

**MEMPERKUAT KOMPETENSI PROFESIONAL
KEPABEANAN MELALUI TECHNICAL
TRAINING UNTUK MENINGKATKAN
KINERJA KPPBC TIPE MADYA PABEAN A
SEMARANG**

TESIS

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Magister**

Program Studi Magister Manajemen



Disusun Oleh :

**Bax Subhakti
NIM. 20402300023**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2024**

Halaman Pengesahan

**MEMPERKUAT KOMPETENSI PROFESIONAL
KEPABEANAN MELALUI TECHNICAL TRAINING UNTUK
MENINGKATKAN KINERJA KPPBC TIPE MADYA PABEAN
A SEMARANG**



Disusun Oleh :

Bax Subhakti
NIM. 20402300023

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan Sidang Panitia Ujian Tesis
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Tesis
Program Magister Manajemen
Universitas Islam Sultan Agung Semarang
Semarang, 8 November 2024

Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Heru Sulistyono', is written over the name of the supervisor.

Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si.
NIK. 210493032

**MEMPERKUAT KOMPETENSI PROFESIONAL
KEPABEANAN MELALUI TECHNICAL TRAINING UNTUK
MENINGKATKAN KINERJA KPPBC TIPE MADYA PABEAN
A SEMARANG**

Disusun Oleh:

Bax Subhakti
NIM. 20402300023

Telah dipertahankan di depan penguji
pada tanggal 9 November 2024

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing



Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si.
NIK. 210493032

Penguji I



Prof. Dr. Ibnu Khajjar, S.E., M.Si.
NIK. 210491028

Penguji II



Prof. Dr. Drs. Mulyana, M.Si.
NIK. 210490020

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Magister Manajemen tanggal 9 November 2024

Ketua Program Pascasarjana



Prof. Dr. Ibnu Khajjar, S.E., M.Si.
NIK. 210491028

Pernyataan Keaslian Karya

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : BAX SUBHAKTI
NIM : 20402300023
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul "memperkuat kompetensi profesional kepabeanaan melalui technical training untuk meningkatkan kinerja kppbc tipe madya pabeaan a semarang". Merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarism dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Semarang, 8 November 2024

Pembimbing

Saya yang menyatakan,



Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si.
NIK. 210493032



Bax Subhakti
NIM. 20402300023

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAHAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : BAX SUBHAKTI
NIM : 20402300023
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa tesis dengan judul:

MEMPERKUAT KOMPETENSI PROFESIONAL KEPABEANAN MELALUI TECHNICAL TRAINING UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KPPBC TIPE MADYA PABEAN A SEMARANG

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 8 November 2024
Yang menyatakan,



Bax Subhakti
NIM. 20402300023

Abstrak

Penelitian ini mengadopsi metode eksplanatori asosiatif untuk mengeksplorasi bagaimana pelatihan teknis dan kompetensi profesional dapat meningkatkan kinerja SDM di KPPBC Tipe Madya Pabean A Semarang. Dengan melibatkan seluruh populasi sebanyak 203 SDM di KPPBC TMP A Semarang sebagai responden melalui teknik sensus, penelitian ini mengumpulkan data menggunakan skala Likert 1 hingga 5 dan menganalisisnya dengan metode Partial Least Square (PLS).

Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan teknis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional SDM serta terhadap kinerja SDM. Selain itu, kompetensi profesional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Temuan ini menegaskan pentingnya pelatihan teknis dalam meningkatkan kompetensi profesional, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja SDM. Penelitian ini memberikan wawasan berharga bagi pengembangan strategi pelatihan dan pengelolaan SDM dalam konteks kepabeanan.

Kata Kunci: pelatihan teknis; kompetensi profesional; kinerja SDM



Abstract

This study adopts an explanatory associative method to explore how technical training and professional competence can enhance employee performance at KPPBC Tipe Madya Pabean A Semarang. Involving the entire population of 203 employees at KPPBC TMP A Semarang as respondents through a census technique, the study collected data using a Likert scale of 1 to 5 and analyzed it using Partial Least Squares (PLS) methods.

The analysis results reveal that technical training has a positive and significant impact on both professional competence and employee performance. Additionally, professional competence also has a positive and significant effect on employee performance. These findings underscore the importance of technical training in improving professional competence, which in turn contributes to enhanced employee performance. This research provides valuable insights for developing training strategies and managing human resources in the context of customs.

Keywords: technical training; professional competence; employee performance



Kata Pengantar

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul "Memperkuat Kompetensi Profesional Kepabeanaan Melalui Technical Training Untuk Meningkatkan Kinerja KPPBC Tipe Madya Pabean A Semarang". Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Studi Magister Manajemen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Tesis ini tidak akan terwujud tanpa dukungan, bimbingan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang sekaligus Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, saran dan masukan serta dukungan dan arahan yang sangat berharga dalam penyusunan tesis ini.
2. Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan dukungan dan fasilitas selama masa studi.
3. Bapak Bier Budy Kismulyanto, S.H., M.M., Kepala Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Semarang yang telah memberikan izin dan dukungan kepada penulis dalam menempuh pendidikan diluar kedinasan ini.
4. Keluarga tercinta, yang selalu memberikan motivasi, do'a dan dukungan tanpa henti hingga penulis dapat menyelesaikan studi ini.

5. Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu, nasehat dan bimbingan serta arahan yang sangat bermanfaat bagi penulis.
6. Bapak/Ibu Staff Administrasi Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan pelayanan terbaik dalam masa studi.
7. Rekan dan teman seperjuangan MM 78H, atas dukungan moral, bantuan serta kerjasama selama masa studi dan penyusunan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, baik dari segi isi maupun penyajian. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa yang akan datang.

Akhir kata, penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen dan bagi pihak-pihak yang memerlukan.

Semarang, 8 November 2024

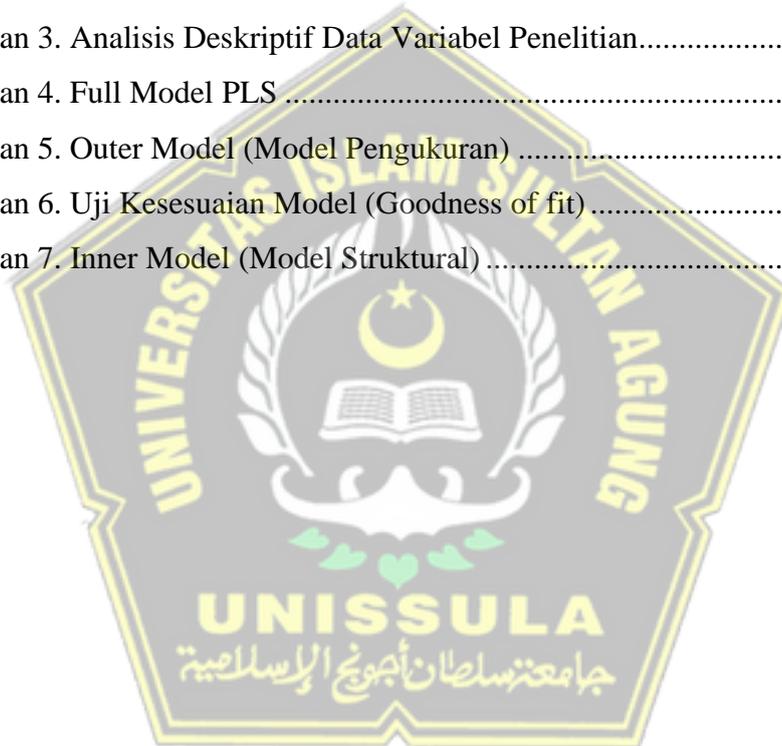


Bax Subhakti

Daftar Isi

Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan	1
Pernyataan Keaslian Karya	iii
Abstrak	v
Abstract	vii
Kata Pengantar	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1. Kinerja SDM	6
2.2. Pelatihan Teknis Kepabeanaan	8
2.3. Kompetensi Profesional Kepabeanaan	10
2.4. Hubungan antar variabel	12
2.5. Model Empirik Penelitian	16
BAB III METODE PENELITIAN.....	17
3.1 Jenis Penelitian.....	17
3.2 Populasi dan Sampel	17
3.3 Jenis dan Sumber Data	18
3.4 Metode Pengumpulan Data	18
3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	19
3.6 Metode Analisis Data	21
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	31
4.1. Deskripsi Responden.....	31
4.2. Analisis Deskriptif Data Penelitian.....	34
4.3. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)	38
4.4. Pengujian Goodness of Fit	47

4.5. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)	49
BAB V PENUTUP	61
5.1. Simpulan	61
5.2. Implikasi Teoritis	62
5.3. Implikasi Manajerial	63
5.4. Keterbatasan Penelitian	65
5.5. Agenda Penelitian Mendatang	66
Daftar Pustaka	67
Lampiran 1 Lembar Kuestioner	71
Lampiran 2. Deskripsi Responden	75
Lampiran 3. Analisis Deskriptif Data Variabel Penelitian.....	77
Lampiran 4. Full Model PLS	78
Lampiran 5. Outer Model (Model Pengukuran)	79
Lampiran 6. Uji Kesesuaian Model (Goodness of fit)	82
Lampiran 7. Inner Model (Model Struktural)	83



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena mereka memastikan agar sumber daya lainnya dapat berfungsi dengan baik. Keberhasilan atau kegagalan organisasi seringkali bergantung pada bagaimana peran sumber daya manusia dikelola. Pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi tidak dapat diabaikan. Bahkan dengan adanya teknologi modern dan sumber daya ekonomi lainnya, peran manusia dalam proses organisasi tetaplah penting. Kinerja karyawan tidak akan maksimal jika hanya mengandalkan mesin produksi tanpa memperhatikan aspek-aspek manusia. Dalam konteks organisasi, karyawan yang memiliki keterampilan dan tanggung jawab merupakan aset berharga yang mendukung kelangsungan organisasi.

Penelitian mengenai kinerja karyawan tidak hanya melibatkan aspek kuantitatif seperti jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga aspek kualitatif seperti ketepatan waktu dan efektivitas. Kontribusi karyawan terhadap organisasi sangat bergantung pada seberapa besar mereka memberikan kontribusi dalam hal energi dan ide-ide yang mereka miliki. Sehingga penting bagi organisasi untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja sumber daya manusia (SDM). Disiplin kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja adalah beberapa faktor kunci yang dapat memengaruhi kinerja SDM.

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam suatu lembaga yang menjalankan operasi lembaga. Sumber daya manusia harus dikelola secara efektif untuk memastikan bahwa pekerjaan selesai tepat waktu dan sesuai rencana, karena sumber daya manusia sangat krusial bagi kinerja organisasi dan pencapaian tujuannya. Oleh karena itu, untuk dapat mencapai tujuan organisasi, diperlukan karyawan yang memiliki kinerja baik yang dapat meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan (Riyanto et al., 2021).

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan fokus bagi organisasi untuk bertahan dalam era globalisasi. Sebagai kunci utama, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Sumber daya manusia juga penting dalam mencapai kesuksesan dan tujuan perusahaan serta meningkatkan kinerja organisasi (Saluy et al., 2022). Selain itu, sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam produktivitas karyawan (Saluy et al., 2021). Salah satu aspek yang dihadapi dalam sebuah lembaga adalah bagaimana membuat karyawan bekerja secara efisien dan berdampak pada peningkatan produktivitas (Ricardianto et al., 2022).

Proses melaksanakan pekerjaan yang dapat dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan adalah ukuran dari karyawan yang memiliki kinerja baik. Ketika karyawan tidak mampu melaksanakan tugas atau kewajiban yang telah diberikan sesuai dengan yang diminta oleh pimpinan perusahaan, dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki kinerja buruk (Artés, Pedraja-Chaparro dan Salinas-Jiménez, 2017). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan

oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan mereka. Kinerja karyawan yang baik dapat ditunjukkan dengan bagaimana karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas, waktu, dan jumlah yang ditargetkan dengan baik.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan adalah kegiatan untuk meningkatkan kemampuan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas mereka dengan meningkatkan keterampilan khusus, pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang terkait dengan pekerjaan (Ozkeser, 2019). Penelitian (Martins, 2021; McCrie dan Lee, 2022) menunjukkan adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja, sementara (Ozkeser, 2019; Pham et al., 2020) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Penelitian terdahulu terkait peran pelatihan terhadap kinerja masih menyisakan kontroversi, diantaranya adalah hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja (Risdiantoro, 2021) hasil ini berbeda dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja (Putra & Wulandari, 2019).

Faktor berikutnya yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi profesional. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atasketerampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Foss *et.al*, 2013). Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau

dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan (Bouwman *et.al*, 2014).

Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang memungkinkannya untuk menghasilkan kinerja yang unggul dalam pekerjaannya. Kompetensi diperlukan oleh organisasi untuk mendukung implementasi pekerjaan yang sukses, dan beberapa organisasi menetapkan standar kompetensi yang dibutuhkan untuk karyawan mereka. Setiap organisasi dan perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan organisasional yang telah ditetapkan, salah satunya dengan meningkatkan kompetensi karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu , sehingga penelitian ini mengajukan kompetensi profesional sebagai kebaruan dalam penelitian ini.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas terkait perbedaan penelitian antara pelatihan terhadap kinerja maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “bagaimana meningkatkan kinerja sumber daya manusia KPPBC Tipe Madya Pabean A Semarang melalui pelatihan teknis dan kompetensi profesional kepabeanan” dengan pertanyaan penelitian yaitu :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kompetensi profesional ?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja SDM ?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja SDM?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dirumuskan maka tujuan dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan teknis terhadap kompetensi profesional.
- 2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan teknis kepabeanaan terhadap kinerja sumber daya manusia.
- 3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja sumber daya manusia.

1.4. Manfaat Penelitian

- 1) Bagi SDM KPPBC Tipe Madya Pabean A Semarang diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi terhadap kebijakan-kebijakan organisasi terutama yang berkaitan dengan upaya untuk meningkatkan kinerja SDM.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya menjadi masukan bagi peneliti selanjutnya dalam bidang sumber daya manusia tentang pengaruh pelatihan terhadap kompetensi profesional dan kinerja SDM.
- 3) Bagi penulis, penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan penulis terkait peran pelatihan terhadap kompetensi profesional dan kinerja SDM.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja

Kinerja pegawai adalah tingkat di mana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan (Hayati & Nurani, 2021). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Jocelyne & Kariuki, 2020).

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai atau kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan (Pioh & Tawas, 2016). Dapat diartikan bahwa kinerja adalah prestasi kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas dalam satu periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut (Nurchayani & Adnyani, 2018), kinerja merupakan hasil kerja kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bernardin dan Russel mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. Kualitas (*Quality*)

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2. Kuantitas (*Quantity*)

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya: jumlah rupiah, jumlah unit dan jumlah siklus kegiatan yang dapat diselesaikan sesuai dengan target.

3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.

4. Efektivitas (*Cost Effectiveness*)

Merupakan tingkat sejauh mana penerapan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit pengguna sumber daya.

5. Kemandirian (*Need for Supervision*)

Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6. Komitmen Kerja (*Interpersonal Impact*)

Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika

perusahaan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2010) yaitu: kualitas (*Quality*), kuantitas (*Quantity*), ketepatan Waktu (*Timeliness*), efektivitas (*Cost Effectiveness*), kemandirian (*Need for Supervision*) dan komitmen Kerja (*Interpersonal Impact*).

2.2. Pelatihan

Pelatihan dapat diartikan sebagai proses terencana untuk memodifikasikan sikap atau perilaku pengetahuan, keterampilan melalui pengalaman belajar (Sofia Sebayang & Tiur Rajagukguk, 2020). Tujuannya adalah untuk mencapai kinerja yang efektif dalam setiap kegiatan atau berbagai kegiatan (Samsul Arifin & Miscbahul Munir, 2021). Pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan (Risdiantoro, 2021).

Pelatihan merupakan proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Aribowo et al., 2020). Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Audah, 2020).

Terdapat perbedaan antara training dan pelatihan, walaupun keduanya memiliki kesamaan tujuan. Training mencakup proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan

kinerja pegawai. Pelatihan lebih mengarah pada peningkatan kemampuan SDM yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi tanggung jawabnya saat ini (*current job oriented*) (Aminah Nababana & Saputra Tanjung, 2022). Latihan ini biasanya mencakup teknik merencanakan pengajaran hingga cara menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang efektif. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan (Samsul Arifin & Miscbahul Munir, 2021).

Pelatihan merupakan upaya untuk menransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan (Abdullah, 2020). Berdasarkan penelitian (Ramadhany et al., 2020) pelatihan diukur dengan menggunakan frekuensi pelatihan dan keterampilan tertentu sebagai indikator. *Job training* juga di indikasikan dengan kebutuhan pelatihan, jenis pelatihan, waktu pelatihan, kuantitas pelatihan dan peningkatan keterampilan (Mdhlalose, 2020).

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan dengan lebih efektif dan efisien melalui proses membantu karyawan dalam memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik berkaitan dengan pekerjaan sehingga kinerja karyawan tersebut dapat meningkat. Dalam penelitian ini, pelatihan juga di indikasikan dengan kebutuhan pelatihan, jenis pelatihan, waktu pelatihan, kuantitas pelatihan dan peningkatan ketrampilan (Mdhlalose, 2020).

2.3. Kompetensi Profesional

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Setyanti, 2020). Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut (Suhadi et al., 2014).

Kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staff yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik (Karyono et al., 2020) Tiga klasifikasi dimensi dan komponen kompetensi individu; yaitu: (a) kompetensi intelektual, (b) kompetensi emosional, dan (c) kompetensi sosial (Spencer, L & Spencer, S, 1993). Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Keterampilan adalah hal-hal yang orang bisa lakukan dengan baik (Sabuhari et al., 2020).

Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh individu yang secara kausal terkait dalam memenuhi kriteria yang dibutuhkan untuk menempati posisi dan mengandung aspek pengetahuan, keterampilan, atau karakteristik kepribadian yang mampu mempengaruhi kinerja (June et al., 2013). Kompetensi terdiri dari lima jenis karakteristik kompetensi: Motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan dan memiliki keterkaitan dengan kinerja unggul dalam melakukan pekerjaan (Spencer, L & Spencer, S, 1993).

Karyawan yang berkompoten dalam organisasi dan memiliki keterampilan yang diperlukan, kompetensi dan kemampuan untuk mengekspresikan ide-ide mereka sehingga mampu bekerja dengan efektif efisien (Sumaiyah & Rosli, 2011). Kinerja seluruh organisasi tergantung pada kompetensi karyawannya (Karyono et al., 2020; Sabuhari et al., 2020; Sari, 2019; Sudibya & Utama, 2012)

Sebagai petugas Bea dan Cukai, terdapat sejumlah kompetensi profesional yang diharapkan dimiliki untuk menjalankan tugas dengan efektif dan efisien. Pertama-tama, mereka perlu memiliki pengetahuan yang mendalam tentang regulasi dan kebijakan perdagangan internasional serta prosedur Bea dan Cukai yang berlaku. Ini mencakup pemahaman yang kuat tentang tarif, izin impor dan ekspor, serta persyaratan dokumentasi yang diperlukan untuk mengelola aliran barang melintasi perbatasan negara. Selain itu, keterampilan analitis dan pemecahan masalah yang kuat diperlukan dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan berbagai tantangan dan pelanggaran yang mungkin terjadi dalam proses pemeriksaan Bea dan Cukai. Kemampuan untuk melakukan inspeksi yang teliti dan akurat serta menganalisis data dengan cermat juga sangat penting dalam menentukan kepatuhan terhadap peraturan dan mengurangi risiko penyalahgunaan atau penyelundupan barang.

Komunikasi yang efektif adalah kompetensi penting lainnya untuk petugas Bea dan Cukai. Mereka harus mampu berinteraksi dengan berbagai pihak, termasuk importir, eksportir, agen pengiriman, dan agen penegak hukum, untuk memfasilitasi arus barang yang lancar dan memastikan kepatuhan terhadap

peraturan. Kemampuan berbahasa asing juga dapat menjadi nilai tambah, terutama dalam situasi impor dan ekspor lintas negara.

Selanjutnya, integritas dan etika profesional yang tinggi merupakan karakteristik penting dari seorang petugas Bea dan Cukai. Mereka diharapkan untuk bertindak secara adil dan objektif dalam menjalankan tugas mereka, tanpa adanya pengaruh atau korupsi. Kepatuhan terhadap kode etik profesi dan standar perilaku yang tinggi sangat penting untuk memastikan kepercayaan masyarakat dan menjaga integritas lembaga Bea dan Cukai. Terakhir, kemampuan untuk bekerja di bawah tekanan dan menjaga ketenangan serta kepala dingin dalam situasi yang menegangkan juga sangat diperlukan. Petugas Bea dan Cukai seringkali dihadapkan pada situasi yang memerlukan keputusan cepat dan respons yang tepat dalam menghadapi berbagai tantangan dan ancaman keamanan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional kepabeanan adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengetahuan kepabeanan; *analytical thinking* dan *problem solving*; keterampilan komunikasi, integritas dan etika profesionalisme; serta kemampuan bekerja dalam tekanan.

2.4. Hubungan antar variabel

2.4.1. Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi profesional kepabeanan

Hasil penelitian terdahulu memberikan hasil bahwa variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kompetensi (Sari, 2019). Hasil tersebut

didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa semakin tinggi kesuksesan pelaksanaan program pelatihan kerja kepada karyawan, maka semakin tinggi pula peningkatan kompetensi karyawan (Karyono et al., 2020).

Tingkat kompetensi pegawai dikatakan baik apabila perusahaan telah memberikan pelatihan kerja yang baik dan menjaga lingkungan kerja (Sudibya & Utama, 2012). Kompetensi merupakan kemampuan sebagai faktor penentu keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif (Karyono et al., 2020). Kompetensi profesionalitas ditingkatkan melalui pelatihan (Tarmini et al., 2020) (Setiawan & Syaifuddin, 2020). Kemudian, pelatihan dengan pola pendekatan heutagogi memiliki dampak positif terhadap peningkatan kompetensi profesional (Prawira & Rachmawati, 2022). Kegiatan pelatihan merupakan salah satu pendekatan dalam meningkatkan kompetensi profesional (Tarmini et al., 2020).

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh positif signifikan antara pelatihan terhadap kompetensi profesional

2.4.2. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja kepabeanaan

Pelatihan sering dianggap sebagai aktifitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktifitas kepegawaian (Nugroho & Paradifa, 2020). Pelatihan yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Sukmawati et al., 2020). Adanya pelatihan tersebut akan menciptakan kinerja pegawai yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan

perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki pegawai, diharapkan tujuan organisasi yang diinginkan dapat tercapai.

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa kinerja adalah variabel acak yang ekspektasinya terkait dengan pelatihan, semakin sesuai pelatihan dengan bidang kerja SDM maka akan semakin meningkatkan kinerja SDM (Scarf et al., 2019). Praktik pengelolaan manajemen berkelanjutan di tempat kerja, organisasi harus mengadopsi dan menerapkan pelatihan yang sesuai bagi peningkatan kinerja secara efektif (Elia, 2019; Kumar et al., 2019).

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja (Risdiantoro, 2021). Hasil tersebut didukung oleh hasil yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja (Sofia Sebayang & Tiur Rajagukguk, 2020). Sementara itu, penelitian yang menganalisis peran pelatihan pada pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean A Semarang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Arifin, 2020; Aris et al., 2021; Audah, 2020).

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Terdapat pengaruh positif signifikan antara pelatihan terhadap kinerja SDM

2.4.3. Pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan

budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja (Shieh & Wang, 2019). Kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan (Ikhsan et al., 2019).

Hasil penelitian yang menyatakan bahwa hasil kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Alhashimi, M., Reyad, S., Hamdan, A., Badawi, S., Al-Sartawi, A., & Razzaque, 2019). Penelitian terdahulu menyatakan bahwa pengalaman kerja dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Ratu et al., 2020).

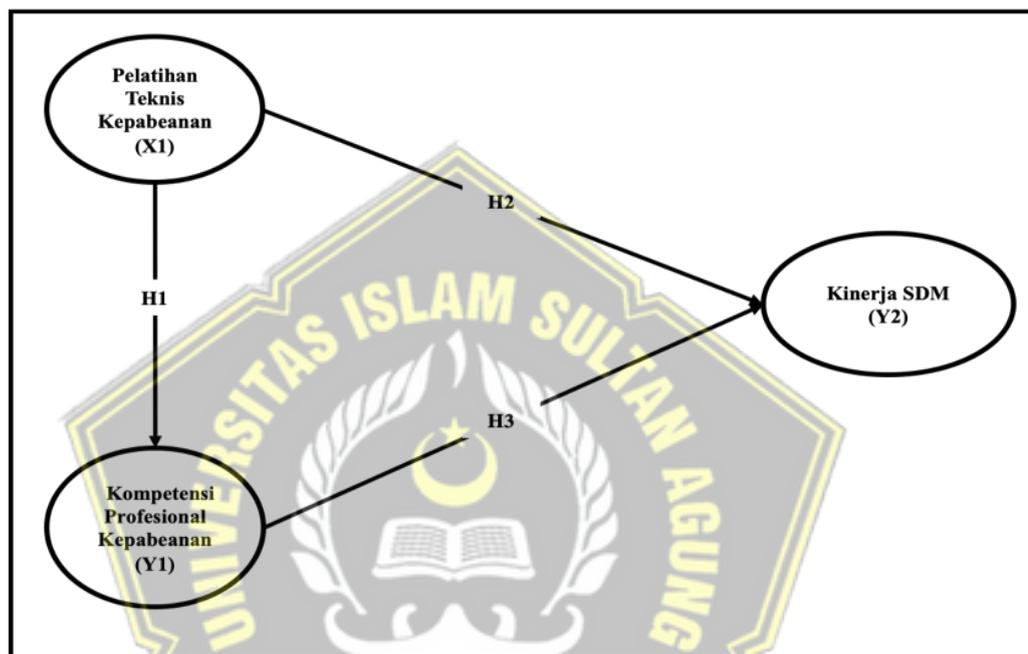
Kompetensi profesional memengaruhi kinerja pegawai (Kristianty Wardany, 2020). Pengembangan profesional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (Risdiatoro, 2021). Ada hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi profesional (X) dan kinerja pegawai (Y) (Basori Alwi et al., 2021). Profesionalisme kepabeanaan juga memengaruhi kinerja mereka (Saifullah, 2020). Kompetensi profesional secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai, oleh karena itu, meningkatkan kinerja pegawai memerlukan peningkatan kompetensi profesional mereka (Arafat & Fitria, 2020).

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Terdapat pengaruh positif signifikan antara kompetensi professional terhadap kinerja sumber daya manusia.

2.5. Model Empirik Penelitian

Berdasarkan pembahasan penelitian terdahulu yang komprehensif antara pengaruh antar variabel maka model empirik yang diajukan adalah :



Gambar 2.1 Model Empirik Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penelitian ini adalah merupakan tipe penelitian *eksplanatory research* yaitu bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012). Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengujian hipotesis dengan maksud membenarkan atau memperkuat hipotesis dengan harapan, yang pada akhirnya dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai pijakan. Dalam hal ini adalah menguji pengaruh pelatihan teknis dan kompetensi profesional kepabeanaan terhadap kinerja SDM.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh SDM KPPBC Tipe Madya Pabean A Semarang sebanyak 203 orang pegawai.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang mewakili keseluruhan obyek yang diteliti. Penarikan sampel ini didasarkan bahwa dalam suatu penelitian ilmiah tidak ada keharusan atau tidak mutlak semua populasi harus diteliti secara keseluruhan tetapi dapat dilakukan sebagian saja dari populasi tersebut. Dalam penelitian ini tehnik sampling yang digunakan

adalah sensus karena seluruh populasi merupakan sampel. Sehingga responden dalam penelitian ini adalah seluruh SDM di KPPBC Tipe Madya Pabean A Semarang sebanyak 203 orang pegawai.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data pada studi ini mencakup data primer dan skunder. Data primer data yang diperoleh langsung dari obyeknya (Widodo, 2017). Data primer studi adalah mencakup : pelatihan teknis, kompetensi profesional kepabeanaan dan kinerja SDM.

Data skunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain. Data tersebut meliputi data statistik keluar masuk barang kena cukai, hasil kinerja dan lain sebagainya.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara sebagai berikut :

1. Data Primer

Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan lembaran angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden yaitu terkait variabel penelitian pelatihan pegawai, kompetensi profesional dan kinerja pegawai.

Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner secara personal (*Personality Questionnaires*). Data dikumpulkan dengan menggunakan angket tertutup. Interval pernyataan dalam penelitian ini adalah 1-5 dengan pernyataan jankarnya Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Sangat Setuju (SS).

Pengambilan data yang diperoleh melalui kuesioner dilakukan dengan menggunakan pengukuran *interval* dengan ketentuan skornya adalah sebagai berikut :

<i>Sangat Tidak Setuju</i>	1	2	3	4	5	<i>Sangat Setuju</i>
----------------------------	---	---	---	---	---	----------------------

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung terkait dengan hasil penelitian. Adapun data sekunder diperoleh berupa :

- a. Jurnal, diperoleh dari beberapa penelitian terdahulu guna mendukung penelitian.
- b. Literatur berupa beberapa referensi dari beberapa buku dalam mendukung penelitian.

3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Indrianto dan Supomo (2012) menyatakan definisi operasional adalah penentuan contruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Variabel penelitian ini mencakup pelatihan teknis, kompetensi profesional

kepabeanaan dan kinerja SDM. Adapun masing-masing indikator Nampak pada table 3.1

Table 3.1
Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Kinerja SDM Hasil kerja yang dicapai, kemampuan, keterampilan, dan perilaku petugas bea dan cukai dalam menjalankan tugas-tugas mereka.	1. kualitas (<i>Quality</i>), 2. kuantitas (<i>Quantity</i>), 3. ketepatan Waktu (<i>Timeliness</i>), 4. efektivitas (<i>Cost</i> <i>Efectiveness</i>), 5. kemandirian (<i>Need for Supervision</i>)	Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2010)
2.	Pelatihan suatu usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan dengan lebih efektif dan efisien melalui proses membantu karyawan dalam memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik berkaitan dengan pekerjaan	1. kebutuhan pelatihan, 2. jenis pelatihan, 3. waktu pelatihan, 4. kuantitas pelatihan 5. peningkatan keterampilan	(Mdhlalose, 2020).
3.	kompetensi professional suatu kemampuan untuk melaksanakan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.	1. pengetahuan kepabeanaan; 2. <i>analytical thinking</i> 3. <i>problem solving</i> ; 4. keterampilan komunikasi, 5. etika profesionalisme; 6. kemampuan bekerja dalam tekanan	(Snow & Hrebiniak, 1980)

Pengambilan data yang diperoleh melalui kuesioner dilakukan dengan menggunakan skala semantik 1 s.d. 5 sebagai berikut:



<i>Sangat Tidak Setuju</i>	1	2	3	4	5	<i>Sangat Setuju</i>
-----------------------------------	---	---	---	---	---	-----------------------------

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif yaitu analisis yang ditunjukkan pada perkembangan dan pertumbuhan dari suatu keadaan dan hanya memberikan gambaran tentang keadaan tertentu dengan cara menguraikan tentang sifat-sifat dari obyek penelitian (Umar, 2012). Dalam hal ini dilakukan dengan menggunakan analisa non statistic untuk menganalisis data kualitatif, yaitu dengan membaca tabel-tabel, grafik / angka-angka berdasarkan hasil jawaban responden terhadap variabel penelitian kemudian dilakukan uraian dan penafsiran.

3.6.2 Analisis Uji *Partial Least Square*

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. PLS merupakan pendekatan alternative yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kuasalita/teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. PLS merupakan metode analisis yang powerfull, karena tidak didasarkan pada banyak asumsi.

Tujuan penggunaan PLS adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi. Model formalnya mendefinisikan variabel laten, variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstruksinya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimumkan.

Estimasi parameter yang didapat dengan PLS (Partial Least Square) dapat dikategorikan sebagai berikut: Kategori pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan *means* dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, PLS (*Partial Least Square*) menggunakan proses iterasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan *weight estimate*.
2. Menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

3.6.3. Analisa model Partial Least Square

Dalam metode PLS (*Partial Least Square*) teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. *Convergent Validity*

Convergent Validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* yang dihitung dengan PLS. ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70% dengan kontruk yang diukur. Namun menurut Chin (1998) dalam Ghozali dan Hengky (2015) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading

2. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan kontruk. Jika korelasi kontruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran kontruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan kontruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya. Metode lain untuk menilai *Discriminant Validity* adalah membandingkan nilai Root Of Average Variance Extracted (AVE) setiap kontruk dengan korelasi antara kontruk dengan kontruk lainnya dalam model. Jika nilai AVE setiap kontruk lebih besar daripada nilai korelasi antara kontruk dengan kontruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *Discriminant Validity* yang baik (Fornell dan

Larcker, 1981 dalam Ghozali dan Hengky, 2015). Berikut ini rumus untuk menghitung AVE:

$$\frac{\sum_{i=1}^n \lambda_i^2}{n}$$

Keterangan :

AVE : Rerata persentase skor varian yang diekstrasi dari seperangkat variabel laten yang di estimasi melalui loading standarize indikatornya dalam proses iterasi algoritma dalam PLS.

λ : Melambangkan standarize loading factor dan i adalah jumlah indikator.

3. Validitas Konvergen

Validitas konvergen terjadi jika skor yang diperoleh dari dua instrument yang berbeda yang mengyjur kontruk yang mana memounyai korelasi tinggi. Uji validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* (korelasi antara skor item atau skor jomponen dengan skor kontruk) indikator-indikator yang mengukur kontruk tersebut. (Hair et al, 2016) mengemukakan bahwa rule of thumb yang biasanya digunakan untuk membuat pemeriksaan awal dari matrik faktor adalah ± 30 dipertimbangan telah memenuhi level minimal, untuk loading ± 40 dianggap lebih baik, dan untuk loading > 0.50 dianggap signifikan secara praktis. Dengan

demikian semakin tinggi nilai faktor *loading*, semakin penting peranan *loading* dalam menginterpretasi matrik faktor. Rule of thumb yang digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading* > 0.7, *cummunality* > 0.5 dan *Average Variance Extracted* (AVE) > 0.5 (Chin, 1995 dalam Abdillah & Hartono, 2015). Metode lain yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar AVE untuk setiap kontruk dengan korelasi antara kontruk dengan kontruk lainnya dalam model. Model mempunyai validitas diskriminan yang cukup jika akar AVE untuk setiap kontruk lebih besar daripada korelasi antara kontruk dengan kontruk lainnta dalam model (Chin, Gopan & Salinsbury, 1997 dalam Abdillah & Hartono, 2015). AVE dapat dihitung dengan rumus berikut:

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan kontruk. Jika korelasi kontruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut metode lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of average variance extracted* (AVE).

4. *Composite reliability*

Merupakan indikator untuk mengukur suatu kontruk yang dapat dilihat pada *view latent variabel coefficients*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan *cronbach's alpha*. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang

dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

5. *Cronbach's Alpha*

Merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0.7 . Uji yang dilakukan diatas merupakan uji pada outer model untuk indikator reflektif. Sedangkan untuk indikator formatif dilakukan pengujian yang berbeda. Uji indikator formatif yaitu:

a. Uji *Significance of weight*

Nilai *weight* indikator formatif dengan konstruksya harus signifikan.

b. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antar indikator. Untuk mengetahui apakah indikator formatif mengalami multikolineritas dengan mengetahui nilai VIF. Nilai VIF antara 5 – 10 dapat dikatakan bahwa indikator tersebut terjadi multikolineritas.

6. *Analisa Inner Model*

Analisa inner model biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada

substantive theory. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural (Stone, 1974; Geisser, 1975). Dalam pengevaluasian inner model dengan PLS (*Partial Least Square*) dimulai dengan cara melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasiannya sama dengan interpretasi pada regresi.

Perubahan nilai pada *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independent tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Selain melihat nilai (R^2), pada model PLS (*Partial Least Square*) juga dievaluasi dengan melihat nilai *Q-square* prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q^2 mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Nilai Q^2 lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan apabila nilai Q^2 kurang dari nol (0), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

Merupakan spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*), disebut juga inner relation, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau variabel manifest diskala *zeromeans* dan unit varian

sama dengan satu sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model inner model yang diperoleh adalah :

$$Y_1 = b_1 X_1 + e_1$$

$$Y_2 = b_2 X_1 + b_2 y_1 + e_2$$

Weight Relation, estimasi nilai kasus variabel laten, inner dan outer model memberikan spesifikasi yang diikuti dalam estimasi algoritma PLS. Setelah itu diperlukan definisi *weight relation*. Nilai kasus untuk setiap variabel laten diestimasi dalam PLS yakni :

$$\xi_b = \sum_{kb} W_{kb} X_{kb}$$

$$\eta_i = \sum_{ki} W_{ki} X_{ki}$$

Dimana W_{kb} dan W_{ki} adalah *weight* yang digunakan untuk membentuk estimasi variabel laten endogen (η) dan eksogen (ξ). Estimasi variabel laten adalah linier agregasi dari indikator yang nilai *weight*-nya didapat dengan prosedur estimasi PLS seperti dispesifikasi oleh *inner* dan *outer* model dimana variabel laten endogen (dependen) adalah η dan variabel laten eksogen adalah ξ (independent), sedangkan ζ merupakan residual dan β dan γ adalah matriks koefisien jalur (*pathcoefficient*)

Inner model diukur menggunakan *R-square* variabel laten eksogen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. *Q Square predictive relevance* untuk model konstruk, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*

, sebaliknya jika nilai Q-square ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevante*. Perhitungan Q-Square dilakukan dengan rumus :

$$Q^2 = 1 - (1-R1^2)(1-R2^2) \dots (1-Rp^2)$$

Dimana $(1-R1^2)(1-R2^2) \dots (1-Rp^2)$ adalah R-square eksogen dalam model persamaan. Dengan asumsi data terdistribusi bebas (*distribution free*), model struktural pendekatan prediktif PLS dievaluasi dengan R-Square untuk konstruk endogen (dependen), Q-square test untuk relevansi prediktif, t-statistik dengan tingkat signifikansi setiap koefisien path dalam model struktural.

7. Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Langkah-langkah pengujiannya adalah :

1) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

$H_0 : \beta_1 = 0$, tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat

2) Menentukan level of significance : $\alpha = 0,05$ dengan Df = ($\alpha; n-k$)

3) Kriteria pengujian

H_0 diterima bila $t^{\text{hitung}} < t^{\text{tabel}}$

H_0 diterima bila $t^{\text{hitung}} \geq t^{\text{tabel}}$

4) Perhitungan nilai t :

- a) Apabila $t^{\text{hitung}} \geq t^{\text{tabel}}$ berarti ada pengaruh secara partial masing masing variabel independent terhadap variabel dependent.
- b) Apabila $t^{\text{hitung}} < t^{\text{tabel}}$ berarti tidak ada pengaruh secara partial masing masing variabel independent terhadap variabel dependent.

8. Evaluasi Model.

Model pengukuran atau *outer model* dengan indikator refleksif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composit reliability* untuk blok indikator. Model struktur alat auinner model dievaluasi dengan melihat presentase varian yang dijelaskanya itu dengan melihat R^2 untuk konstruk laten eksogen dengan menggunakan ukuran *Stone Gaiasser Q Square test* dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji t-statistik yang didapat melalui prosedur *bootstrapping*.

9. Pengujian Hipotesa

Dalam pengujian hipotesa dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistic maka untuk $\alpha = 0,05$ nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis

adalah H_a diterima dan H_0 di tolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak atau menerima hiootesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai $p < 0,05$.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Responden

Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 203 SDM ASN maupun Non ASN di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Semarang. Dalam pelaksanaan di lapangan seluruh responden bersedia mengisi kuesioner, sehingga dari hasil penelitian diperoleh 203 kuesioner penelitian yang terisi lengkap dan dapat digunakan dalam analisis data penelitian ini. Deskripsi terkait responden penelitian ini dapat dijelaskan dalam beberapa karakteristik, yaitu berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir yang dipaparkan berikut ini:

1. Jenis Kelamin

Karakteristik responden penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan gender sebagai berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Pria	150	73.9
Wanita	53	26.1
Total	203	100.0

Sumber: Hasil pengolahan data, 2024.

Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa responden pria terdapat sebanyak 150 responden (73,9%) dan responden wanita sebanyak 53 responden (26,1%). Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah pria lebih banyak dibandingkan dengan wanita. Pegawai pria memiliki keunggulan dalam kemampuan analitis

dan pemecahan masalah yang membutuhkan pendekatan teknis. Hal ini sangat mendukung tugas dan fungsi pegawai pada kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Semarang.

2. Usia

Karakteristik responden penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan tingkat usia sebagai berikut:

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Prosentase
21 - 30 tahun	81	39.9
31 - 40 tahun	79	38.9
41 - 50 tahun	29	14.3
51 - 60 tahun	14	6.9
Total	203	100.0

Sumber: Hasil pengolahan data, 2024.

Sajian data pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah responden dengan usia 21-30 tahun sebanyak 81 responden (39,9%), usia 31-40 tahun sebanyak 79 responden (38,9%), usia 41-50 tahun sebanyak 29 responden (14,3%), dan terdapat 14 responden (6,9%) usia 51-60 tahun. Dari data di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden terbanyak memiliki rentang usia 21-30 tahun. Pegawai dalam usia tersebut umumnya banyak pengalaman, keterampilan, dan pengetahuan sesuai bidang kerjanya.

3. Pendidikan Terakhir

Karakteristik pegawai yang menjadi responden penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan pendidikan terakhir sebagai berikut:

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
SMA/SMK	6	3.0
Diploma	93	45.8
S1	90	44.3
S2	13	6.4
S3	1	.5
Total	203	100.0

Sumber : Hasil pengolahan data, 2024.

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, terlihat bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir setingkat Diploma yaitu sebanyak 93 responden (45,8%). Untuk responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 6 responden (3,0 %), S1 sebanyak 90 responden (44,3 %), S2 sebanyak 13 responden (6,4 %), dan terdapat 1 responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir S3 (0,5 %). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berlatar belakang pendidikan Diploma. Pendidikan tinggi yang dimiliki pegawai sangat mendukung pegawai dalam memahami konsep pekerjaan yang dijalankan.

4. Lama Bekerja

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Prosentase
0 - 10 tahun	103	50.7
11 - 20 tahun	69	34.0
21 - 30 tahun	22	10.8
> 30 tahun	9	4.4
Total	203	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024.

Pada Tabel 4.4 diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 0-10 tahun sebanyak 103 responden (50,7%). Responden dengan masa kerja 11 - 20 tahun sebanyak 69 responden (34,0%), masa kerja 21 -30 tahun sebanyak 22 responden (10,8%), dan responden dengan masa kerja >30 tahun sebanyak 9 responden (4,4%). Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai masa kerja yang cukup. Pengalaman kerja tersebut dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan permasalahan di lapangan.

4.2. Analisis Deskriptif Data Penelitian

Analisis deskriptif ditujukan untuk memperoleh gambaran penilaian responden terhadap variabel yang diteliti. Melalui analisis deskriptif akan diperoleh informasi mengenai kecenderungan responden dalam menanggapi item-item indikator yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini.

Data dijelaskan dengan memberikan bobot penilaian untuk setiap pernyataan dalam kuesioner. Kriteria tanggapan responden mengikuti skala penilaian berikut: Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Cukup Setuju (CS) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1. Selanjutnya, deskripsi variabel dikelompokkan menjadi 3 kategori, yaitu: kategori rendah, skor = 1,00 – 2,33 , kategori sedang, skor = 2,34 – 3,66 dan kategori tinggi/baik, dengan skor 3,67 – 5,00. Hasil analisis deskripsi jawaban responden pada masing-masing variabel disajikan pada tabel berikut:

1. Pelatihan Teknis Kepabeanan

Variabel Pelatihan Teknis Kepabeanan diukur dengan lima indikator yaitu: kebutuhan pelatihan(X1-1), jenis pelatihan (X1-2), waktu pelatihan (X1-3) kuantitas pelatihan (X1-4), dan peningkatan ketrampilan (X1-5). Tabel berikut menampilkan deskripsi tanggapan responden serta deskripsi statistik data variabel Pelatihan Teknis Kepabeanan:

Tabel 4.6
Statistik Deskriptif Variabel Pelatihan Teknis Kepabeanan

Indikator	N	Min	Max	Mean
X1_1 kebutuhan pelatihan	203	2.00	5.00	3.91
X1_2 jenis pelatihan	203	2.00	5.00	3.86
X1_3 waktu pelatihan	203	2.00	5.00	3.83
X1_4 kuantitas pelatihan	203	2.00	5.00	3.87
X1_5 peningkatan ketrampilan	203	2.00	5.00	3.84
Mean variabel				3.87

Sumber : Data Primer yang diolah (2024).

Tabel 4.6 memperlihatkan bahwa nilai mean data variabel Pelatihan Teknis Kepabeanan secara keseluruhan sebesar 3,87 terletak pada rentang kategori tinggi (3,67 – 5,00). Artinya, bahwa responden secara umum memberikan penilaian baik pada variabel Pelatihan Teknis Kepabeanan. Hasil deskripsi data pada variabel Pelatihan Teknis Kepabeanan didapatkan dengan nilai *mean* tertinggi adalah kebutuhan pelatihan dengan skor 3,91 (X1-1). Temuan tersebut dapat diartikan bahwa atasan banyak memberikan dukungan terkait informasi yang penting bagi pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Indikator yang mendapatkan skor terendah adalah waktu pelatihan (X1-3) yaitu diperoleh skor 3,83. Temuan tersebut memberi petunjuk bahwa pegawai merasa belum banyak mendapat dukungan secara fisik dari pimpinan, seperti penyediaan fasilitas dan sarana pendukung lainnya.

2. Kompetensi Profesional Kepabeanaan

Variabel Kompetensi Profesional Kepabeanaan diukur dengan enam indikator yaitu: pengetahuan kepabeanaan (Y1-1), *analytical thinking* (Y1-2), *problem solving* (Y1-3), ketrampilan komunikasi (Y1-4), etika profesionalisme (Y1-5), dan kemampuan bekerja dalam tekanan (Y1-6). Tabel berikut menampilkan deskripsi tanggapan responden serta deskripsi statistik data variabel Kompetensi Profesional Kepabeanaan:

Tabel 4.7.
Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi Profesional Kepabeanaan

Indikator	N	Min	Max	Mean
Y1_1 pengetahuan kepabeanaan	203	2.00	5.00	3.79
Y1_2 <i>analytical thinking</i>	203	2.00	5.00	3.69
Y1_3 <i>problem solving</i>	203	1.00	5.00	3.78
Y1_4 ketrampilan komunikasi	203	2.00	5.00	3.81
Y1_5 etika profesionalisme	203	2.00	5.00	3.70
Y1_6 kemampuan bekerja dalam tekanan	203	1.00	5.00	3.80
Mean variabel				3.77

Tabel 4.7 memperlihatkan bahwa nilai mean data variabel Kompetensi Profesional Kepabeanaan secara keseluruhan sebesar 3,77 terletak pada rentang kategori tinggi (3,67 – 5,00). Artinya, bahwa rata-rata responden memiliki Kompetensi Profesional Kepabeanaan yang baik. Hasil deskripsi data pada variabel Kompetensi Profesional Kepabeanaan didapatkan dengan nilai *mean* tertinggi adalah ketrampilan komunikasi, integritas (Y1-4) dengan skor 3,81.

Artinya, pegawai memiliki harapan yang tinggi untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Indikator Kompetensi Profesional Kepabeanaan yang mendapatkan skor terendah adalah *analytical thinking* (Y1-2) yaitu diperoleh skor 3,69. Hal ini dapat diartikan bahwa masih banyak pegawai yang kurang memiliki optimisme yang besar yang untuk mencapai target-target yang ditetapkan instansi.

3. Kinerja SDM

Variabel Kinerja SDM diukur dengan enam indikator yakni: kualitas (*Quality*) (Y2-1), kuantitas (*Quantity*) (Y2_2), ketepatan Waktu (*Timeliness*) (Y2-3), efektivitas (*Cost Efectiveness*) (Y2-4), kemandirian (*Need for Supervision*) (Y2-5), dan komitmen Kerja (*Interpersonal Impact*) (Y2-6). Tabel berikut menampilkan deskripsi tanggapan responden serta deskripsi statistik data variabel Kinerja SDM:

Tabel 4.8
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja SDM

	Indikator	N	Min	Max	Mean
Y2_1	kualitas (<i>Quality</i>)	203	1.00	5.00	3.61
Y2_2	kuantitas (<i>Quantity</i>)	203	1.00	5.00	3.79
Y2_3	ketepatan Waktu (<i>Timeliness</i>)	203	1.00	5.00	3.64
Y2_4	efektivitas (<i>Cost Efectiveness</i>)	203	1.00	5.00	3.86
Y2_5	kemandirian (<i>Need for Supervision</i>)	203	1.00	5.00	3.65
Y2_6	komitmen Kerja (<i>Interpersonal Impact</i>)	203	1.00	5.00	3.66
Rata-rata variabel					3.70

Sajian data pada Tabel 4.8 terlihat bahwa nilai mean data variabel Kinerja SDM secara keseluruhan sebesar 3,70 terletak pada rentang kategori tinggi (3,67 – 5,00). Artinya, bahwa rata-rata pegawai yang menjadi sampel penelitian ini

memiliki Kinerja SDM yang tinggi. Hasil deskripsi data pada variabel Kinerja SDM didapatkan dengan nilai *mean* tertinggi adalah efektivitas (*Cost Effectiveness*) (Y2-4) dengan skor 3,86. Hasil deskripsi data pada variabel Kinerja SDM didapatkan dengan nilai *mean* terendah adalah kualitas (*Quality*) (Y2-1) dengan skor 3,61. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang memiliki motivasi yang rendah terhadap suatu tugas.

4.3. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan PLS (*Partial Least Square*) dan data diolah dengan menggunakan program Smart PLS 4.0. Menurut Ghozali dan Latan (2015:7) model pengukuran PLS terdiri dari model pengukuran (*outer model*), kriteria *Goodness of fit* (GoF) dan model struktural (*inner model*). PLS bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk dengan melihat apakah ada pengaruh atau hubungan antar konstruk tersebut.

Pengujian model pengukuran (*outer model*) menunjukkan bagaimana variabel manifest atau observed variabel mempresentasi variabel laten untuk diukur. Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk uji validitas dan reliabilitas model. Kriteria validitas diukur dengan *convergent* dan *discriminant validity*, sedangkan kriteria reliabilitas konstruk diukur dengan *composite reliability*, *Average Variance Extracted (AVE)*, dan *cronbach alpha*.

4.3.1. *Convergent Validity*

Convergent validity dari model pengukuran dengan refleksif diindikasikan dinilai berdasarkan korelasi antara item score komponen score yang dihitung menggunakan PLS. Ukuran refleksif individual dinyatakan tinggi jika nilai loading factor lebih dari 0,7 dengan konstruksi yang diukur untuk penelitian yang bersifat confirmatory dan nilai loading factor antara 0,6 - 0,7 untuk penelitian yang bersifat exploratory masih dapat diterima serta nilai Average Variance Extracted (AVE) harus lebih besar dari 0,5. Namun menurut Chin dalam Ghazali dan Latan (2015: 74) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading factor 0,5 - 0,6 masih dianggap cukup memadai dengan nilai t-statistic lebih dari 1,96 atau p-value kurang dari 0,05.

Evaluasi validitas konvergen (*convergent validity*) pada masing-masing variabel laten, dapat disajikan pada bagian nilai outer loading yang menggambarkan kekuatan indikator dalam menjelaskan variabel laten. Hasil uji validitas konvergen tersebut dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Evaluasi Validitas Konvergen Pelatihan Teknis Kepabeanan

Pengukuran variabel Pelatihan Teknis Kepabeanan pada penelitian ini merupakan refleksi dari lima indikator. Nilai loading faktor masing-masing indikator variabel Pelatihan Teknis Kepabeanan menunjukkan evaluasi model pengukuran outer model. Berikut ditampilkan besaran outer loading bagi konstruk Pelatihan Teknis Kepabeanan.

Tabel 4.9
Hasil Estimasi Nilai Loading Faktor Indikator Variabel Pelatihan Teknis
Kepabeanan

	Outer loadings
kebutuhan pelatihan	0.706
jenis pelatihan	0.835
waktu pelatihan	0.799
kuantitas pelatihan	0.835
peningkatan ketrampilan	0.817

Data yang disajikan di atas menunjukkan nilai loading faktor variabel Pelatihan Teknis Kepabeanan (X1), Secara keseluruhan loading faktor yang didapatkan berada di atas angka 0,700. Atas dasar hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel Pelatihan Teknis Kepabeanan (X1) mampu menjelaskan secara baik atau secara convergent dapat disebut valid oleh indikator kebutuhan pelatihan, jenis pelatihan, waktu pelatihan, kuantitas pelatihan, dan peningkatan ketrampilan.

2. Evaluasi Validitas Konvergen Variabel Kompetensi Profesional Kepabeanan (Y1)

Pengukuran variabel Kompetensi Profesional Kepabeanan pada penelitian ini merupakan refleksi dari enam indikator. Nilai loading faktor masing-masing indikator variabel Kompetensi Profesional Kepabeanan menunjukkan evaluasi model pengukuran outer model. Berikut ditampilkan besaran outer loading bagi konstruk Kompetensi Profesional Kepabeanan.

Tabel 4.10
Hasil Estimasi Loading Faktor Indikator Kompetensi Profesional Kepabeanan
(Y1)

	Outer loadings
pengetahuan kepabeanan	0.804
<i>analytical thinking</i>	0.766
<i>problem solving</i>	0.878
ketrampilan komunikasi	0.810
etika profesionalisme	0.755
kemampuan bekerja dalam tekanan	0.873

Data yang disajikan di atas menunjukkan nilai loading faktor variabel Kompetensi Profesional Kepabeanan (Y1). Secara keseluruhan loading faktor yang didapatkan berada di atas angka 0,700. Atas dasar hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel Kompetensi Profesional Kepabeanan (Y1) mampu dijelaskan secara baik atau secara convergent dapat disebut valid oleh indikator pengetahuan kepabeanan, *analytical thinking*, *problem solving*, ketrampilan komunikasi, integritas, etika profesionalisme, dan kemampuan bekerja dalam tekanan.

3. Evaluasi Validitas Konvergen Variabel Kinerja SDM (Y2)

Variabel Kinerja SDM pada penelitian ini diukur dari refleksi enam indikator. Evaluasi model pengukuran (outer model) diidentifikasi dari nilai loading faktor dari setiap indikator variabel Kinerja SDM Berikut ditampilkan besaran nilai loading bagi variabel Kinerja SDM.

Tabel 4.11
Hasil Estimasi Nilai Loading Faktor Indikator Variabel Kinerja SDM (Y2)

	Outer loadings
kualitas (<i>Quality</i>)	0.897
kuantitas (<i>Quantity</i>)	0.837
ketepatan Waktu (<i>Timeliness</i>)	0.898
efektivitas (<i>Cost Effectiveness</i>)	0.844
kemandirian (<i>Need for Supervision</i>)	0.892
komitmen Kerja (<i>Interpersonal Impact</i>)	0.887

Data yang disajikan di atas menunjukkan nilai loading faktor variabel Kinerja SDM (Y2). Secara keseluruhan loading faktor yang didapatkan berada di atas angka 0,700. Atas dasar hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel Kompetensi Profesional Kepabeanaan (Y1) mampu dijelaskan secara baik atau secara convergent dapat disebut valid oleh indikator kualitas (*Quality*), kuantitas (*Quantity*), ketepatan Waktu (*Timeliness*), efektivitas (*Cost Effectiveness*), kemandirian (*Need for Supervision*), dan komitmen Kerja (*Interpersonal Impact*).

Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergen pada masing-masing variabel, dapat dikatakan seluruh indikator yang digunakan dalam model penelitian ini dinyatakan valid, sehingga dapat dipakai sebagai ukuran bagi variabel yang digunakan pada penelitian ini.

4.3.2. *Discriminant Validity*

Untuk pengujian *discriminant validity* dilakukan dengan tiga cara yaitu: 1) melihat kriteria Fornell Lacker Criterion yang diketahui dari ukuran *square root of average variance extracted* (AVE) atau akar AVE, 2) melihat nilai *Heterotrait-*

Monotrait Ratio (HTMT), dan 3) memeriksa *cross loading*. Hasil pengujian pada masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Fornell Lacker Criterion

Pengujian Fornell Lacker Criterion yaitu menguji validitas indikator dengan membandingkan nilai akar *Average Variance Extract* (AVE) dengan korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya.

Tabel 4.12
Nilai Fornell Lacker Criterion

	Kinerja SDM	Kompetensi Profesional_ Kepabeanan	Pelatihan Teknis_ Kepabeanan
Kinerja SDM	0.876		
Kompetensi Profesional_ Kepabeanan	0.501	0.816	
Pelatihan Teknis_ Kepabeanan	0.708	0.531	0.800

Keterangan: Nilai yang dicetak tebal adalah nilai akar AVE.

Uji ini terpenuhi jika akar AVE lebih besar daripada korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya. Dari Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai akar AVE lebih tinggi dari nilai korelasi antar konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity* yang tinggi, artinya hasil analisis data dapat diterima karena nilai yang menggambarkan hubungan antar konstruk berkembang dan nilai akar AVE memiliki nilai yang lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk. Hal ini dapat berarti bahwa seluruh konstruk memiliki *discriminant validity* yang baik. Dengan demikian instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur seluruh konstruk

atau variabel laten dalam penelitian ini telah memenuhi criteria validitas diskriminan.

2. Hasil Uji *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*

Pengujian validitas menggunakan kriteria *Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)* dilakukan dengan melihat matrik HTMT. Kriteria HTMT yang diterima adalah dibawah 0,9 yang mengindikasikan evaluasi validitas diskriminan diterima.

Tabel 4.7
Nilai Uji Discriminant Validity dengan kriteri *Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)*

Kinerja SDM	Kompetensi Profesional_Kepercayaan	Pelatihan Teknis_Kepercayaan
Kompetensi Profesional_Kepercayaan	0.526	
Pelatihan Teknis_Kepercayaan	0.783	0.584

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai-nilai dalam matrik HTMT tidak lebih dari 0,9. Artinya, model menunjukkan bahwa evaluasi validitas diskriminan dapat diterima. Dari hasil pengujian validitas diskriminan, dapat diketahui bahwa syarat uji *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)* telah terpenuhi sehingga semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity* yang baik artinya hasil analisis data dapat diterima.

3. *Cross Loading*

Analisis terhadap cross loading dilakukan untuk melihat besarnya korelasi indikator dengan konstruk laten. Tabel *cross-loading* berikut ini menampilkan hasil

dari analisis korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri atau dengan indikator lainnya.

Tabel 4.13
 Nilai Korelasi Konstruk dengan Indikator (*Cross Loading*)

	Kinerja SDM	Kompetensi Profesional_ Kepabeanaan	Pelatihan Teknis_ Kepabeanaan
X1_1	0.604	0.397	0.706
X1_2	0.591	0.447	0.835
X1_3	0.503	0.412	0.799
X1_4	0.598	0.438	0.835
X1_5	0.518	0.423	0.817
Y1_1	0.334	0.804	0.423
Y1_2	0.345	0.766	0.326
Y1_3	0.505	0.878	0.529
Y1_4	0.345	0.810	0.414
Y1_5	0.345	0.755	0.307
Y1_6	0.512	0.873	0.526
Y2_1	0.897	0.384	0.621
Y2_2	0.837	0.460	0.634
Y2_3	0.898	0.407	0.630
Y2_4	0.844	0.524	0.642
Y2_5	0.892	0.434	0.601
Y2_6	0.887	0.412	0.583

Jika nilai korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri lebih besar daripada dengan konstruk lainnya, dan jika semua nilai korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri dan konstruk lainnya menunjukkan nilai yang positif, maka pengujian diskriminasi validitas dianggap valid. Semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria validitas discriminant yang tinggi, seperti yang ditunjukkan oleh hasil pengolahan data yang ditampilkan pada tabel cross-

loading. atas dasar tersebut, maka hasil analisis data dapat diterima bahwa data memiliki validitas discriminant yang baik.

4.3.3. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, kosnsiten dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Reliabel menunjukkan bahwa indikator penelitian yang digunakan sesuai dengan kondisi obyek penelitian sebenarnya Pengukuran uji relibilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan tiga metode, yaitu :

- a. *Composite Reliability*. Indikator-indikator sebuah konstruk memberikan hasil yang baik yaitu apabila mampu mmberikan nilai *composite reliability* bernilai lebih dari 0,70.
- b. *Average Variance Extracted (AVE)*. Kriteria AVE yang berada di atas 0,5 menunjukkan indikator yang membentuk variabel penelitian dikatakan reliabel, sehingga dapat dipergunakan dalam analisis lebih lanjut dalam penelitian.
- c. *Cronbach alpha*. Kriteria skor *cronbach alpha* yang lebih dari 0,70 memiliki arti bahwa reliabilitas konstruk yang diteliti tergolong baik (Ghozali, 2014).

Nilai-nilai *composite reliability*, *cronbach's alpha*, dan *AVE* untuk masing-masing konstruk penelitian ini tersaji seluruhnya dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kinerja SDM	0.939	0.940	0.952	0.768
Kompetensi				
Profesional_Kepabeanan	0.901	0.922	0.922	0.665
Pelatihan Teknis_Kepabeanan	0.858	0.859	0.898	0.640

Sumber Data : Olah data hasil penelitian, 2024

Hasil uji reliabilitas masing-masing struktur ditunjukkan pada tabel di atas. Temuan menunjukkan bahwa nilai AVE masing-masing konstruk lebih dari 0,5, nilai reliabilitas komposit masing-masing konstruk lebih dari 0,7, dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk lebih dari 0,7. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen Work Motivation, Kompetensi Profesional Kepabeanaan, dan Supervisory Support memiliki reliabilitas yang tinggi.

Sesuai hasil pengujian *convergent validity*, *discriminant validity*, dan reliabilitas variabel penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat ditarik yaitu indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel laten, seluruhnya dapat dinyatakan sebagai indikator pengukur yang valid dan reliabel.

4.4. Pengujian Goodness of Fit

Uji Kriteria *Goodness of Fit* (GoF) digunakan untuk mengevaluasi model struktural dan model pengukuran. Pengujian GoF dilakukan untuk menguji kebaikan pada model struktural atau *inner model*. Penilaian *inner model* berarti mengevaluasi hubungan antara konstruk laten melalui pengamatan hasil estimasi koefisien parameter jalan dan tingkat signifikansinya (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini, uji *goodness of fit* model struktural dievaluasi dengan mempertimbangkan R-square (R²) dan Q² (model relevansi prediktif). Q² menentukan seberapa baik model menghasilkan nilai observasi. Koefisien determinasi (R²) dari semua variabel endogen menentukan Q². Besaran Q²

memiliki nilai dalam rentang dari 0 hingga 1 dan menunjukkan bahwa semakin dekat dengan nilai 1 bermakna semakin baik model yang dibentuk. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) untuk kedua variabel endogen.

Tabel 4.13
Nilai Koefisien Determinasi (R -Square)

	R-square	R-square adjusted
Kinerja SDM	0.523	0.518
Kompetensi Profesional_Kepabeanaan	0.282	0.278

Tabel 4.13 di atas memperlihatkan adanya nilai koefisien determinasi (R -square) yang muncul pada model variabel Kinerja SDM (Y2) sebesar 0,523. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa variabel Kinerja SDM (Y2) dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan Teknis Kepabeanaan dan Kompetensi Profesional Kepabeanaan sebesar 52,3 sedangkan sisanya 47,7 % diperoleh dari pengaruh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Koefisien determinasi (R -square) pada model variabel Kompetensi Profesional Kepabeanaan (Y1) bernilai 0,282, artinya Kompetensi Profesional Kepabeanaan dapat dipengaruhi oleh Pelatihan Teknis Kepabeanaan sebesar 28,2% dan sisanya 71,8 % diperoleh oleh pengaruh dari variabel lainnya yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

Nilai Q-Square (Q^2) merupakan salah satu uji dalam melihat kebaikan model struktural, yaitu menunjukkan seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. $Q^2 > 0$ menunjukkan model mempunyai

predictive relevance dan jika $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Nilai Q^2 sebesar 0,02; 0,15; dan 0,35 menunjukkan lemah, moderate dan kuat (Ghozali & Latan, 2015). Nilai Q-Square untuk model struktural penelitian ini dapat dihitung dengan rumus berikut:

Tabel 4.14
Nilai Q-square

	SSO	SSE	$Q^2 (=1 - \frac{SSE}{SSO})$
Kinerja SDM	1218.000	736.653	0.395
Kompetensi Profesional_Kepabeanaan	1218.000	1001.587	0.178
Pelatihan Teknis_Kepabeanaan	1015.000	1015.000	0.000

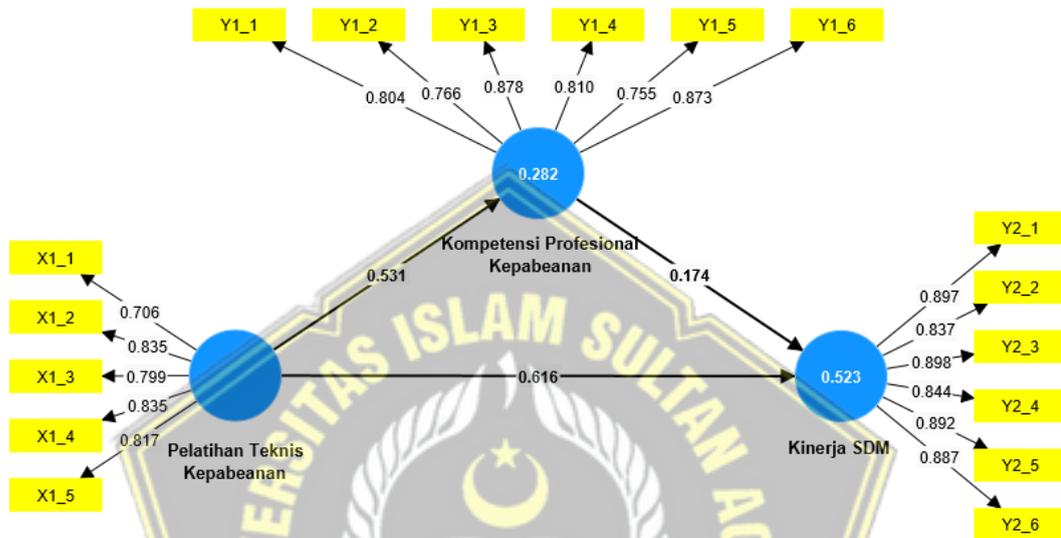
Perhitungan Q-square (Q^2) dihasilkan nilai 0,395 untuk Kinerja SDM. Nilai Q square tersebut lebih besar dari 0,35 berarti model memiliki *predictive relevance* yang kuat. Q-square (Q^2) variabel Kompetensi Profesional Kepabeanaan 0,178. Nilai Q square tersebut lebih besar dari 0,15 berarti model memiliki *predictive relevance* yang cukup kuat. Nilai Q^2 mendekati 1 menunjukkan bahwa model struktur mempunyai kesesuaian yang baik atau fit dengan data. Artinya, nilai estimasi parameter yang dihasilkan model sesuai dengan nilai observasi.

4.5. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Analisis yang terakhir dalam PLS yaitu analisis model struktural atau inner model. Pada analisis model struktural dapat dilakukan pengujian hipotesis melalui uji statistik t (*T Statistics*). Hasil uji dapat dilihat dari output model struktural pada signifikansi *loading factor* yang menjelaskan pengaruh konstruk Pelatihan Teknis

Kepabeanan terhadap *work motivation* (Kinerja SDM) melalui mediasi Kompetensi Profesional Kepabeanan sebagai variabel intervening.

Dalam hal ini pengolahan data digunakan dengan berbantuan perangkat lunak *SmartPLS* v4.0. Hasil pengolahan data tersebut tampak pada gambar berikut:



Gambar 4.1.

Full Model SEM-PLS

Sumber: Hasil pengolahan data dengan *Smart PLS* 4.0 (2024)

4.5.1. Analisis Pengaruh Langsung

Bagian ini menyajikan hasil dari pengujian hipotesis penelitian yang dilakukan dalam bab sebelumnya. Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau tidak, Anda dapat membandingkan thitung dengan t-tabel, dengan asumsi bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel. Nilai t tabel untuk taraf signifikansi 5% adalah 1,96. Tabel berikut menunjukkan hasil uji pengaruh antar variabel dengan menggunakan analisis *Partial Least Square*.

Tabel 4.14
Path Coefficients Pengaruh Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kompetensi Profesional_Kepabeanan -> Kinerja SDM	0.174	0.175	0.055	3.171	0.002
Pelatihan Teknis_Kepabeanan -> Kinerja SDM	0.616	0.615	0.048	12.794	0.000
Pelatihan Teknis_Kepabeanan -> Kompetensi Profesional_Kepabeanan	0.531	0.534	0.057	9.326	0.000

Sumber: Hasil pengolahan data dengan *Smart PLS 4.0* (2024)

Melalui sajian hasil olah data tersebut, selanjutnya dapat dilakukan pengujian untuk setiap hipotesis penelitian, yaitu:

1. Pengujian Hipotesis 1:

H1 : Terdapat pengaruh positif signifikan antara pelatihan terhadap kompetensi profesional SDM

Pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan melihat nilai estimasi koefisien (*original sample estimate*) pengaruh Pelatihan Teknis Kepabeanan terhadap Kompetensi Profesional Kepabeanan yakni 0,531. Hasil itu memberi bukti bahwa Pelatihan Teknis Kepabeanan memberi pengaruh positif kepada Kompetensi Profesional Kepabeanan. Hasil uji t menguatkan temuan tersebut,

di mana diketahui besarnya t-hitung (9,326) lebih dari t-tabel (1,96) dengan p (0,000) lebih kecil dari 0,05. Simpulan dari uji tersebut yaitu Pelatihan Teknis Kepabeanan secara positif dan signifikan mempengaruhi Kinerja SDM. Hasil ini berarti semakin baik Pelatihan Teknis Kepabeanan, maka Kompetensi Profesional Kepabeanan akan cenderung semakin tinggi. Atas dasar tersebut, maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu "Terdapat pengaruh positif signifikan antara pelatihan terhadap kompetensi professional SDM" dapat **diterima**.

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kompetensi profesional SDM. Hal ini berarti bahwa pelatihan yang diberikan berkontribusi secara langsung dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan profesional individu dalam menjalankan tugasnya. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa Kompetensi profesionalitas ditingkatkan melalui pelatihan (Prawira & Rachmawati, 2022; Setiawan & Syaifuddin, 2020; Tarmini et al., 2020).

Variabel Pelatihan Teknis Kepabeanan diukur menggunakan lima indikator, yaitu: kebutuhan pelatihan, jenis pelatihan, waktu pelatihan, kuantitas pelatihan, dan peningkatan keterampilan. Sedangkan Variabel Kompetensi Profesional Kepabeanan diukur melalui enam indikator, yaitu: pengetahuan kepabeanan, berpikir analitis, pemecahan masalah, keterampilan komunikasi, etika profesionalisme, dan kemampuan bekerja di bawah tekanan.

Dari hasil penelitian, indikator tertinggi pada Variabel Pelatihan Teknis Kepabeanan adalah jenis pelatihan dan kuantitas pelatihan, sementara indikator

tertinggi pada Variabel Kompetensi Profesional Kepabeanan adalah pemecahan masalah. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik jenis dan kuantitas pelatihan yang diberikan, maka semakin meningkat kemampuan individu dalam menyelesaikan masalah. Ini berarti bahwa pelatihan yang beragam dan intensif sangat penting dalam mengembangkan keterampilan pemecahan masalah yang efektif di kalangan profesional kepabeanan.

Sebaliknya, indikator terendah pada Variabel Pelatihan Teknis Kepabeanan adalah kebutuhan pelatihan, sementara indikator terendah pada Variabel Kompetensi Profesional Kepabeanan adalah etika profesionalisme. Hasil ini menunjukkan bahwa ketika kebutuhan pelatihan diidentifikasi dan dipenuhi dengan baik, hal ini dapat berkontribusi pada peningkatan etika profesionalisme. Artinya, perencanaan pelatihan yang tepat dan responsif terhadap kebutuhan individu sangat penting untuk memperkuat nilai-nilai etika dan standar profesionalisme dalam pekerjaan kepabeanan.

2. Pengujian Hipotesis 2:

H_2 : Terdapat pengaruh positif signifikan antara pelatihan terhadap kinerja SDM

Uji hipotesis kedua dilakukan dengan melihat nilai estimasi koefisien (*original sample estimate*) pengaruh Pelatihan Teknis Kepabeanan terhadap Kinerja SDM yakni 0,616. Hasil itu membuktikan bahwa Pelatihan Teknis Kepabeanan berdampak positif kepada Kinerja SDM. Hasil tersebut diperkuat hasil uji t dimana diketahui besarnya t-hitung (12,794) lebih dari t-tabel (1,96) dengan p (0,000) lebih kecil dari 0,05. Simpulan dari uji tersebut yaitu Pelatihan

Teknis Kepabeanan secara positif dan signifikan mempengaruhi Kinerja SDM. Hasil ini berarti semakin baik Pelatihan Teknis Kepabeanan, maka Kinerja SDM akan cenderung menjadi lebih meningkat. Atas dasar tersebut, maka hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ‘Terdapat pengaruh positif signifikan antara pelatihan terhadap kinerja SDM’ dapat **diterima**.

Dalam penelitian ini, Pelatihan Teknis Kepabeanan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan teknis yang diberikan kepada pegawai berperan penting dalam meningkatkan kinerja mereka, baik dari segi kualitas maupun efektivitas kerja. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Arifin, 2020; Aris et al., 2021; Audah, 2020).

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan teknis yang diberikan kepada pegawai berperan krusial dalam meningkatkan kinerja mereka. Ini berarti bahwa pelatihan yang tepat dapat secara signifikan memperbaiki kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada hasil kerja mereka.

Variabel Pelatihan Teknis Kepabeanan diukur melalui lima indikator, yaitu: kebutuhan pelatihan, jenis pelatihan, waktu pelatihan, kuantitas pelatihan, dan peningkatan keterampilan. Sementara itu, Variabel Kinerja SDM diukur dengan enam indikator, yaitu: kualitas (*Quality*), kuantitas (*Quantity*), ketepatan waktu (*Timeliness*), efektivitas biaya (*Cost Effectiveness*), kemandirian (*Need for Supervision*), dan komitmen kerja (*Interpersonal Impact*).

Indikator tertinggi pada Variabel Pelatihan Teknis Kepabeanaan adalah jenis dan kuantitas pelatihan, sedangkan indikator tertinggi pada Variabel Kinerja SDM adalah kualitas hasil kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik jenis pelatihan yang diberikan dan semakin sering pelatihan diadakan, semakin baik pula kualitas hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai. Artinya, pelatihan yang dirancang dengan variasi yang relevan dan diberikan dalam jumlah yang cukup mampu meningkatkan kualitas pekerjaan, yang merupakan elemen kunci dari kinerja yang unggul.

Sebaliknya, indikator terendah pada Variabel Pelatihan Teknis Kepabeanaan adalah kebutuhan pelatihan, sementara indikator terendah pada Variabel Kinerja SDM adalah kuantitas hasil kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kebutuhan pelatihan diidentifikasi dan dipenuhi, semakin meningkat pula kuantitas hasil kerja yang dihasilkan. Artinya, perencanaan pelatihan yang didasarkan pada analisis kebutuhan yang tepat dapat meningkatkan produktivitas pegawai, tidak hanya dari segi kualitas tetapi juga dalam jumlah output kerja yang dihasilkan.

3. Pengujian Hipotesis 3:

H3: Terdapat pengaruh positif signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja SDM

Uji hipotesis ketiga dilakukan dengan melihat nilai estimasi koefisien (*original sample estimate*) pengaruh Kompetensi Profesional Kepabeanaan terhadap Kinerja SDM yakni 0,174. Hasil itu memberi bukti bahwa Kompetensi

Profesional Kepabeanan memberi pengaruh positif kepada Kinerja SDM. Hasil uji t menguatkan temuan tersebut, di mana diketahui besarnya t-hitung (3,171) lebih dari t-tabel (1,96) dengan p (0,002) lebih kecil dari 0,05. Simpulan dari uji tersebut yaitu Kompetensi Profesional Kepabeanan secara positif dan signifikan mempengaruhi Kinerja SDM. Hasil ini berarti apabila Kompetensi Profesional Kepabeanan semakin baik, maka Kinerja SDM akan cenderung menjadi semakin tinggi. Atas dasar tersebut, maka hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini yaitu «Terdapat pengaruh positif signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja SDM» dapat **diterima**.

Kompetensi Profesional Kepabeanan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM. Ini berarti bahwa semakin tinggi kompetensi profesional yang dimiliki oleh individu dalam kepabeanan, semakin baik pula kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kompetensi profesional ini mencakup berbagai keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam lingkungan kepabeanan. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hasil kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Alhashimi, M., Reyad, S., Hamdan, A., Badawi, S., Al-Sartawi, A., & Razzaque, 2019).

Variabel Kompetensi Profesional Kepabeanan diukur dengan enam indikator, yaitu: pengetahuan kepabeanan, pemikiran analitis (analytical thinking), pemecahan masalah (problem solving), keterampilan komunikasi, etika profesionalisme, dan kemampuan bekerja di bawah tekanan. Sementara itu, Variabel Kinerja SDM diukur melalui enam indikator, yaitu: kualitas

(*Quality*), kuantitas (*Quantity*), ketepatan waktu (*Timeliness*), efektivitas biaya (*Cost Effectiveness*), kemandirian (*Need for Supervision*), dan komitmen kerja (*Interpersonal Impact*).

Indikator tertinggi pada Variabel Kompetensi Profesional Kepabeanan adalah kemampuan pemecahan masalah (*problem solving*), sedangkan indikator tertinggi pada Variabel Kinerja SDM adalah kualitas hasil kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan individu dalam memecahkan masalah, semakin tinggi pula kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Artinya, kemampuan untuk menghadapi dan menyelesaikan tantangan dengan efektif adalah kunci untuk menghasilkan output kerja yang berkualitas tinggi, yang merupakan indikator penting dari kinerja SDM yang unggul.

Sebaliknya, indikator terendah pada Variabel Kompetensi Profesional Kepabeanan adalah etika profesionalisme, sementara indikator terendah pada Variabel Kinerja SDM adalah kuantitas hasil kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etika profesionalisme yang dimiliki oleh individu, semakin meningkat pula kuantitas hasil kerja yang dihasilkan. Artinya, ketika pegawai mengedepankan etika dan nilai-nilai profesional dalam pekerjaan mereka, tidak hanya kualitas tetapi juga kuantitas hasil kerja dapat meningkat. Hal ini menekankan pentingnya etika profesionalisme dalam memaksimalkan produktivitas kerja dalam lingkungan kepabeanan.

Ringkasan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini disajikan secara menyeluruh pada tabel 4.15.

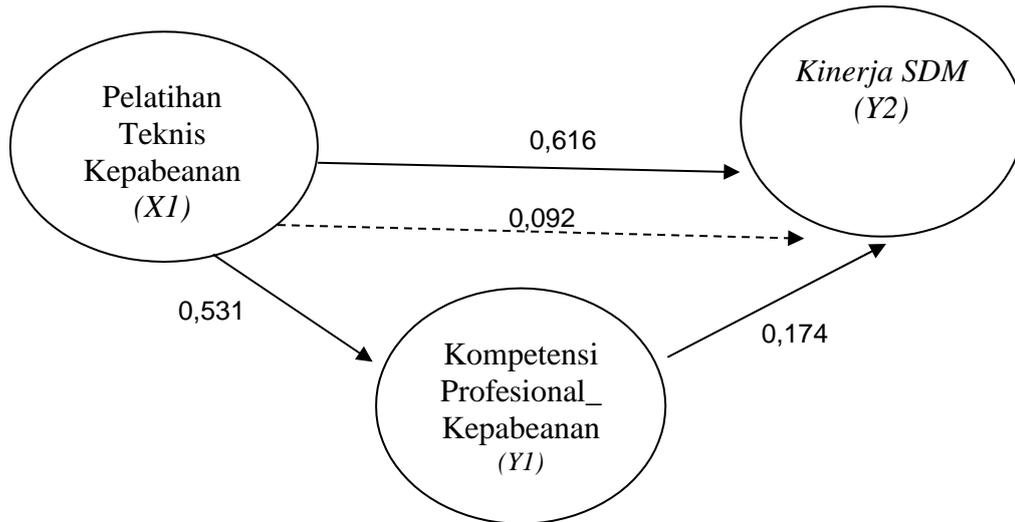
Tabel 4.15
Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

	Hipotesis	Kesimpulan
H1	<i>Terdapat pengaruh positif signifikan antara pelatihan terhadap kompetensi profesional SDM</i>	Diterima $t = 9,326 > 1,96$ ($p=0,000 < 0,05$)
H2	<i>Terdapat pengaruh positif signifikan antara pelatihan terhadap kinerja SDM</i>	Diterima $t = 12,794 > 1,96$ ($p=0,000 < 0,05$)
H3	<i>Terdapat pengaruh positif signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja SDM</i>	Diterima $t = 3,171 > 1,96$ ($p=0,002 < 0,05$)

Sumber : Olah data hasil penelitian, 2024

4.5.2. Analisis Pengaruh Tidak Langsung Pelatihan Teknis Kepabeanaan terhadap Kinerja SDM melalui mediasi Kompetensi Profesional Kepabeanaan

Pengujian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dilakukan untuk melihat pengaruh yang diberikan oleh suatu variabel eksogen (Pelatihan Teknis Kepabeanaan) terhadap variabel endogen (Kinerja SDM) melalui variabel intervening, yaitu variabel Kompetensi Profesional Kepabeanaan. Pengaruh tidak langsung Pelatihan Teknis Kepabeanaan terhadap Kinerja SDM melalui mediasi Kompetensi Profesional Kepabeanaan digambarkan pada diagram jalur berikut:



Gambar 4.2.

Koefisien Jalur Pengaruh Mediasi Kompetensi Profesional Kepabeanaan pada Hubungan antara Pelatihan Teknis Kepabeanaan Terhadap Kinerja SDM

Keterangan :

- ▶ : Pengaruh langsung
- - - - -▶ : Pengaruh tidak langsung

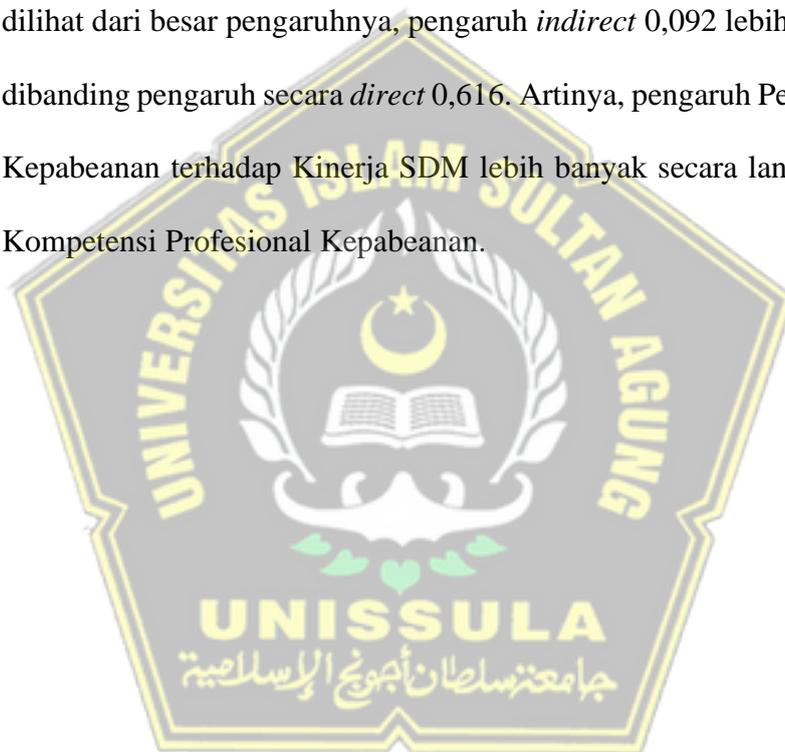
Untuk menguji pengaruh tidak langsung digunakan pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4.16
Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV)	P values
Pelatihan Teknis_Kepabeanaan -> Kompetensi Profesional_Kepabeanaan -> Kinerja SDM	0.092	0.094	0.033	2.843	0.004

Sumber : Olah data hasil penelitian, 2024

Pengaruh mediasi Kompetensi Profesional Kepabeanan dalam kaitan variabel Pelatihan Teknis Kepabeanan terhadap Kinerja SDM diketahui sebesar 0,092. Uji tersebut menghasilkan besaran t-hitung 2,843 ($t > 1.96$) dengan $p = 0,004 < 0,05$. Simpulan dari pengujian tersebut yaitu bahwa Kompetensi Profesional Kepabeanan menjadi mediator pada hubungan Pelatihan Teknis Kepabeanan dengan Kinerja SDM. Apabila dilihat dari besar pengaruhnya, pengaruh *indirect* 0,092 lebih kecil nilainya dibanding pengaruh secara *direct* 0,616. Artinya, pengaruh Pelatihan Teknis Kepabeanan terhadap Kinerja SDM lebih banyak secara langsung melalui Kompetensi Profesional Kepabeanan.



BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

5.1.1. Kesimpulan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan Riset Gap Penelitian terdahulu terkait peran pelatihan terhadap kinerja SDM, maka rumusan masalah dalam studi ini adalah “peningkatan kinerja SDM KPPBC Tipe Madya Pabean A Semarang melalui pelatihan teknis dan kompetensi profesional kepebeanaan”. Jawaban hasil penelitian terhadap masalah penelitian adalah sebagaimana berikut:

1. Pengaruh pelatihan teknis terhadap kompetensi profesional kepebeanaan. Kompetensi profesional kepebeanaan dapat dibentuk dari pelatihan teknis yang efektif. Semakin baik pelatihan teknis yang dilakukan maka akan semakin baik kompetensi profesional kepebeanaan.
2. Pengaruh pelatihan teknis kepebeanaan terhadap kinerja SDM. Kinerja SDM dapat dibentuk dari pelatihan teknis yang efektif. Semakin baik pelatihan teknis yang dilakukan maka akan semakin meningkatkan kinerja SDM.
3. Pengaruh kompetensi profesional kepebeanaan terhadap kinerja SDM. Kompetensi profesional kepebeanaan dapat meningkatkan kinerja SDM. Semakin baik Kompetensi profesional kepebeanaan maka akan semakin baik kinerjanya.

5.1.2. Kesimpulan Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian empiris dalam penelitian ini maka kesimpulan pembuktian hypothesis adalah sebagaimana berikut :

1. Terdapat pengaruh positif signifikan antara pelatihan terhadap kompetensi professional SDM
2. Terdapat pengaruh positif signifikan antara pelatihan terhadap kinerja SDM
3. Terdapat pengaruh positif signifikan antara kompetensi professional terhadap kinerja SDM

5.2. Implikasi Teoritis

Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya pelatihan sebagai faktor krusial dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan profesional individu dalam menjalankan tugas kepebeanaan mereka. Semakin baik jenis dan kuantitas pelatihan yang diberikan, semakin meningkat pula kemampuan individu dalam menyelesaikan masalah. Keberagaman dan intensitas pelatihan teknis terbukti sangat penting dalam mengembangkan keterampilan pemecahan masalah yang efektif di kalangan profesional kepebeanaan. Ketika kebutuhan pelatihan diidentifikasi dan dipenuhi dengan tepat, hal ini tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis tetapi juga berkontribusi pada penguatan etika profesionalisme. Dengan kata lain, perencanaan pelatihan yang tepat dan responsif terhadap kebutuhan individu sangat penting untuk memperkuat nilai-nilai etika dan standar profesionalisme dalam pekerjaan kepebeanaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan teknis yang diberikan secara efektif berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan yang dirancang dengan variasi yang relevan dan diberikan dalam jumlah yang memadai dapat secara signifikan meningkatkan kualitas pekerjaan, yang merupakan salah satu elemen kunci dari kinerja yang unggul. Selain itu, pemenuhan kebutuhan pelatihan yang tepat berdampak positif pada peningkatan kuantitas hasil kerja. Ini menekankan pentingnya perencanaan pelatihan yang berbasis pada analisis kebutuhan yang tepat untuk meningkatkan produktivitas pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas output kerja.

Kompetensi Profesional Kepabeanaan, yang meliputi berbagai keterampilan dan pengetahuan esensial, memainkan peran penting sebagai pemicu dalam mendorong kinerja SDM. Kemampuan untuk menghadapi dan menyelesaikan tantangan secara efektif menjadi kunci dalam menghasilkan output kerja yang berkualitas tinggi, yang merupakan indikator utama kinerja SDM yang unggul. Lebih jauh, ketika pegawai menjunjung tinggi etika dan nilai-nilai profesional dalam pekerjaan mereka, tidak hanya kualitas tetapi juga kuantitas hasil kerja mereka akan meningkat. Hal ini menekankan betapa pentingnya etika profesionalisme dalam memaksimalkan produktivitas kerja dalam lingkungan kepabeanaan.

5.3. Implikasi Manajerial

1. Terkait variable Pelatihan Teknis Kepabeanaan, organisasi perlu fokus pada dua aspek utama: mempertahankan kuantitas pelatihan yang diikuti dan

memastikan bahwa pelatihan yang diadakan sesuai dengan kebutuhan SDM. Langkah ini dapat dilakukan dengan cara melakukan analisis kebutuhan pelatihan secara berkala, yang melibatkan penilaian mendalam terhadap kompetensi yang dibutuhkan oleh pegawai dalam menjalankan tugas mereka sehari-hari. Selain itu, organisasi harus menyediakan pelatihan yang lebih spesifik dan relevan dengan tantangan operasional yang dihadapi, memastikan pelatihan tersebut sesuai dengan perkembangan terbaru di bidang kepabeanaan. Dengan demikian, pelatihan yang diselenggarakan tidak hanya mencakup jumlah yang memadai tetapi juga benar-benar menjawab kebutuhan pengembangan SDM, sehingga menghasilkan peningkatan kinerja yang optimal.

2. Untuk meningkatkan dampak Kompetensi Profesional Kepabeanaan, organisasi perlu mengadopsi pendekatan yang terintegrasi, yaitu dengan mempertahankan kemampuan problem solving yang sudah tinggi, sekaligus meningkatkan etika profesionalisme yang masih rendah. Hal ini dapat dilakukan dengan mengembangkan program pelatihan yang tidak hanya fokus pada aspek teknis seperti problem solving, tetapi juga memasukkan modul-modul yang memperkuat etika dan nilai-nilai profesionalisme. Program tersebut dapat mencakup pelatihan etika kerja, studi kasus yang menggambarkan dilema etis dalam lingkungan kepabeanaan, serta workshop tentang pentingnya integritas dalam pengambilan keputusan. Selain itu, organisasi dapat mendorong penerapan kode etik yang ketat dan memastikan bahwa setiap pegawai memahami dan menginternalisasi

standar-standar profesionalisme yang diharapkan. Dengan demikian, pegawai tidak hanya akan terampil dalam menyelesaikan masalah, tetapi juga akan memiliki landasan etika yang kuat dalam setiap tindakan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan dalam lingkungan kepabeanaan.

5.4. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini meliputi beberapa aspek yang perlu diperhatikan.

1. Penelitian ini memiliki beberapa batasan yang perlu diperhatikan. Pertama, nilai R Square sebesar 0,282 menunjukkan bahwa hanya sekitar 28,2% variasi dalam Kompetensi Profesional Kepabeanaan yang dapat dijelaskan oleh model yang digunakan, sementara sisanya 71,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.
2. Penelitian ini mungkin terpengaruh oleh keterbatasan data, seperti ukuran sampel yang tidak cukup besar atau representatif, serta keterbatasan dalam pengukuran atau validitas instrumen yang digunakan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini harus diinterpretasikan dengan hati-hati, dan disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan yang mempertimbangkan variabel tambahan dan menggunakan metode yang lebih komprehensif untuk meningkatkan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional kepabeanaan.

5.5. Agenda Penelitian Mendatang

Agenda penelitian mendatang dapat difokuskan pada beberapa arah untuk memperdalam pemahaman tentang hubungan antara variabel yang diteliti.

1. Memperluas model penelitian dengan memasukkan variabel tambahan yang mungkin berpengaruh signifikan terhadap kompetensi profesional, guna meningkatkan nilai R Square dan memberikan penjelasan yang lebih komprehensif.
2. Melibatkan sampel yang lebih besar dan lebih representatif untuk meningkatkan generalisasi hasil.
3. Penggunaan metode pengukuran yang lebih valid dan reliabel juga penting untuk memastikan akurasi data yang diperoleh.
4. Mengeksplorasi pendekatan metodologis yang berbeda, seperti studi longitudinal atau eksperimen, untuk mengidentifikasi hubungan kausal dan dinamika yang lebih mendalam antara variabel.

Daftar Pustaka

- Abdullah, A. (2020). Relationship the Work Culture and Training Programs Within Performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 20(1), 92–101.
- Alhashimi, M., Reyad, S., Hamdan, A., Badawi, S., Al-Sartawi, A., & Razzaque, A. (2019). Entrepreneurial Competencies and Firm Performance: Evidence from Bahrain. *International Conference on Innovation and Entrepreneurship*, 49–XXIV.
- Aminah Nababana, S., & Saputra Tanjung, H. (2022). Pelatihan Guru dalam Mengembangkan Soal Model Asesmen High Order Thinking Skills (HOTS). *Prosiding Seminar Nasional UNIMUS 5*, 5(5), 1962–1965.
- Arafat, Y., & Fitria, H. (2020). Pengaruh Supervisi Akademik dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Tanjung Raja. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial, Dan Sains*, 9(1).
- Aribowo, Su'ad, & Madji Achmad Hilal. (2020). REPENGARUH SUPERVISI AKADEMIK DAN PELATIHAN PENELITIAN TINDAKAN KELAS TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL GURU SEKOLAH DASAR SE-KECAMATAN UNDAAN KABUPATEN KUDUS. *REFLEKSI EDUKATIKA: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 10(10), 216–222.
- Arifin, S. (2020). Desain Kurikulum Pendidikan Tinggi Sesuai dengan KKNi & SN-Dikti Dengan Pendekatan OBE di Era Industri 4.0. *Direktorat Pembelajaran Dan Mahasiswa Dikti, Kemendikbud*.
- Aris, B., Putra, M., Kumalaputra, I., Studi, P., Manajemen, M., Ekonomi, F., & Maranatha, K. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran. In *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis* (Vol. 12).
- Audah, Z. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Muhammadiyah Martapura. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 10(2), 159. <https://doi.org/10.30649/japk.v10i2.81>
- Basori Alwi, I., Machali Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru melalui Variabel Kontrol Etos Kerja di SMK Daarul Abroor Tasikmalaya, I., & Machali UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, I. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru melalui Variabel Kontrol Etos Kerja di SMK Daarul Abroor Tasikmalaya. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 6(2).
- Elia, F. D. (2019). *Training and performance in the transition period*. 14(January), 25–26. <https://doi.org/10.14198/jhse.2019.14.Proc2.15>
- Hair, J. F. (1995). *MultiVariate Data Analysis*. Jakarta:Gramedia Pustaka Utama.
- Hayati, N. R., & Nurani, N. (2021). Strategic Human Resources Management And Organizational Performance: A Literature Review. In *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education* (Vol. 12, Issue 9).

- Ikhsan, M., Reni, A., & Hakim, W. (2019). Effects of Work Motivation, Competence and Compensation on Agent Performance Through Job Satisfaction: Study at Prudential Life Assurance in Makassar. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2(1), 60–71.
- Jocelyne, S., & Kariuki, M. (2020). Human capital, employee empowerment and organization performance. *International Academic Journal of Human ...*, 3(9), 319–332. http://www.iajournals.org/articles/iajhrba_v3_i9_319_332.pdf
- June, S., Kheng, Y. K., & Mahmood, R. (2013). Determining the importance of competency and person-job fit for the job performance of service SMEs employees in Malaysia. *Asian Social Science*, 9(10), 114–123. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n10p114>
- Karyono, Indradewa, R., Yanuar, T., & Syah, R. (2020). The Work Motivation Effect , Training , and Competence on the Employee Performance Over Kemayoran Hospital. *Journal of Multidisciplinary Academic*.
- Kristianty Wardany, D. (2020). *KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU*. 1(2), 73–82. <https://ejurnalunma.ac.id/index.php/madinasika>
- Kumar, S., Chen, J., Del, M., & El-kassar, A. (2019). Technological Forecasting & Social Change Environmental ethics , environmental performance , and competitive advantage : Role of environmental training. *Technological Forecasting & Social Change*, 146(May 2018), 203–211. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.05.032>
- Mdhlalose, D. (2020). An Evaluation of the Impact of Training and Development on Organisational Performance: A Case Study of the Gauteng Provincial Department of Economic Development. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 08(01), 48–74. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2020.81004>
- Nugroho, M. N., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 149–168. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.08>
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 26–36. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v1i1.2639>
- Pioh, N. L., & Tawas, H. N. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pns Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa). *Jurnal EMBA*, 4(2), 838–848.
- Prawira, Y. A., & Rachmawati, R. (2022). Peningkatan Kompetensi Profesional Guru melalui Pelatihan Jarak Jauh dengan Pendekatan Heutagogi dalam masa Pandemi Covid-19. *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 4(3), 4170–4179. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i3.2699>
- Putra, R., & Wulandari, E. (2019). THE EFFECT OF MOTIVATION, TRAINING, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON WORK SATISFACTION AND PERFORMANCE OF TEACHERS AT SMK NEGERI PEKANBARU. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen* , 7(3), 328–343.

<http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>

- Ramadhany, S. R., Idrus Taba, M., & Umar, F. (2020). The Effect of Training and Job Satisfaction on Employee Engagement and Performance of Millennial Generation Employees of PT Midi Utama Indonesia Tbk in Makassar. In *International Journal of Innovative Science and Research Technology* (Vol. 5, Issue 6). www.ijisrt.com566
- Ratu, R., Koleangan, R. A. M., & Kojo, C. (2020). TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH MAKAN DABU-DABU LEMONG DI MANADO THE INFLUENCE OF WORK EXPERIENCE AND HUMAN RESOURCE COMPETENCIES ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF DABU-DABU LEMONG RESTAURANT IN MANADO. 8(1).
- Risdiantoro, R. (2021). PENGARUH PELATIHAN GURU TERHADAP KINERJA GURU MELALUI PENGEMBANGAN PROFESIONAL GURU MADRASAH IBTIDAIYAH SE-KOTA BATU. *KHidmatuna Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 144–157.
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D. W., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1777–1786. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.001>
- Saifullah. (2020). DETERMINASI MOTIVASI DAN KINERJA GURU TERHADAP KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU (STUDI KASUS DI SMAN NEGERI 1 KOTA BIMA) LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA. *JMPIS Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu SOSial*, 1(2), 600–621. <https://doi.org/10.38035/JMPIS>
- Samsul Arifin, & Miscbahul Munir. (2021). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU. *Jurnal Ilmu Pendidikan, Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 39–44.
- Sari, N. (2019). The Effect Of Training And Utilization Of SIPKD On Competency And Its Impact On The Quality Of Financial Statements In Dharmasraya Regency SKPD. 7(7), 112–121.
- Scarf, P., Shrahili, M., Alotaibi, N., Jobson, S., & Passfield, L. (2019). Modelling the effect of training on performance in road cycling: estimation of the Banister model parameters using field data. 1–14.
- Setiawan, Y. E., & Syaifuddin, S. (2020). PENINGKATAN KOMPETENSI PROFESIONALITAS GURU MELALUI PELATIHAN DESAIN PEMBELAJARAN PETA KONSEP. *JURNAL PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT*, 26(3), 148. <https://doi.org/10.24114/jpkm.v26i3.16377>
- Setyanti, E. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru yang Bersertifikasi. *SIKIP: Jurnal Pendidikan Agama Kristen*, 1(1), 60–77. <https://doi.org/10.52220/sikip.v1i1.38>
- Shieh, C., & Wang, I. (2019). a Study of the Relationships Between Corporate Core Competence , Management Innovation. *Innovation*, 395–411.
- Sofia Sebayang, & Tiur Rajagukguk. (2020). PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU

- SD DAN SMP SWASTA BUDI MURNI 3 MEDAN. *Jurnal Ilmu Manajemen* *METHONOMIX*, 2(2), 105–114.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Models for superior performance*. New York: Wiley.
- Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 22–34.
- Suhadi, E., Mujahidin, E., Bahrudin, E., & Tafsir, A. (2014). *Pengembangan Motivasi Dan Kompetensi Guru Dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran di Madrasah*. 3(1), 43–61.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/download/2722/1893>
- Sumaiyah, A. A., & Rosli, M. (2011). The relationship between business model and performance of manufacturing small and medium enterprises in Malaysia. *African Journal of Business Management*, 5(22), 8918–8932, 30 September. <https://doi.org/10.5897/ajbm11.474>
- Tarmini, W., Safi'i, I., Witdianti, Y., & Larassaty, S. (2020). PENINGKATAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU MELALUI WEBINAR EVALUASI HASIL BELAJAR BAGI GURU-GURU MTs. AL-MA'ARIF 1 AIMAS. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 16(1), 53–62.

