang harus diselesaikan secara tepat waktu akan tetapi banyak tugas-tugas tambahan yang harus diselesaikan secara bersamaan. Oleh sebab itu banyak pegawai yang mengeluh akan beban kerja dan target kerja yang diberikan kepada pegawai terlalu besar.

Adapun masalah lainnya yang dilihat peneliti adalah penempatan pegawai yang tidak relevan dengan kompetensi atau kemampuan pegawai tersebut sehingga pegawai tersebut tidak dapat memaksimalkan perannya dalam bertugas pada posisi yang diberikan. Fenomena ini pun terjadi pada pegawai KPPBC TMP B Kualanamu. Hal ini berdampak secara langsung pada menurunnya hasil kerja atau kinerja pegawai tersebut yang rendah. Pembagian tugas atau pekerjaan yang jelas bagi setiap karyawan sangat membantu dalam pertanggung jawaban hasil dari kinerja karyawan tersebut. Pembagian tugas pokok biasanya dibagi berdasarkan departemen, selanjutnya dalam departemen

tersebut akan difokuskan lagi berdasarkan jabatan yang dimiliki oleh karyawan tersebut sehingga tugas dan tanggung jawab dari setiap karyawan akan lebih terlihat jelas.

Keahlian dan ketepatan menempatkan pegawai sangat penting terhadap kinerja pegawai, berdasarkan fenomena yang terjadi bahwa seorang analis pada Kantor Bea Cukai Kualanamu wajib memiliki *skill* sebagai analis karena ketika terjadi kemungkinan-kemungkinan barang berbahaya yang akan masuk melalui Bandara Kualanamu, ataupun hilangnya potensi penerimaan negara disini dibutuhkan skill dalam penempatan pegawai (*The Right man On The Right place*). Kejelasan penempatan pegawai ini sangat berguna agar instansi dapat melihat apakah kinerja pegawai tersebut meningkat atau menurun dan bisa mencapai target atau tidak.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat ditarik sebagai judul dalam penelitian ini adalah: “**Pengaruh Beban Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kualanamu**”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat diidentifikasi, beberapa permasalahan-permasalahan sebagai berikut:

- a. Pegawai belum memberikan hasil kerja yang maksimal sesuai yang diharapkan oleh instansi.
- b. Pegawai tidak mampu mencapai kinerja yang diharapkan dikarenakan beban kerja yang lebih banyak dibandingkan jumlah pegawai.

- c. Pegawai tidak diberikan tugas dan penempatan yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki, sehingga pegawai tidak maksimal dalam melakukan pekerjaannya.
- d. Pegawai merasa target kerja yang diberikan perusahaan masih sulit dicapai.
- e. Pegawai kurang dalam pengalaman dan keahlian yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

2 Batasan Masalah

Dengan keterbatasan waktu dan sumber informasi maka penelitian ini dibatasi agar tidak menyimpang dari tujuan penelitian. Adapun hal yang dibatasi meliputi variabel beban kerja, penempatan pegawai kinerja pegawai pada KPPBC TMP B Kualanamu.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah di atas maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KPPBC TMP B Kualanamu?
2. Apakah penempatan pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KPPBC TMP B Kualanamu?
3. Apakah beban kerja dan penempatan pegawai secara simultan (serempak) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KPPBC TMP B Kualanamu?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah maka penelitian ini bertujuan yaitu:

- a. Untuk mengetahui apakah secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KPPBC TMP B Kualanamu.
- b. Untuk mengetahui apakah secara parsial penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KPPBC TMP B Kualanamu.
- c. Untuk mengetahui apakah secara simultan beban kerja dan penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KPPBC TMP B Kualanamu.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat bagi instansi yang bersangkutan, bagi peneliti selanjutnya dan juga bermanfaat bagi peneliti sendiri, adapun manfaat dari penelitian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Bagi KPPBC TMP B Kualanamu. Sebagai bahan pertimbangan bagi Instansi yang bersangkutan dalam peningkatan kinerja pegawai dengan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.
- b. Bagi Penulis. Menambah wawasan dan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang masalah yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja.
- c. Bagi Peneliti Berikutnya. Sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih jauh dan dalam terutama yang berkaitan dengan masalah

peningkatan kinerja pegawai melalui dengan menambah variabel lainnya.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari peneliti Made Subudi (2015), yang berjudul: “Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Pegawai pada PT. Tiga Raksa”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kualanamu”.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Variabel Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu kompetensi dan penempatan pegawai, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu beban kerja dan penempatan pegawai serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai.
- 2. Jumlah Observasi/Sampel (n) :** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 54 pegawai/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 60 pegawai/responden.
- 3. Waktu Penelitian :** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2015 sedangkan penelitian ini tahun 2021.
- 4. Lokasi Penelitian :** lokasi penelitian terdahulu di PT. Tiga Raksa, Tbk, sedangkan penelitian ini dilakukan di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kualanamu Jl. Area Perkantoran Bandar Internasional Kualanamu.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Bangun (2012:97). Kinerja pegawai adalah perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Bangun (2012:57).

Kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Wibowo (2016:7). Berkaitan dengan manajemen kinerja ini, seringkali orang membuat kesalahan dengan mengira bahwa mengevaluasi kinerja adalah manajemen kinerja. Padahal mengevaluasi kinerja atau memberikan penilaian atas kinerja hanyalah merupakan sebagian saja dari sistem manajemen kinerja. Yang dimaksud dengan manajemen kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai dengan perannya dalam organisasi. Priansa (2018:269). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2011:67).

Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukandengan demikian manajemen kinerja merupakan sebuah sistem yang memiliki sejumlah bagian, yang keseluruhannya harus diikutsertakan, jika mengharapkan atau menghendaki sistem manajemen kinerja ini dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer dan karyawan. Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sutrisno (2016:172).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang dimaksud kinerja dalam penelitian ini adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan

b. Tahapan Penilaian Kinerja

Proses penilaian kinerja dapat dilakukan dengan tiga tahap Dessler (2013:327). Adapun tahapan tersebut yaitu :

1) Mendefinisikan Pekerjaan

Memastikan bahwa anda dan bawahan anda setuju dengan standar dan kewajiban pekerjaannya.

2) Menilai Kinerja

Membandingkan kinerja sesungguhnya dari bawahan anda dengan standar yang telah ditetapkan.

3) Memberikan Umpan Balik

Atasan dan bawahan mendiskusikan kinerja dan kemajuan bawahannya dan melakukan rencana untuk pengembangan yang dibutuhkan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standard kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Sutrisno (2016:9) :

- 1) Efektivitas dan Efisiensi. Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.
- 2) Otoritas dan Tanggung Jawab. Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.
- 3) Disiplin. Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan

perusahaan. Displin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

- 4) Inisiatif. Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Manullang (2012:151) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi individu dalam bekerja, faktor tersebut yaitu :

- 1) Kemampuan individual, untuk melakukan pekerjaan dan tugas yang diberikan oleh perusahaan.
- 2) Tingkat usaha yang diberikan para pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan secara maksimal sesuai yang diharapkan.
- 3) Dukungan organisasi kepada para pegawai seperti motivasi, insentif dan pelatihan yang diberikan untuk menunjang kinerja pegawai.

Mangkuprawira dan Hubeis (2013:153), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Faktor Intrinsik

Faktor personal atau individual, yaitu pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki setiap individu karyawan.

- 2) Faktor Ekstrik

- a) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek mutu manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada karyawan.

- b) Faktor tim, meliputi aspek dukungan dan semangat yang diberikan oleh proses organisasi dan budaya organisasi.
- c) Faktor penempatan kerja, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja dan infrastruktur yang diberikan oleh proses organisasi dan budaya organisasi.
- d) Faktor beban kerja, meliputi situasional, tekanan, dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah faktor personal, kepemimpinan, tim, penempatan kerja dan beban kerja.

d. Evaluasi Kinerja

Untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan evaluasi kinerja. Evaluasi dilakukan guna mengetahui seberapa jauh kinerja pegawai tersebut sudah dilaksanakan. Menurut Hamali (2016:110) evaluasi kinerja terdapat delapan evaluasi kinerja yaitu :

1) Penilai

Di lingkungan sebuah organisasi evaluasi kinerja mutlak dilaksanakan, baik terhadap pegawai secara individu maupun terhadap tim (kelompok) kerja, unit kerja dan organisasi secara keseluruhan.

2) Mengumpulkan informasi

Menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama di bidang *job analysis*, *job design* dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia

3) Kinerja

Memungkinkan pegawai dan pimpinan untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan kinerja

4) Ternilai

Meningkatkan keadilan, keakuratan, rasa bertanggung jawab, dan memotivasi guna meningkatkan kinerja, karena dengan mengkombinasikan penilaian dari atasan (*upward*), bawahan (*downward*), rekan kerja (*lateral*), dan penilaian diri (*self assessment*) hasilnya akan lebih obyektif dan dapat dipercaya.

5) Dokumentasi

Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu

6) Membandingkan kinerja ternilai dengan standar atasannya

Evaluasi kinerja ini didasari oleh asumsi bahwa kinerja bawahan sangat dipengaruhi oleh kinerja pimpinan, baik supervisor maupun manajer unit kerja masing-masing.

7) Dilakukan secara periodik

Penerapan penilaian kinerja dalam jangka panjang bertujuan untuk membentuk budaya berprestasi di dalam organisasi dengan menciptakan keadaan dimana setiap orang dalam organisasi dituntut untuk berprestasi

8) Pengambilan keputusan manajemen SDM

Menentukan promosi, transfer dan demosi

e. Manfaat Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja pegawai tidak semata-mata hanya menilai pegawai saja, banyak manfaat yang didapatkan dengan adanya penilaian kinerja pegawai salah satunya sebagai bahan guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Fahmi (2011: 66) menyatakan bahwa bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja oleh manajemen diantaranya:

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui permotivasi karyawan secara maksimum.
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer, dan pemberhentian.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- 4) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- 5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

f. Faktor-faktor Yang Menghambat Dalam Evaluasi Kinerja

Dalam melakukan evaluasi kinerja ada beberapa hambatan yang harus di hadapi (Zainal, 2014:412).

- 1) Kendala hukum legal

Penilaian kinerja harus bebas dari diskriminasi tidak sah atau tidak legal. Apapun format penilaian kinerja yang digunakan oleh

departemen SDM harus dan dapat dipercaya. Jika hal tersebut tidak dipenuhi, keputusan penempatan mungkin ditentang sebab melanggar hukum ketenagakerjaan atau hukum lainnya.

2) Bias oleh Penilai (Penyelia)

Bentuk-bentuk bias umumnya yang terjadi adalah:

- a) *Hallo effect*. Terjadi ketika pendapat pribadi penilai (penyelia) memengaruhi pengukuran kinerja baik dalam arti positif maupun negatif.
- b) Kesalahan kecenderungan terpusat. Beberapa penilai tidak suka menempatkan karyawan ke posisi ekstrim dalam arti ada karyawan yang dinilai sangat positif atau sangat negatif.
- c) Bias karena terlalu lunak dan terlalu keras. Bias karena terlalu lunak terjadi ketika penilai cenderung begitu mudah dalam mengevaluasi kinerja karyawan. Penilai melihat semua kinerja karyawannya bagus dan menilai dengan baik. Bias karena terlalu keras adalah kebalikannya, diakibatkan oleh penilai yang terlalu ketat dalam mengevaluasi mereka.
- d) Bias karena penyimpangan lintas budaya. Setiap penilai mempunyai harapan tentang laku manusia yang didasarkan pada kulturnya. Ketika seorang penilai diharuskan untuk menilai dari karyawan yang berbeda kulturnya, mereka mungkin menerapkan budayanya terhadap karyawan tersebut.
- e) Prasangka pribadi. Sikap tidak suka seorang penilai terhadap sekelompok orang tertentu dapat mengaburkan hasil penilaian

seorang karyawan. Misalnya, seorang penyelia memberikan nilai yang rendah kepada karyawan wanita yang ternyata mampu berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan tertentu yang secara tradisional dipandang sebagai pekerjaan pria.

- f) Pengaruh kesan terakhir. Ketika penilai diharuskan menilai kinerja karyawan pada masa lampau, kadang-kadang penilai mempersepsikan dengan tindakan karyawan pada saat ini yang sebetulnya tidak berhubungan dengan kinerja masa lampau. Jadi, kinerja karyawan dinilai berdasarkan penampilan karyawan saat sekarang yang masih diingat oleh penilai.

3) Mengurangi bias penilai

Bias penilaian dapat dikurangi melalui standar penilaian dinyatakan secara jelas, pelatihan, umpan balik, dan pemilihan teknik penilaian kinerja yang sesuai. Pelatihan untuk penilai perlu melibatkan tiga hal berikut:

- a) Penyimpangan dan penyebab mereka harus diterangkan.
- b) Peran penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terhadap karyawan harus diterangkan untuk menjaga kenetralan dan objektivitas.
- c) Dengan bantuan departemen SDM menemukan dan menggunakan teknik penilaian yang dipandang paling tepat, baik yang berorientasi pada prestasi kerja di masa lalu maupun yang ditujukan kepada kepentingan perusahaan di masa depan.

Jika ukuran subjektif digunakan, para penilai harus menggunakannya sebagai bagian dari pelatihan mereka.

g. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas Kerja. Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
- 2) Kuantitas Kerja. Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
- 3) Pelaksanaan Tugas. Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
- 4) Tanggung Jawab. Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan

Menurut Sedarmayanti (2014:198) ada beberapa syarat indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Spesifikasi dan jelas, sehingga dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi.
- 2) Dapat diukur secara obyektif, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, yaitu: dua atau lebih yang mengukur indikator kinerja mempunyai kesimpulan sama.
- 3) Relevan, harus melalui aspek obyektif yang relevan.
- 4) Dapat dicapai, penting dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan input, output, hasil, manfaat, dan dampak serta proses.

- 5) Harus fleksibel dan sensitif terhadap perubahan/penyesuaian, pelaksanaan dan hasil pelaksanaan kegiatan.
- 6) Efektif, data/informasi yang berkaitan dengan indikator kinerja yang bersangkutan dapat dikumpulkan, diolah dan dianalisis dengan biaya yang tersedia.

Berdasarkan pada beberapa indikator kinerja karyawan yang dijelaskan diatas maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kinerja dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggungjawab.

2. Beban Kerja

a. Definisi Beban Kerja

Beban kerja adalah beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres kerja. Danang Sunyoto (2012:64). Beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Koesomowidjojo (2017).

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Aprilia (2017:91). Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi over stress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh

karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Moekijat (2011:28). Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan beban kerja dalam penelitian ini adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

b. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:24), faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja diantaranya:

1) Faktor Internal

Faktor internal yang memengaruhi beban kerja adalah faktor dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa

jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatik) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis).

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

a) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik. Lingkungan yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi, apabila lingkungan kerja dalam hal ini penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, paparan zat kimia selama bekerja, kondisi sirkulasi udara dalam ruang kerja karyawan/ruang produksi, rendahnya kesadaran untuk melakukan manajemen ruangan sehingga bisikan akibat suara mesin atau produksi suara lainnya yang akan timbul selama dalam proses produksi, membuat ketidaknyamanan bagi karyawan. Pada puncaknya karyawan akan melakukan pekerjaan tidak sesuai standar atau target yang ditetapkan sebelumnya akibat dari kondisi lingkungan yang kurang mendukung.

b) Tugas-tugas fisik

Tugas-tugas fisik adalah suatu alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

c) Organisasi kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat, perencanaan karier hingga penggajian/pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan. Jadwal kerja karyawan dalam shift kerja bukanlah hal yang menyenangkan untuk dilakukan. Aturan organisasi untuk mengatur shift kerja sesuai periode tertentu, akan sangat melelahkan bagi karyawan yang menjalaninya.

c. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) menyebutkan indikator dari beban kerja adalah sebagai berikut:

1) Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

4) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Sedangkan Munandar (2014:23) menyatakan indikator-indikator beban kerja mencakup:

1) Beban Fisik.

Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan.

2) Beban Mental.

Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Beban

3) Waktu Beban

Waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel beban kerja dalam penelitian ini adalah target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan standart pekerjaan.

3. Penempatan Pegawai

a. Definisi Penempatan Pegawai

Penempatan pegawai dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Rivai penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya. Rivai, (2011:133). Penempatan pegawai merupakan penugasan kembali dari seorang pegawai pada sebuah pekerjaan baru. Mangkuprawira (2011:166). Kegiatan penempatan dilakukan berdasarkan tindak lanjut (*follow up*) dari hasil seleksi yang telah dilaksanakan sebelumnya. Kegiatan ini perlu dilakukan secara terencana karena akan mempengaruhi produktivitas dan loyalitas pegawai.

Penempatan pegawai merupakan proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-

kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggungjawabnya. Siswanto (2012:162).

Penempatan (*placement*) berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakan. Seseorang diberikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Bangun (2012:159).

Penempatan pegawai adalah menempatkan seseorang sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya. Suwatno (2013:138).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas , maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan penempatan pegawai pada penelitian ini adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya.

b. Syarat-Syarat Penempatan Kerja

Ada beberapa syarat penting yang harus dipenuhi dalam rangka penempatan pegawai, adapun persyaratan yang harus dipenuhi dalam rangka penempatan pegawai adalah sebagai berikut. (Sulistiany dan Rosidah (2011:152):

- 1) Informasi analisis jabatan yang memberikan deskripsi jabatan, spesialisasi jabatan dan standart prestasi yang seharusnya ada dalam setiap jabatab tersebut.
- 2) Rencana-rencana sumber daya manusia yang akan memberikan manajer tentang tersedia tidaknya lowongan pegawai suatu instansi

- 3) Keberhasilan fungsi rekrutmen yang akan menjamin manajer bahwa tersedia sekelompok orang yang akan dipilih.

c. Kendala-kendala Penempatan

Kendala penempatan karyawan ada 2 yaitu, Zainal (2014:157) :

1) Ketidakcocokan

Perbedaan antara apa yang orang antisipasikan dan apa yang dialami disebut ketidakcocokan kognitif. Jika ketidakcocokan terlalu tinggi orang akan bertindak. Untuk karyawan baru hal ini disebut keluar dari perusahaan.

2) Perputaran karyawan baru

Perputaran karyawan merupakan derajat perpindahan yang melewati batas syarat kuantitas dan kualitas karyawan dari sebuah perusahaan. Secara umum perputaran karyawan terjadi karena berbagai alasan sebagai berikut:

- a) Mengundurkan diri karena tidak betah dan adanya tawaran kerja yang lebih menarik di perusahaan lain.
- b) Pensiun karena sudah waktunya sesuai dengan peraturan perusahaan.
- c) Dipecat karena tidak disiplin atau berbuat tindakan yang melanggar peraturan perusahaan.
- d) Meninggal
- e) Promosi ke divisi cabang perusahaan ditempat lain.

d. Indikator Penempatan Kerja

Indikator-indikator penempatan kerja menurut I Komang (2012:83), yaitu :

1) Latar belakang pendidikan

Latar belakang pendidikan dengan prestasi akademisi yang diraihinya dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

2) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja pada pekerjaan yang sama yang telah dialami sebelumnya perlu mendapat perhatian dan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja.

3) Status perkawinan

Tenaga kerja wanita yang telah bersuami dan mempunyai anak perlu mendapat pertimbangan. Sebaiknya tenaga kerja tersebut tidak ditempatkan jauh dari tempat tinggal suaminya.

4) Faktor umur

Tenaga kerja yang usianya agak tua sebaiknya ditempatkan pada pekerjaan yang tidak begitu mempunyai risiko dan tanggung jawab berat.

5) Faktor jenis kelamin

Untuk pekerjaan yang membutuhkan gerak fisik tertentu yang lebih cocok adalah tenaga kerja pria. Seperti satpam, waker, tukang kebun, pesuruh, sedangkan untuk pekerjaan sekretaris, loket

pelayanan, kasir, penerima tamu, operator telepon yang lebih cocok adalah wanita.

Sedangkan dalam penelitian ini indikator-indikator penempatan kerja berdasarkan pendapat Suwatno (2013:129) yaitu sebagai berikut:

1) Pendidikan

Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, pendidikan minimum yang disyaratkan.

2) Pengetahuan kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu karyawan itu bekerja dalam pekerjaan tersebut.

3) Keterampilan kerja

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek.

4) Pengalaman kerja

Pengalaman seseorang karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diterima atau didapatkan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel penempatan kerja ini adalah pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Mapping Penelitian Sebelumnya

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Sonya Agustin (2015)	Pengaruh Penempatan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Direktorat Jenderal Perkeretaapian Kementerian Perhubungan RI)	1. Penempatan Kerja (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Pemanfaatan (X3)	Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linear Berganda	Secara parsial, disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penempatan kerja dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada tingkat signifikansi kurang dari 0,05 atau 5%.
2	Made Subudi (2015)	Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Pegawai	1. Kompetensi (X1) 2. Penempatan Pegawai(X2)	Kepuasan Kerja dan Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Variabel kompetensi terbukti dapat berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, tetapi dalam mempengaruhi kinerja lebih kuat kompetensi yang langsung berpengaruh terhadap kinerja dibandingkan kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Variabel penempatan terbukti dapat berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dan dalam mempengaruhi kinerja lebih kuat penempatan yang langsungberpengaruh terhadap kinerja dibandingkan penempatan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
3	Patria Runtuwene (2016)	Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Manado	1. Penempatan Kerja (X1) 2. Mutasi (X2) 3. Beban Kerja (X3)	Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Penempatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, mutasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Karina Octavia Muaja, et. al	Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap	1. Penempatan Kerja (X1) 2. Pengalaman Kerja (X2)	Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja dan pengalaman kerja

	(2017)	Kinerja Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado				berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulut-Go Kantor Cabang Utama Manado
5	Pande Putu Aditya (2016)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Pegawai Negeri (KPN) Bina Sejahtera Kabupaten Badung Tahun 2016	1. Beban Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Sederhana	Variabel X berpengaruh terhadap variabel Y secara signifikan.
6	Em Yusuf Iis dan Mukhlis Yunus (2016)	<i>Job Satisfaction as an Intervening Variable of Self Efficacy and Employee Performance</i>	1. <i>Self Efficacy</i> (X ₁) 2. <i>Empowerment Organization culture</i> (X ₃)	<i>Employee Performance</i> (Y) <i>Job Satisfaction</i> (Z)	<i>Path Analysis</i>	<i>The results showed that each variable empowerment, selfefficacy and organizational culture positive and significant impact on the job satisfaction, employee performance and job satisfaction mediate third variable exogenous with endogenous variable partial mediation.</i>
7	Andika Palar (2016)	<i>The Effect Of Work Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance At Bank Sulutgo Tomohon</i>	1. <i>Work Motivation</i> (X ₁) 2. <i>Satisfaction On Employee</i> (X ₂)	<i>performance of employees</i> (Y)	<i>Multiple Regresion</i>	<i>This study found that job satisfaction and motivation have a significant effect on the performance of employees at PT. Bank SulutGo Tbk, Tomohon</i>
8	Prayoga Setia Darma dan Achmad Sani Supriyanto (2017)	<i>The Effect Of Compensation On Satisfaction And Employee Performance</i>	1. <i>Compensation</i> (X)	<i>Employee Performance</i> (Y) <i>Satisfaction</i> (Z)	<i>Path Analysis</i>	<i>The results show that compensation affects on employee satisfaction and employee performance at PT. Telekomunikasi Indonesia. Employee satisfaction can mediate the effect of compensation on employee performance.</i>
9	Ahmad Kennedy Manullang dan et.al (2020)	<i>Effect Of Competence And Job Placement On The Performance Of Civil Servants In Central Tapanuli District</i>	1. <i>Competence</i> (X ₁) 2. <i>Job Placement</i> (X ₂)	<i>Performance Of Civil Servants</i> (Y)	<i>Multiple Regression</i>	<i>The results of the analysis show that Civil Servant Performance variables are influenced by, Competence and Work Placement simultaneous or together by 66.2%</i>

10	Julia Anita, et. al (2019)	<i>The Effect Of Placement And Work Load On Work Motivation And Its Impact On Employee Work Performance At Labor And Population Mobility Agency Of Aceh Province, Indonesia</i>	1. Placement 2. Work Load	Work Motivation (Y) Employee Work Performance (Z)	Path Analysis	<i>The results of statistical calculations both partially and simultaneously showed that placement, work load and work motivation have a significant effect on employee work performance in labor and population mobility department</i>
----	----------------------------	---	------------------------------	--	---------------	--

Sumber Diolah Penulis 2021

C. Kerangka Konseptual

Menurut Handoko (2011:46) kerangka konseptual adalah tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting Kerangka. Oleh karena itu untuk menyusun hipotesis atas penelitian yang menentukan pengaruh atau hubungan perlu dikemukakan kerangka pemikiran. Untuk memudahkan pembaca dalam memahami tentang masalah judul penelitian ini , maka penulis membuat suatu kerangka berpikir yang dipergunakan dalam penelitian ini maka dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja

Schultz (2009:220) menyatakan beban kerja adalah terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan. Setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Beban kerja karyawan harus disesuaikan dengan kuantitas dimana pekerjaan yang harus dikerjakan terlalu banyak/sedikit maupun secara kualitas dimana pekerjaan

yang dikerjakan membutuhkan keahlian. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stress. Dan berdampak pada rendahnya kinerja karyawan tersebut.

Menurut Runtuwene (2016:68), menyimpulkan bahwasannya semakin tinggi beban kerja maka berdampak pada penurunan kinerja pegawai dan sebaliknya semakin rendah beban kerja berdampak pada tingginya kinerja karyawan. Beban kerja tergantung dari bagaimana orang tersebut menanganinya. Jika seseorang yang bekerja dengan keadaan yang tidak puas dan tidak menyenangkan, pekerjaan tersebut akan menjadi beban bagi dirinya.

2 Hubungan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja

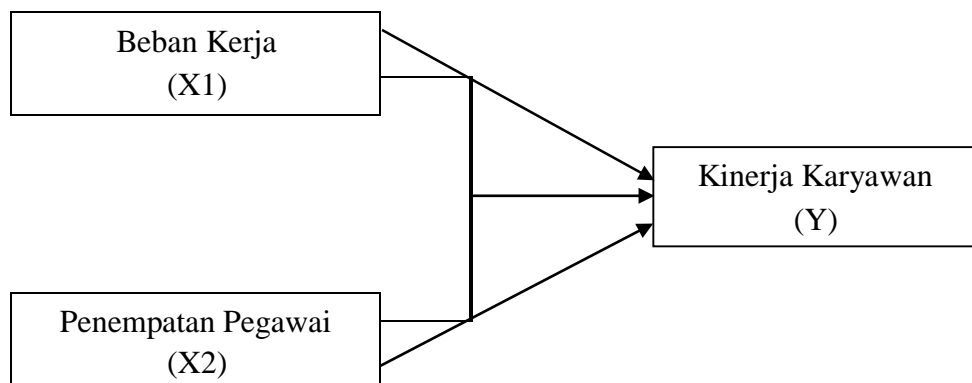
Penempatan pegawai adalah menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya. Suwatno (2013:152). Oleh sebab itu maka penempatan kerja yang yang cocok untuk karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut Sonya Agustin (2015:124) menyimpulkan bahwasannya penempatan kerja pegawai yang tepat sesuai dengan kompetensi dan pengalamannya maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat. Seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

3. Hubungan Beban Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja

Menurut Dessler (2014:71) kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Dapat disimpulkan bahwasannya kinerja merupakan hasil kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Agar dapat mengukur kinerja pegawai maka dilakukanlah evaluasi kinerja yang merupakan evaluasi formal terhadap prestasi karyawan. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2013:153), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu penempatan kerja dan beban kerja yang diberikan kepada karyawan.

Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan stres kerja dan kejenuhan terhadap karyawan yang menyebabkan penurunan kualitas kinerja. Dan penempatan kerja yang tidak tepat menyebabkan karyawan tidak mampu memberikan hasil yang optimal dalam pekerjaannya sehingga kinerja yang diharapkan sulit untuk dicapai.

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual



Sumber Diolah Penulis 2021

D. Hipotesis

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dani (2018:98). Hipotesis bisa didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji Sekaran (2017:89). Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka peneliti menyusun hipotesis sebagai acuan dalam penulisan proposal ini sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kualanamu.
2. Penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kualanamu.
3. Beban kerja dan penempatan pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kualanamu.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala Rusiadi (2013:14).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Jl. Area Perkantoran Bandar Internasional Kualanamu khususnya pada Subbagian Umum.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan April hingga Juli 2021. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini.

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan/Tahun			
		April, 2021	Mei, 2021	Juni, 2021	Juli, 2021
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■			
2	Penyusunan Proposal		■		
3	Perbaikan Acc Proposal			■	
4	Seminar Proposal				■
5	Pengolahan Data				■
6	Penyusunan Skripsi				■
7	Bimbingan Skripsi				■
8	Sidang Meja Hijau				■

Sumber Diolah Penulis 2021

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang dioperasikan dalam penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu variabel bebas pertama beban kerja (X_1) dan variabel bebas kedua penempatan kerja (X_2) serta variabel terikat kinerja karyawan (Y).

2. Definisi Operasional Variabel

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian, maka perlu diberikan definisi variabel-variabel yang akan diteliti sebagai dasar untuk membuat kuesioner-kuesioner sebagai berikut :

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala Pengukuran
Beban Kerja (X_1)	Sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. (Koesomowidjojo, 2017).	a. Target yang harus dicapai b. Kondisi pekerjaan c. Penggunaan waktu kerja d. Standar pekerjaan (Koesomowidjojo, 2017).	a. Target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan b. Melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan c. Waktu yang digunakan dalam kegiatan yang berhubungan dengan produksi d. Beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.	Likert
Penempatan pegawai (X_2)	Menempatkan seseorang sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya. (Suwatno, 2013:138).	a. Pendidikan b. Pengetahuan kerja c. Pengalaman kerja d. Keterampilan kerja (Suwatno, 2013:129)	a. Pendidikan minimum yang disyaratkan yang harus dimiliki seorang pegawai b. Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dengan wajar. c. Keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan d. Pengalaman seseorang karyawan untuk melakukan pekerjaan	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67).	a. Kualitas Kerja b. Kuantitas Kerja c. Pelaksanaan Tugas d. Tanggung Jawab (Mangkunegara, 2011:75)	a. Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan b. Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. c. Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan d. Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan	Likert

Sumber: Diolah Penulis (2021)

D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan dari penelitian (Manullang dan Manuntun, 2014:70). Populasi merupakan kelompok orang, kejadian, atau hal-hal menarik di mana peneliti ingin membuat opini (berdasarkan statistik sampel). Sekaran dan Bougie (2017:53). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/objek yang merupakan kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiono (2016:61). Populasi penelitian ini adalah 61 pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Rusiadi (2013:35). Pengambilan sampel harus diperhitungkan secara benar, sehingga dapat memperoleh sampel yang benar-benar mewakili gambaran dari populasi yang sesungguhnya. Dengan jumlah populasi dalam penelitian ini yang tidak terlalu besar, dan populasi dipilih berdasarkan pertimbangan-pertimbangan khusus, penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *Nonprobability Sampling* dengan teknik *Sampling Jenuh* dan semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Sugiyono (2016:84). Sampel dalam penelitian ini adalah 60 pegawai tidak termasuk Kepala Kantor (pimpinan).

Tabel 3.3 Karakteristik Sampel

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Sub Bagian Umum	4
2	Penindakan dan Penyidikan	19
3	Perbendaharaan	2
4	Pelayanan Kepabeanan dan Cukai	25
5	Penyuluhan dan Layanan Informasi	3
6	Kepatuhan Internal	5
7	Pengolahan Data dan Administrasi Dokumen	2
Jumlah		60

Sumber: KPPBC TMP B Kualanamu (2021)

3. Jenis Dan Sumber Data

Pada penelitian ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu:

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan antara lain observasi, wawancara, diskusi terfokus dan penyebaran koesioner. Rusiadi. et.al (2013).
- b. Data Skunder adalah data yang bersumber dari catatan perusahaan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya, misalnya sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan dan lain-lain.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara sebagai berikut :

1. Wawancara yaitu, proses memperoleh keterangan lisan dari responden dengan mengajukan beberapa pernyataan secara sistematis agar hasil informasi yang diperoleh lebih spesifik dan terperinci.

2. Angket yaitu, daftar pernyataan yang diberikan kepada responden yang menjadi objek penelitian untuk mendapatkan hasil data penelitian yang dilakukan dan penilaiannya dengan menggunakan skala likert.
3. Observasi, sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain yaitu tidak hanya berkomunikasi dengan orang observasi juga bisa dilakukan oleh objek-objek alam yang lain.
4. Studi Dokumentasi, yaitu berupa sejarah singkat organisasi, visi, misi organisasi, struktur organisasi dan lain-lain.

F. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

Hasil penelitian dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Hasil penelitian dikatakan reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang valid yaitu alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat

digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat. (Rusiadi, 2013:106).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Manullang, M dan Pakpahan (2014:95)

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila $r_{hitung} > r_{kritis}$, dimana $r_{kritis} = 0.30$ dan $r_{tabel} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < 0.30$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah. Manullang, M dan Pakpahan (2014:96).

Tetapi Sujarweni (2016:186) berpendapat bila Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka butir pertanyaan tersebut valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikann skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir dengan rumus (Rusiadi, 2013:113)

$$r_{hitung} = \frac{\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\}\{\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi product moment

n = Jumlah sampel

x = Skor variabel x

y = Skor variabel y

$\sum x$ = Jumlah skor variabel x

$\sum y$ = Jumlah skor variabel y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor variabel x

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor variabel y

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian memiliki keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah. Rusiadi (2013:107).

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. Manullang, M dan Pakpahan (2014:97).

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa

instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Untuk mengetahui konsentrasi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan koefisien *alpha* dari *Cronbach* dengan rumus:

$$R_{11} = \left(\frac{\sigma^2}{\sigma^2 - 1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2}{K} \right)$$

Keterangan:

R_{11} = Reliabilitas Instrument

K = Banyak butir pertanyaan

σ^2 = Varian total

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varian butir.

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar (>) 0,70. Sujarweni (2016:239).

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia, maka akan didapat suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang telah didapat, kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, adapun program SPSS

yang digunakan untuk menguji dan menganalisa penelitian ini adalah SPSS versi 23.0 *For Windows*.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Rusiadi (2013:149).

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Rusiadi (2013:149), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

1) Analisa Grafik

a) Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel terikat sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal. Kriteria yang dapat terjadi:

- (1) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak berdistribusi normal.
- (2) Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka berdistribusi normal
- (3) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak berdistribusi normal.

b) Normal Probability Plot (Normal P-P Plot)

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi komulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting.

Kriteria yang dapat terjadi:

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- b) Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

2) Analisa Statistik

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari (Rusiadi, 2013:153):

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. (Rusiadi, 2013:154).

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai

pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Sujarweni (2016:230-231).

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

VIF > 5 artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

VIF < 5 artinya tidak terdapat multikolinieritas

Tolerance value < 0.1, artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

Tolerance value > 0.1, artinya tidak terdapat multikolinieritas

(Rusiadi, 2013:154) dan (Sujarweni, 2016:231)

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

$$R^2 = \frac{\text{SSR}}{\text{SST}}$$

$$R^2 = (1 - R^2) \text{ Dimana } R^2 =$$

nilai determinasi dari regresi. Sedangkan nilai

VIF dapat dicari dengan rumus:

$$VIF = \left(\frac{1}{1 - R^2} \right)$$

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas. Rusiadi (2013:157).

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola

tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park, atau uji White. Rusiadi (2013:157).

Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka terjadi heteroskedastisitas.

Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas.

Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif.

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: (Sujarweni:2016:232).

- 1) Titik-titik data menyebar disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.

4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja (variabel terikat)

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Beban Kerja

X_2 = Penempatan Pegawai

ϵ = *Error term* (Kesalahan penduga)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Serempak (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut: (Sugiyono, 2016:297):

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

Keterangan :

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah:

- 1) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas beban kerja (X_1) dan penempatan pegawai (X_2) secara serempak terhadap variabel terikat kinerja (Y).
- 2) $H_a : \text{minimal } 1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas beban kerja (X_1) dan penempatan pegawai (X_2) secara serempak terhadap variabel terikat kinerja (Y).

Pengujian menggunakan uji F adalah:

- 1) Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > a5\%$.
- 2) Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < a5\%$.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi product moment. Rumus yang digunakan sebagai berikut: (dalam buku Sugiyono, 2016:300-301)

$$t = \frac{r_{12} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{12}^2}}$$

Keterangan :

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel.

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t , dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

- 1) $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y .
- 2) $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

- 1) H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$. Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > 5\%$.
- 2) H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$. Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < 5\%$.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Sugiyono (2016:284). Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan

atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Cara menghitung koefisien determinasi yaitu: (dalam buku Sugiyono, 2016:289)

$$r^2 = (r_{xy})^2$$

Dimana :

r^2 = Koefisien Determinan

r_{xy} = Koefisien Korelasi *Product Moment*

Di mana rumus untuk mencari koefisien korelasi *product moment* sebagai berikut: (Sugiyono, 2016:285)

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien Korelasi product moment

x = Variabel bebas

y = Variabel tetap

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Keterangan

KD = Nilai Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Bea Cukai

Di Indonesia, lembaga bea cukai atau kepabeanan diyakini telah ada sejak zaman kerajaan (pra kolonial). Namun tidak ada dokumentasi yang menegaskan hal tersebut. Dokumentasi mengenai bea cukai Indonesia mulai tercatat dengan rapi sejak masuknya *Vereenigde Oostindische Compagnie* (VOC) atau Kongsi Dagang Hindia Timur.

Instansi Kepabeanan di mana pun di dunia ini adalah suatu organisasi yang keberadaannya sangat essensial 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 eksistensinyatelah 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* (IU & 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 (berasal dari bahasa sansekerta), 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 *Gouvernement 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).

2. Visi dan Misi Kator Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kualanamu

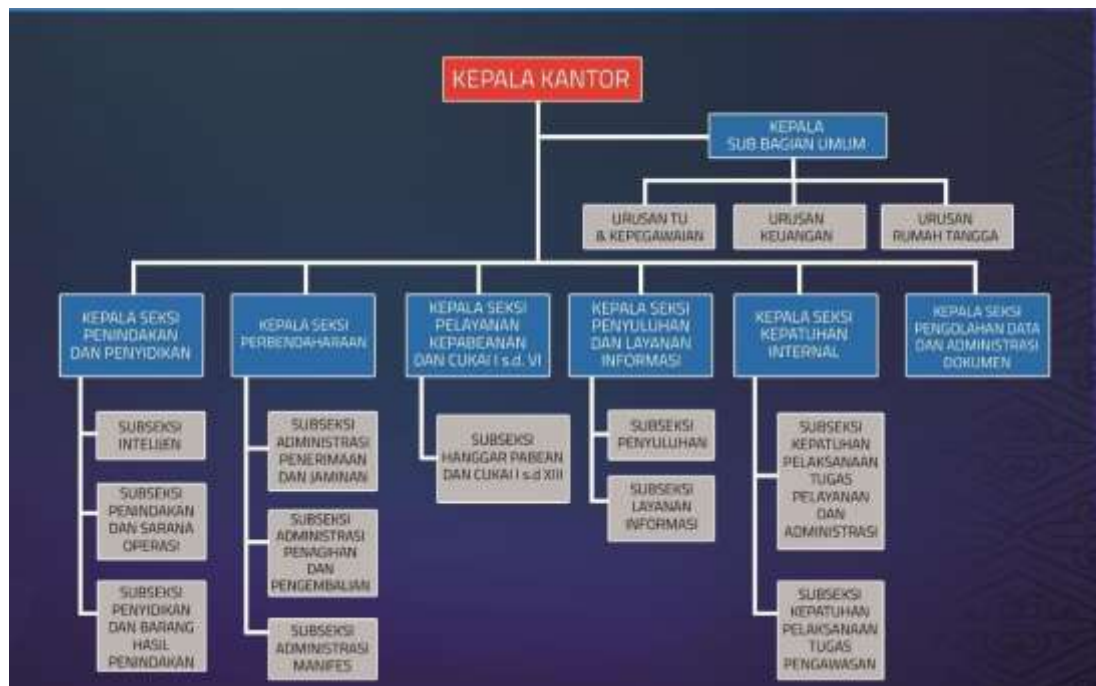
a. Visi

Menjadi intitusi kepabeanan dan cukai terkemuka di dunia

b. Misi

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

3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1

Struktur Organisasi Kator Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kualanamu

4. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 60 responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap beban kerja, penempatan kerja dan kinerja pegawai pada pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kualanam. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia dan golongan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		Jumlah	%
Jenis Kelamin	Laki – Laki	43	71,7
	Perempuan	17	28,3
Jumlah		60	100

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kualanam yang menjadi responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 43 orang atau sebesar 71,7% dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang atau sebesar 28,3%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik		Jumlah	%
Usia	18 – 25 Thn	24	40,0
	26 – 45 Thn	17	28,3
	> 45 Thn	19	31,7
Jumlah		60	100

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kualanamu yang menjadi responden berusia 18-25 tahun, yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 40,0%, responden berusia > 45 tahun, yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 31,7% dan responden yang berusia 26-45 tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 28,3%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Karakteristik		Jumlah	%
Golongan	Gol II	41	68,3
	Gol III	15	25,0
	Gol IV	4	6,7
Jumlah		60	100

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kualanamu yang menjadi responden golongan II, yaitu sebanyak 41 orang atau sebesar 68,3%, responden golongan III, yaitu sebanyak 15 orang atau sebesar 25,0 % dan responden golongan IV sebanyak 4 orang atau sebesar 6,7%.

5. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Masing-masing butir pernyataan setiap variabel harus diisi oleh responden yang berjumlah 60 orang.

Tabel 4.4 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden

No.	Score Mean	Kriteria
1	0 – 1,9	Sangat Buruk
2	2 – 2,9	Buruk
3	3 – 3,9	Cukup Baik
4	4 – 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2015)

a) Beban Kerja (X_1)

Variabel beban kerja (X_1) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari target yang harus dicapai ($X_{1.1}$), kondisi pekerjaan ($X_{1.2}$), penggunaan waktu kerja ($X_{1.3}$) dan standard pekerjaan ($X_{1.4}$). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.5. Penilaian Responden Terhadap Indikator Target Yang Harus dicapai ($X_{1.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai harus bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaannya		Pegawai harus mencapai target telah ditetapkan oleh instansi		Pegawai selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	1	1,7	2	3,3
Kurang Setuju	3	5,0	10	16,7	8	13,3
Setuju	34	56,7	26	43,3	26	43,3
Sangat Setuju	23	38,3	23	38,3	24	40,0
Total	60	100,0	60	100,0	60	100,0
Mean	4,3333		4,1833		4.2000	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator target yang harus dicapai (Tabel 4.5) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai harus bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaannya, sebanyak 34 responden (56.7%) menyatakan setuju,

dengan nilai rerata 4,3333. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai bekerja dengan cepat dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik

2. Untuk item pegawai harus mencapai target telah ditetapkan oleh instansi, sebanyak 26 responden (43,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,1833. Jawaban ini menggambarkan bahwa target yang ditetapkan oleh instansi sudah dicapai oleh pegawai dengan baik.
3. Untuk item pegawai selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya, sebanyak 26 responden (43,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,2000. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Tabel 4.6. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kondisi Pekerjaan (X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai juga mengerjakan pekerjaan pada saat jam istirahat		Pegawai merasan pada saat-saat tertentu menjadi sangat sibuk dengan pekerjaannya		Pegawai dapat menikmati pekerjaan yang dilakukan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1,7	-	-	-	-
Kurang Setuju	11	18,3	6	10,0	8	13,3
Setuju	28	46,7	33	55,0	28	46,7
Sangat Setuju	20	33,3	21	35,0	24	40,0
Total	60	100,0	60	100,0	60	100,0
Mean	4,1167		4,2500		4,2667	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator kondisi pekerjaan (Tabel 4.6) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai juga mengerjakan pekerjaan pada saat jam istirahat, sebanyak 28 responden (46,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,1167. Jawaban ini menggambarkan bahwa pada saat jam istirahat pegawai telah selesai melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

2. Untuk item pegawai merasa pada saat-saat tertentu menjadi sangat sibuk dengan pekerjaannya, sebanyak 33 responden (55,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,2500. Jawaban ini menggambarkan bahwa pada saat sibuk pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik.
3. Untuk item pegawai dapat menikmati pekerjaan yang dilakukan, sebanyak 28 responden (46,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,2667. Jawaban ini menggambarkan bahwa pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat dinikmati dengan baik.

Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Penggunaan Waktu Kerja (X_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai		Pegawai selalu diberikan tugas yang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat		Pegawai memiliki target kerja yang harus dicapai didalam maupun di luar kantor	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	2	3,3	-	-
Kurang Setuju	4	6,7	2	3,3	11	18,3
Setuju	33	55,0	33	55,0	30	50,0
Sangat Setuju	23	38,3	23	38,3	19	31,7
Total	60	100,0	60	100,0	60	100,0
<i>Mean</i>	4,3167		4,2833		4,1333	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator penggunaan waktu kerja (Tabel 4.7) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai, sebanyak 33 responden (55,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,3167. Jawaban ini menggambarkan bahwa ketika waktu kerja telah selesai, pegawai meninggalkan pekerjaannya dengan baik.

2. Untuk item pegawai selalu diberikan tugas yang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat, sebanyak 33 responden (55,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,2833. Jawaban ini menggambarkan bahwa pekerjaan yang diberikan secara mendadak dengan waktu yang singkat dapat dapat dikerjakan dengan baik.
3. Untuk item pegawai memiliki target kerja yang harus dicapai didalam maupun di luar kantor, sebanyak 30 responden (50,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,1333. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai telah mencapai target di dalam maupun di luar kantor dengan baik.

Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Standard Pekerjaan (X_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai merasa beban kerja sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan		Pegawai sudah melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan tepat atau benar		Pegawai memiliki mutu dan kuantitas pekerjaan yang sesuai dengan standar instansi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	2	3,3	-	-
Kurang Setuju	5	8,3	4	6,7	4	6,7
Setuju	35	58,3	31	51,7	32	53,3
Sangat Setuju	20	33,3	23	38,3	24	40,0
Total	60	100,0	60	100,0	60	100,0
Mean	4,2500		4,2500		4,3333	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator standar pekerjaan (Tabel 4.8) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai merasa beban kerja sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan, sebanyak 35 responden (58,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,2500. Jawaban ini menggambarkan bahwa beban

kerja sudah sesuai dengan pekerjaan dan dapat dikerjakan dengan baik oleh pegawai.

2. Untuk item pegawai sudah melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan tepat atau benar, sebanyak 31 responden (51,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,2500. Jawaban ini menggambarkan bahwa pekerjaan telah dilaksanakan dengan baik dan benar.
3. Untuk item pegawai memiliki mutu dan kuantitas pekerjaan yang sesuai dengan standar instansi, sebanyak 32 responden (53,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,3333. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai telah memiliki mutu dan kuantitas pekerjaan yang baik sesuai dengan standard instansi.

b) Penempatan Pegawai (X_2)

Variabel penempatan kerja (X_2) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari pendidikan ($X_{1.1}$), pengetahuan kerja ($X_{1.2}$), pengalaman kerja ($X_{1.3}$) dan keterampilan kerja ($X_{1.4}$). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pendidikan (X_{2.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai merasa posisi jabatannya sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki		Pegawai merasa instansi sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum pegawai ditempatkan		Pegawai ditempatkan di instansi sesuai dengan latar belakang pendidikan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1,7	-	-	-	-
Kurang Setuju	14	23,3	12	20,0	10	16,7
Setuju	30	50,0	31	51,7	35	58,3
Sangat Setuju	15	25,0	17	28,3	15	25,0
Total	60	100,0	60	100,0	60	100,0
Mean	3,9833		4,0833		4,0833	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator pendidikan (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai merasa posisi jabatannya sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, sebanyak 30 responden (50,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,9833. Jawaban ini menggambarkan bahwa jabatan yang dimiliki pegawai cukup baik dengan latar belakang pendidikan.
2. Untuk item pegawai merasa instansi sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum pegawai ditempatkan, sebanyak 31 responden (51,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,0833. Jawaban ini menggambarkan bahwa latar belakang akademis pegawai yang ditempatkan oleh instansi sudah baik.
3. Untuk item pegawai ditempatkan di instansi sesuai dengan latar belakang pendidikan, sebanyak 35 responden (58,3%) menyatakan

setuju, dengan nilai rerata 4,0883. Jawaban ini menggambarkan bahwa instansi telah menempatkan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikannya sudah baik.

Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengetahuan Kerja (X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai selalu bertindak dengan cekatan dan tepat dalam menyelesaikan masalah yang muncul dalam pekerjaan		Pegawai selama bekerja di instansi hampir tidak melakukan kesalahan karena pegawai menguasai pekerjaan		Pegawai selalu diberikan kesempatan untuk memberikan pendapat dalam instansi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	2	3,3
Kurang Setuju	4	6,7	4	6,7	6	10,0
Setuju	30	50,0	30	50,0	25	41,7
Sangat Setuju	26	43,3	26	43,3	27	45,0
Total	60	100,0	60	100,0	60	100,0
Mean	4,3667		4,3667		4,2833	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator pengetahuan (Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai selalu bertindak dengan cekatan dan tepat dalam menyelesaikan masalah yang muncul dalam pekerjaan, sebanyak 30 responden (50,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,3667. Jawaban ini menggambarkan bahwa setiap masalah yang muncul di dalam pekerjaan dapat diselesaikan oleh pegawai dengan baik.
2. Untuk item pegawai selama bekerja di instansi hampir tidak melakukan kesalahan karena pegawai menguasai pekerjaan, sebanyak 30 responden (50,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,3667. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai telah melaksanakan pekerjaan dengan baik.

- Untuk item pegawai selalu diberikan kesempatan untuk memberikan pendapat dalam instansi, sebanyak 27 responden (41,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2833. Jawaban ini menggambarkan bahwa kesempatan untuk memberikan pendapat dalam instansi sudah baik.

Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengalaman Kerja (X_{2.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai ditempatkan sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki		Pegawai yang menduduki jabatan yang tinggi harus berpengalaman di bidangnya		Pegawai memiliki pengalaman selama masa kerja sangat mendukung proses penempatan karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	3,3	-	-	-	-
Kurang Setuju	3	5,0	4	6,7	5	8,3
Setuju	31	51,7	30	50,0	30	50,0
Sangat Setuju	24	40,0	26	43,3	25	41,7
Total	60	100,0	60	100,0	60	100,0
Mean	4,2833		4,3667		4,3333	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator pengalaman kerja (Tabel 4.11) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- Untuk item pegawai ditempatkan sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki, sebanyak 31 responden (51,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,2833. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai ditempatkan sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki sudah baik.
- Untuk item pegawai yang menduduki jabatan yang tinggi harus berpengalaman di bidangnya, sebanyak 30 responden (50,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,3667. Jawaban ini

menggambarkan bahwa pegawai yang menduduki jabatan yang tinggi berpengalaman di bidangnya sudah baik.

- Untuk item pegawai memiliki pengalaman selama masa kerja sangat mendukung proses penempatan karyawan, sebanyak 30 responden (50,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,3333. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki pengalaman selama masa kerja mendukung proses penempatan karyawan sudah baik.

Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Keterampilan Kerja (X_{2.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai sudah memiliki keterampilan diatas rata-rata dari pegawai yang lain		Pegawai bekerja di instansi ini sudah sesuai dengan keahlian yang dimiliki		Peagwai dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh instansi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	4	6,7	-	-	-	-
Kurang Setuju	9	15,0	2	3,3	6	10,0
Setuju	23	38,3	36	60,0	31	51,7
Sangat Setuju	24	40,0	22	36,7	23	38,3
Total	60	100,0	60	100,0	60	100,0
Mean	4,1167		4,3333		4,2833	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator keterampilan kerja (Tabel 4.12) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- Untuk item pegawai sudah memiliki keterampilan diatas rata-rata dari pegawai yang lain, sebanyak 24 responden (40,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1167. Jawaban ini menggambarkan bahwa keterampilan yang dimiliki pegawai sudah baik.
- Untuk item pegawai bekerja di instansi ini sudah sesuai dengan keahlian yang dimiliki, sebanyak 36 responden (60,0%) menyatakan setuju,

dengan nilai rerata 4,333. Jawaban ini menggambarkan bahwa keahlian yang dimiliki pegawai sudah baik.

3. Untuk item pegawai dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh instansi, sebanyak 31 responden (51,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,2883. Jawaban ini menggambarkan bahwa peralatan yang disediakan oleh instansi dapat dikuasai dengan baik.

c) Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kinerja pegawai (Y) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari kualitas (Y_{1.1}), kuantitas (Y_{1.2}), pelaksanaan tugas (Y_{1.3}) dan tanggungjawab (Y_{1.4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas (Y_{1.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai sangat berminat bekerja secara inovatif melalui gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja		Pegawai mampu membagi waktu dari setiap pekerjaan yang diberikan		Pegawai mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab tanpa disuruh atasan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Kurang Setuju	9	15,0	13	21,7	10	16,7
Setuju	31	51,7	28	46,7	32	53,3
Sangat Setuju	20	33,3	19	31,7	18	30,0
Total	60	100,0	60	100,0	60	100,0
Mean	4,1833		4,1000		4,1333	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator kualitas (Tabel 4.13) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai sangat berminat bekerja secara inovatif melalui gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja, sebanyak 31

responden (51,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,1833.

Jawaban ini menggambarkan bahwa minat pegawai bekerja secara inovatif sudah baik dalam meningkatkan kinerjanya.

2. Untuk item pegawai mampu membagi waktu dari setiap pekerjaan yang diberikan, sebanyak 28 responden (46,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,1000. Jawaban ini menggambarkan bahwa pembagian waktu yang dilakukan pegawai dapat melaksanakan pekerjaan sudah baik.
3. Untuk item pegawai mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab tanpa disuruh atasan, sebanyak 32 responden (53,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,1333. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab tanpa disuruh atasan sudah baik.

Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas (Y_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan instansi		Pegawai bersedia lembur untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya		Pegawai menghasilkan volume kerja sesuai dengan harapan instansi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Kurang Setuju	12	20,0	7	11,7	13	21,7
Setuju	22	36,7	29	48,3	17	28,3
Sangat Setuju	26	43,3	24	40,0	30	50,0
Total	60	100,0	60	100,0	60	100,0
Mean	4,2333		4,2833		4,2833	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator kuantitas (Tabel 4.14) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan instansi, sebanyak 26 responden (43,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2333. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan instansi sudah baik.
2. Untuk item pegawai bersedia lembur untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sebanyak 249 responden (48,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,2883. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai bersedia lembur untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sudah baik.
3. Untuk item pegawai menghasilkan volume kerja sesuai dengan harapan instansi, sebanyak 30 responden (43,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2883. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai menghasilkan volume kerja sesuai dengan harapan instansi sudah baik.

Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pelaksanaan Tugas (Y_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan lembaga		Pegawai termotivasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal karena pembagian tugas yang adil		Pegawai selalu mengutamakan etika dalam bekerja baik dengan atasan dan rekan kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Kurang Setuju	11	18,3	8	13,3	4	6,7
Setuju	24	40,0	28	46,7	35	58,3
Sangat Setuju	25	41,7	24	40,0	21	35,0
Total	60	100,0	60	100,0	60	100,0
<i>Mean</i>	4,2333		4,2667		4,2833	

Indikator pelaksanaan tugas (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 3

item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan lembaga, sebanyak 25 responden (41,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2333. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan lembaga sudah baik.
2. Untuk item pegawai termotivasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal karena pembagian tugas yang adil, sebanyak 28 responden (46,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,2667. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai termotivasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal sudah baik.
3. Untuk item pegawai selalu mengutamakan etika dalam bekerja baik dengan atasan dan rekan kerja, sebanyak 35 responden (58,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,2883. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai mengutamakan etika dalam bekerja baik dengan atasan dan rekan kerja sudah baik.

Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggungjawab (Y_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil yang bermutu sesuai dengan standar yang ditetapkan		Pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan kepada saya		Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1,7	-	-	-	-
Kurang Setuju	9	15,0	2	3,3	5	8,3
Setuju	32	53,3	28	46,7	33	55,0
Sangat Setuju	18	30,0	30	50,0	22	36,7
Total	60	100,0	60	100,0	60	100,0
Mean	4,1167		4,4667		4,2833	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator tanggungjawab (Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil yang bermutu sesuai dengan standar yang ditetapkan, sebanyak 32 responden (53,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,1167. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil yang bermutu sesuai dengan standar yang ditetapkan sudah baik.
2. Untuk item pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan kepada saya, sebanyak 30 responden (50,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,4667. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sudah baik.
3. Untuk item pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, sebanyak 33 responden (55,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,2883. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sudah baik.

6. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, Hidayat, & Subiantoro, 2013).

Tabel 4.17
Uji Validitas Beban Kerja (X1)
 Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	46.5833	27.773	.727	.673	.892
X1.2	46.7333	26.131	.732	.848	.890
X1.3	46.7167	25.901	.732	.861	.890
X1.4	46.8000	26.502	.689	.848	.893
X1.5	46.6667	27.684	.667	.735	.894
X1.6	46.6500	27.791	.584	.539	.898
X1.7	46.6000	29.431	.417	.685	.905
X1.8	46.6333	27.931	.558	.778	.899
X1.9	46.7833	28.478	.470	.446	.904
X1.10	46.6667	28.328	.594	.780	.897
X1.11	46.6667	26.734	.694	.811	.892
X1.12	46.5833	27.739	.692	.680	.893

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.17 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 (dua belas) butir pernyataan pada variabel beban kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.18
Uji Validitas Penempatan Kerja (X2)
 Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	46.9000	29.583	.658	.759	.912
X2.2	46.8000	29.383	.746	.907	.908
X2.3	46.8000	29.824	.745	.834	.908
X2.4	46.5167	29.779	.803	.948	.906
X2.5	46.5167	29.779	.803	.945	.906
X2.6	46.6000	27.837	.852	.843	.902
X2.7	46.6000	29.159	.754	.714	.907
X2.8	46.5167	30.423	.699	.784	.910
X2.9	46.5500	30.150	.717	.748	.910
X2.10	46.7667	30.656	.402	.327	.928
X2.11	46.5500	32.489	.439	.462	.920
X2.12	46.6000	31.498	.499	.482	.918

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.18 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 (dua belas) butir pernyataan pada variabel penempatan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.19
Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	46.6833	32.830	.702	.708	.924
Y1.2	46.7667	31.606	.803	.755	.920
Y1.3	46.7333	32.165	.797	.709	.921
Y1.4	46.6333	31.118	.820	.783	.919
Y1.5	46.5833	32.756	.725	.653	.923
Y1.6	46.5833	31.535	.724	.791	.924
Y1.7	46.6333	31.490	.799	.837	.920
Y1.8	46.6000	33.837	.554	.582	.930
Y1.9	46.5833	34.451	.573	.600	.929
Y1.10	46.7500	32.699	.674	.663	.925
Y1.11	46.4000	34.990	.510	.481	.931
Y1.12	46.5833	33.501	.683	.618	.925

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.19 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 (dua belas) butir pernyataan pada variabel kinerja pegawai dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten.

Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah $0,60$.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.20
Uji Reliabilitas Beban Kerja (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.904	.904	12

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.20 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,904 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 (dua belas) butir pernyataan pada variabel beban kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.21
Uji Reliabilitas Penempatan Kerja (X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.918	.923	12

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.21 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,918 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 (dua belas) butir pernyataan pada variabel penempatan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.22
Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)
 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.930	.929	12

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

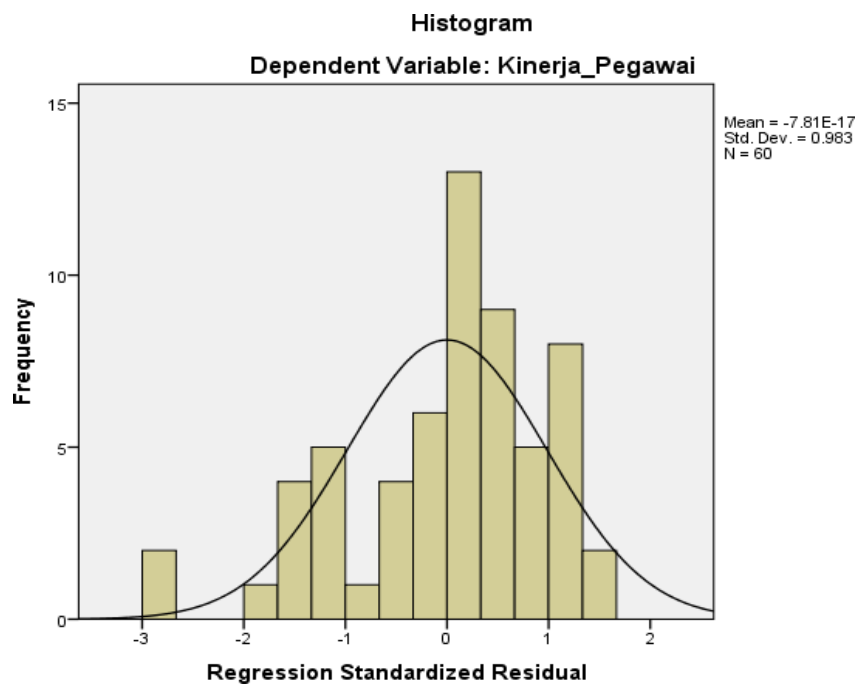
Dari tabel 4.22 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,930 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 (dua belas) butir pernyataan pada variabel kinerja pegawai adalah reliabel atau dikatakan handal.

7. Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan.

a. Uji Normalitas data

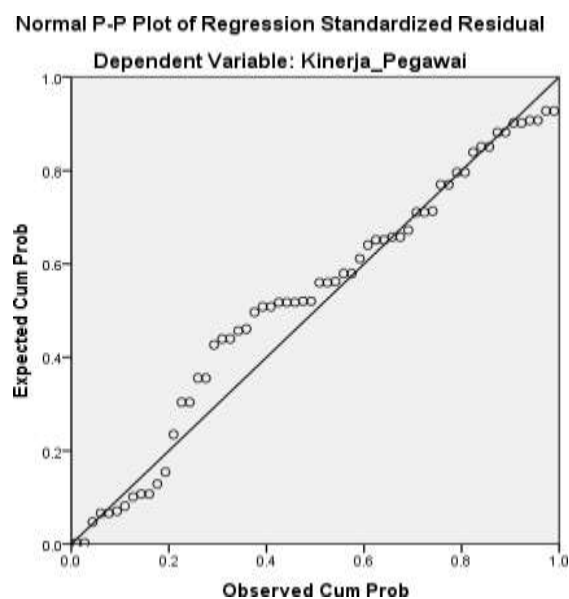
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Gambar 4.3 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Gambar 4.4 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel beban kerja, evaluasi sistem pengendalian internal dan kinerja berdistribusi secara normal.

Tabel 4.23
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja_Pegawai
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	50.8667
	Std. Deviation	6.22316
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.099
	Negative	-.113
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,050. Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,053 dimana angka ini diatas tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor*

(VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 5$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.24
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

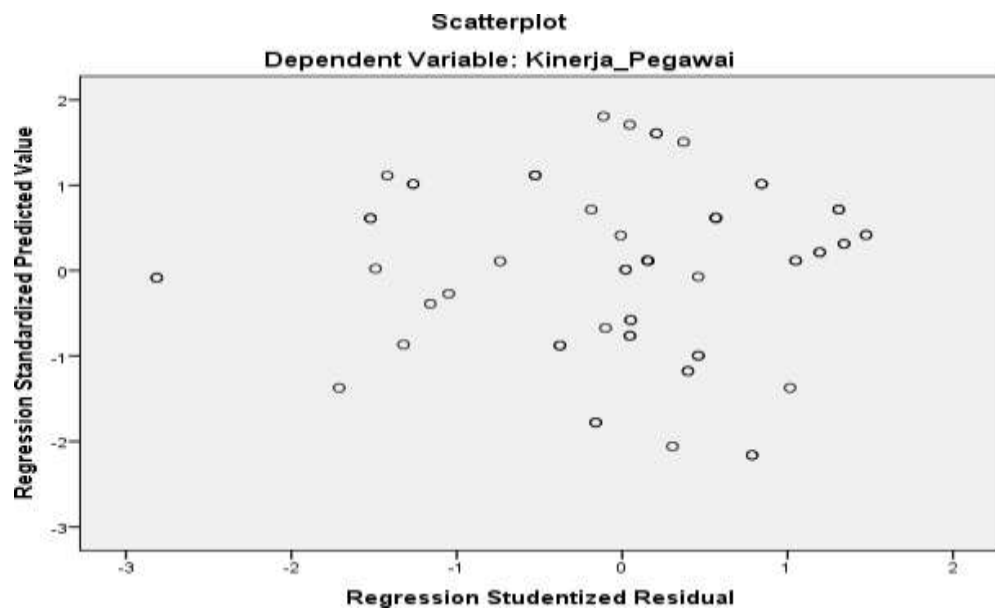
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.326	4.486		-.519	.606		
Beban Kerja	.517	.089	.474	5.830	.000	.760	1.316
Penempatan Pegawai	.528	.085	.505	6.224	.000	.760	1.316

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.24 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 5 antara lain adalah beban kerja 1,316 < 5 , penempatan kerja 1,316 < 5 , dan nilai *Tolerance* beban kerja 0,760 $> 0,10$, penempatan kerja 0,760 $> 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Gambar 4.5 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.5 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau *trend* garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

8. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \varepsilon$$

Tabel 4.25
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.326	4.486		-.519	.606		
Beban Kerja	.517	.089	.474	5.830	.000	.760	1.316
Penempatan Pegawai	.528	.085	.505	6.224	.000	.760	1.316

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai
 Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.25 diatas maka persamaan linier berganda yang mempunyai formulasi $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$, sehingga diperoleh persamaan $Y = -2,326 + 0,517 + 0,528$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

b_0 : Bilangan konstanta (b_0) sebesar -2,326 menunjukkan besarnya kinerja pegawai apabila beban kerja dan penempatan kerja sama dengan 0.

b_1 : 0,517 Koefisien regresi pertama (b_1) sebesar 0,517 menunjukkan besarnya pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan asumsi penempatan kerja konstan. Artinya apabila faktor beban kerja meningkat 1 satuan nilai, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,517 satuan nilai dengan asumsi penempatan kerja konstan.

b_2 : 0,528 Koefisien regresi kedua (b_2) sebesar 0,528 menunjukkan besarnya pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai dengan asumsi beban kerja konstan. Artinya apabila faktor penempatan kerja meningkat 1 satuan nilai, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,528 satuan nilai dengan asumsi beban kerja konstan.

9. Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji serempak) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara serempak. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.26
Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1631.903	2	815.952	71.221	.000 ^b
	Residual	653.030	57	11.457		
	Total	2284.933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Penempatan_Pegawai, Beban_Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari Tabel 4.26 gambaran data terlihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 71,221 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya cara memperoleh nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah menggunakan rumus ($Df(1) = K-1, 3-1=2, Df(2) = n-k, 60-3 = 57$, jadi nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,16. Dapat disimpulkan bahwa nilai $F_{hitung} 71,221 >$ nilai $F_{tabel} 3,16$. Artinya secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja (X_1) dan variabel penempatan kerja (X_2) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y).

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Cara memperoleh nilai T_{tabel} dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah menggunakan rumus $Df = n-k, 60-3 = 57$ (lihat taraf signifikansi 0,05), jadi nilai T_{tabel} adalah sebesar 1,672.

Tabel 4.27
Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.326	4.486		-.519	.606		
Beban Kerja	.517	.089	.474	5.830	.000	.760	1.316
Penempatan Pegawai	.528	.085	.505	6.224	.000	.760	1.316

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.27 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 5,830 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,672 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 5,830 > t_{tabel} 1,672$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

- 2) Pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 6,224 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,672 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 6,224 > t_{tabel} 1,672$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

10. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.28
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.845 ^a	.714	.704	3.38477	1.743

a. Predictors: (Constant), Penempatan_Pegawai, Beban_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.28 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Besarnya nilai *adjusted R Square* sebesar 0,704 atau 70,4% memberikan penjelasan bahwa variabel penelitian ini mampu menjelaskan tentang variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 70,4% sedang sisanya sebesar 29,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini seperti variabel kemampuan, motivasi, komitmen, kepemimpinan dan budaya organisasi.
- 2) Nilai R sebesar 0,845 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara beban kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai.

B. Pembahasan

Dalam penelitian ini, pembahasan dilakukan melalui kajian untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan berdasarkan metode analisis regresi linier berganda.

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji-t diperoleh t_{hitung} sebesar 5,830 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,000, Jika dibandingkan pada t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$,

berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$, $t_{hitung} 5,830 > t_{tabel} 1,672$ dan $sig 0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan beban kerja yang dilakukan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai secara bersamaan sebesar 0,517 satuan. Dengan kata lain ketika beban kerja di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kualanamu yang terdiri dari target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan standar pekerjaan bertambah maka kinerja pegawai di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kualanamu akan meningkat pula. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sujarwanto (2016) dan Ita Mariani (2019) yang juga melakukan penelitian terkait dengan pengaruh beban kerja terhadap kinerja, dengan hasil penelitian bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan atau beban kerja terlalu tinggi akan menyebabkan pegawai kelelahan karena tugasnya terlalu banyak bahkan sampai menyebabkan stress kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kualanamu, sudah terlaksana dan telah menyelesaikan masalah yang ada di identifikasi masalah poin nomor dua

yaitu pegawai tidak mampu mencapai kinerja yang diharapkan dikarenakan beban kerja yang lebih banyak dibandingkan jumlah pegawai sudah terjawab.

2. Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji-t diperoleh t_{hitung} sebesar 6,224 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,000, Jika dibandingkan pada t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$, berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$, $t_{hitung} 6,224 > t_{tabel} 1,672$ dan $sig 0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel penempatan kerja terhadap kinerja pegawai teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan penempatan kerja yang dilakukan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai secara bersamaan sebesar 0,528 satuan. Dengan kata lain ketika penempatan kerja di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kualanamu yang terdiri dari pendidikan, pengetahuan, pengalaman kerja dan keterampilan kerja bertambah maka kinerja pegawai di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kualanamu akan meningkat pula. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi (2019) yang melakukan penelitian terkait dengan pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan hasil penelitian bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan

Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kualanamu, sudah terlaksana dan telah menyelesaikan masalah yang ada diidentifikasi poin nomor tiga yaitu pegawai tidak diberikan tugas dan penempatan yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki sudah terjawab.

3. Pengaruh Beban Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian secara simultan variabel beban kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $71,221 > 3,16$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka beban kerja dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan beban kerja dan penempatan kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai pada pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kualanamu secara bersamaan. Dengan kata lain ketika beban kerja yang terdiri dari target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, standar pekerjaan dan dilanjutkan dengan penempatan kerja yang terdiri dari pendidikan, pengetahuan, pengalaman kerja, keterampilan kerja bertambah maka kinerja pegawai pada pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kualanamu akan meningkat. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizki Taufik Hidayat (2020) yang melakukan penelitian terkait dengan pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap

kinerja pegawai, dengan hasil penelitian bahwa penempatan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Salah satu aspek penting Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu meningkatkan kinerja pegawai. Beban kerja dan penempatan kerja dapat berpengaruh pada kinerja pegawai, oleh sebab itu pimpinan Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kualanamu harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah beban kerja dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kualanamu, sudah terlaksana dan telah menyelesaikan masalah yang ada diidentifikasi yaitu pegawai tidak mampu mencapai kinerja yang diharapkan dikarenakan beban kerja yang lebih banyak dibandingkan jumlah pegawai, pegawai tidak diberikan tugas dan penempatan yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki, target kerja yang diberikan perusahaan masih sulit dicapai sudah terjawab.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh beban kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kualanamu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kualanamu. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 5,830 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,672 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,830 > 1,672$) dan nilai Sig_{hitung} $0,000 < 0,05$.
2. Penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Pabean B Kualanamu. Hali ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 6,224 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,672 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,224 > 1,672$) dan nilai Sig_{hitung} $0,000 < 0,05$.
3. Beban kerja dan penempatan pegawai secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Pabean B Kualanamu. Hal ini dapat dilihat dari nilai F_{hitung} 71,221 > nilai F_{tabel} 3,16 dan nilai sig $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil studi, selanjutnya baik untuk kepentingan praktis maupun untuk kepentingan studi selanjutnya, maka disampaikan saran sebagaiberikut:

1. Dari hasil penelitian dan kesimpulan maka disarankan kepada Kepala Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kualanamu agar mempertahankan dan meningkatkan pegawai yang sudah bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaannya dan pegawai yang sudah memiliki mutu dan kuantitas pekerjaan yang sesuai dengan standar instansi.
2. Dari hasil penelitian dan kesimpulan maka disarankan kepada Kepala Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kualanamu agar mempertahankan dan meningkatkan pegawai yang cekatan dan tepat dalam menyelesaikan masalah yang muncul dalam pekerjaan, pegawai yang hampir tidak melakukan kesalahan karena pegawai menguasai pekerjaan, dan pegawai yang menduduki jabatan berdasarkan pengalaman yang sesuai dengan bidangnya. Dan selanjutnya disarankan juga agar kepada Kepala Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kualanamu agar memperhatikan pegawai yang posisi jabatannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, dengan solusi melaksanakan evaluasi kinerja secara keseluruhan.
3. Dari hasil penelitian dan kesimpulan maka disarankan kepada Kepala Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kualanamu agar mempertahankan dan meningkatkan pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan, dan selanjutnya disarankan juga kepada Kepala Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kualanamu agar memperhatikan, dengan solusi memberikan pelatihan sesuai dengan bidangnya sehingga dapat mengembangkan kemampuan keterampilan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Ardana, I Komang dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu
- Aspan, H., Sipayung, I. M., Muharrami, A. P., & Ritonga, H. M. (2017). The Effect of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, and Brand Image to the Purchasing Decision on Cosmetic Products (Case Study on Consumers of Sari Ayu Martha Tilaar in Binjai City). *International Journal of Global Sustainability*, 1(1), 55-66.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dessler, Gary. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Jakarta: Indeks.
- Dessler. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*. Jilid 2, Jakarta: Prenhalindo.
- Fahmi, Irham. (2011). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko (2011). *Pengantar Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Yudhistira.
- Koesomowidjojo, Mar'ih R. Suci. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cet. Kesepuluh, Bandung: PT RemajaRosdakarya.
- Mangkuprawira Shafri dan Hubeis, Aida Vitayla. (2013). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mangkuprawira, Sjafrli. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua)*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Manullang, M dan Pakpahan, M. (2014). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Manullang. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Munandar. (2014). *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Rahayu, S., Yudi, & Rahayu. (2020). Internal auditors role indicators and their support of good governance. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1751020.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Rini, E. S., Absah, Y., Sembiring, B. K. F., & Nasution, M. D. T. P. (2021). INTENTION TO REVISIT TOURIST DESTINATIONS IN INDONESIA.
- Rusiadi, et al, (2013). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan*. Medan : USU Press.

- Sedarmayanti (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi, Birokrasi dan Manajemen Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Edisi 6, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta Selatan.
- Siswanto, Bejo (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta Bumi: Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta : Prenada Media Group
- Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam organisasi publik dan Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta
- Suciana, F., Zukhri, S., & Pramono, C. (2021, March). Tomato Juice and Dragon Fruit Juice to Reduce Blood Sugar Level. In 1st Paris Van Java International Seminar on Health, Economics, Social Science and Humanities (PVJ-ISHESSH 2020) (pp. 789-792). Atlantis Press.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Yogyakarta : Rajawali Pers
- Widodo, Supriyono dan Abu, Ahmadi (2012). *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok: Rajagrafindo Persada.

Penelitian dan Jurnal :

- Agustin, Sonya (2015). *Pengaruh Penempatan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Direktorat Jenderal Perkeretaapian Kementerian Perhubungan RI)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Jakarta : Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Aprilia, Friska. (2017). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat RS Islam Ibnu Sina Pekanbaru*. JOM Fekom, Vol 4. No.1
- Runtuwene, P., Tewal, B., & Mintardjo, C. (2016). *Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Manado*. Jurnal Berkala Ilmiah ,Vol 16, No. 01, 269-279.