

**PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMPETENSI, PELATIHAN DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL BEA DAN CUKAI  
SUMATERA BAGIAN TIMUR**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat- Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :  
RIZA PUTRIANI  
NPM. 200.111.0177**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI**


**2024**


**UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : RIZA PUTRIANI  
Nomor Pokok/NPM : 2001110177  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMPETENSI, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DIREKTORAT JENDERAL BEA DAN CUKAI SUMATERA BAGIAN TIMUR.

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 1-4-2024 Pembimbing I :   
Hj. Nina Fitriana, S.E., M.Si  
NIDN : 0012116501

Tanggal 1-4-2024 Pembimbing II :   
Yun Suprani, S.E., M.Si  
NIDN : 0207066701

92 / PS / DFEB / 24

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi


Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.CA. CSRS

NIDN : 0205026401



Mariyam Zanariah, SE., MM


NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : RIZA PUTRIANI  
Nomor Pokok/NPM : 2001110177  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMPETENSI, PELATIHAN,  
DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA KANTOR DIREKTORAT JENDERAL BEA  
DAN CUKAI SUMATERA BAGIAN TIMUR.


Pembimbing Skripsi :

Tanggal 1-4-2024 Ketua Penguji :   
Hj. Nina Fitriana, S.E., M.Si

NIDN : 0012116501

Tanggal 1-4-2024 Penguji I :   
Yun Suprati, S.E., M.Si

NIDN : 0207066701

Tanggal 1-4-2024 Penguji II :   
Uli Amri, S.E., M.Si

NIDN : 0229016201



Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi

  
  
Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.CA.CSRS

NIDN : 0205026401

  
Mariyam Zanariah, SE., MM

NIDN : 0222096301

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto:**

**“Perbanyak bersyukur, kurangi mengeluh. Buka mata, jembarkan telinga, perluas hati. Sadari kamu ada pada sekarang, bukan kemarin atau besok, nikmati setiap momen dalam hidup, berpetualanglah.”**

**(Ayu Estiningtyas)**

**“Siapa yang menempuh jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan mudahkan baginya jalan menuju surga.”**

**(HR. Muslim)**

### **Kupersembahkan untuk :**

- **Kepada Allah SWT.**
- **Ayah dan Ibu Tersayang**
- **Saudara-saudaraku**
- **Para pendidik yang kuhormati**
- **Sahabat terbaikku**
- **Calon imamku**
- **Almamaterku**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Riza Putriani

Nomor Pokok/NPM : 2001110177

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah tertulis dengan sungguh- sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2024



Riza Putriani

## KATA PENGANTAR

Puja dan puji syukur kami panjatkan kehadirat tuhan yang maha esa, karena atas berkat dan rahmat-NYA lah penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “ **Pengaruh Kerja Sama Tim, Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur**”.

Skripsi ini disusun guna untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata (S1) Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.

Pada kesempatan ini, penulis hendak menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun materiil sehingga skripsi penelitian ini dapat selesai. Ucapan terima kasih ini penulis tujukan kepada:

1. Bapak Prof.Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang
2. Ibu Dr.Msy.Mikial,SE.,M.Si.,Ak.CA.CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu mariyam Zanariah, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.
4. Ibu Hj Nina Fitriana, SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing I Skripsi yang telah meluangkan waktu membimbing dan mengarahkan skripsi ini agar dapat selesai dengan baik dan tepat waktu.
5. Ibu Yun Suprani, SE.,M.Si selaku Dosen pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan juga pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini.
6. Ibu Umi Hasanah, SE.,MM selaku Dosen Pembimbing Akademik.

7. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staf Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan bagi penulis.
8. Pimpinan dan staff pegawai pada Kantor Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan membantu memberikan data yang diperlukan oleh penulis.
9. Kedua orang tua tercinta Bapak Surya Cakra & Ibu Aswati yang selalu memberikan seluruh perjuangan,dukungan, kasih sayang, do'a, nasihat serta kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Teman seperjuangan, terima kasih atas dukungan, semangat, pengalaman selama kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang sukses.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis memohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.....

Palembang, Maret 2024



Riza Putriani

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
RIWAYAT HIDUP.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat penelitian .....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1. Kajian Teoritis .....	7
2.1.1. Kerjasama Tim.....	7
2.1.1.1. Pengertian Kerjasama Tim .....	7
2.1.1.2. Aspek Aspek Kerjasama tim .....	8
2.1.1.3. Faktor Yang Mempengaruhi kerjasama Tim .....	9
2.1.1.4. Dimensi dan Indikator Kerjasama Tim.....	10
2.1.2. Kompetensi .....	12
2.1.2.1. Pengertian kompetensi .....	12
2.1.2.2. Manfaat Kompetensi .....	13
2.1.2.3. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi .....	14



2.1.2.4. Dimensi dan Indikator Kompetensi.....	16
2.1.3. Pelatihan .....	17
2.1.3.1. Pengertian Pelatihan.....	17
2.1.3.2. Tujuan Pelatihan .....	18
2.1.3.3. Dimensi Pelatihan.....	18
2.1.3.4. Indikator Pelatihan.....	20
2.1.4. Pengembangan karir.....	21
2.1.4.1. Pengertian Pengembangan Karir .....	21
2.1.4.2. Manfaat Pengembangan Karir.....	22
2.1.4.3. Faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir .....	23
2.1.4.4. Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir .....	25
2.1.5. Kinerja Pegawai.....	26
2.1.5.1. Pengertian Kinerja Pegawai .....	26
2.1.5.2. Tujuan Kinerja Pegawai.....	26
2.1.5.3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai .....	27
2.1.5.4. Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai.....	27
2.2. Penelitian Terdahulu .....	28
2.3 Kerangka Berfikir .....	30
2.4 Hipotesis .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>33</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
3.1.1 Tempat Penelitian.....	33
3.1.2 Waktu Penelitian.....	33
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	34
3.2.1 Sumber Data.....	34
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling .....	35
3.3.1 Populasi Penelitian.....	35
3.3.2 Sampel.....	36
3.3.3 Sampling.....	37
3.4 Rancangan Penelitian.....	38

3.5 Variabel Definisi Operasional.....	38
3.5.1 Variabel Penelitian.....	38
3.5.2 Definisi Operasional Penelitian.....	39
3.6 Instrumen Penelitian .....	43
3.7 Uji Instrumen .....	44
3.7.1 Uji Validitas .....	44
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	45
3.8 Uji Normalitas.....	45
3.9 Uji Asumsi Klasik .....	46
3.9.1 Uji Multikolinearitas.....	46
3.9.2 Uji Heterokedastisitas.....	46
3.10 Teknik Analisis Data .....	47
3.10.1 Analisis statistik deskriptif.....	47
3.10.2 Analisis Regresi Linier Berganda .....	48
3.10.3 Analisis Koefisien Korelasi (r) .....	48
3.10.4 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	49
3.10.5 Uji Hipotesis Penelitian.....	49
3.10.5.1. Uji Simultan (Uji F) .....	50
3.10.5.2. Uji Parsial (uji t) .....	51
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>54</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	54
4.1.1. Sejarah Singkat KPPBC TMP B Palembang.....	54
4.1.2. Visi dan Misi.....	55
4.1.3. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas .....	55
4.2. Pembahasan dan Interpretasi .....	63
4.2.1. Pembahasan.....	63
4.3. Uji Instrumen .....	67
4.3.1. Uji Validitas .....	67
4.3.2. Pengujian Reliabilitas .....	70
4.3.3. Uji Normalitas.....	71
4.4. Uji Asumsi Klasik.....	73

4.4.1. Uji Multikolinearitas .....	73
4.4.2. Uji Heterokedastisitas .....	74
4.5. Analisis Statistika Deskriptif .....	75
4.5.1. Uji Statistik Deskriptif .....	75
4.5.2. Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	76
4.5.3. Analisis Koefisien Korelasi (r) .....	78
4.5.4. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	79
4.5.5. Hasil Uji Simultan (Uji F).....	79
4.5.6. Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	81
4.6. Pembahasan.....	83
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>86</b>
5.1. Kesimpulan .....	86
5.2. Saran- Saran .....	87
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>88</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....	29
Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian .....	33
Tabel 3.2 Daftar Jumlah Pegawai .....	36
Tabel 3.3 Definisi Operasional .....	39
Tabel 3.4 Skala Likert .....	44
Tabel 3.5 Interval Koefisien .....	49
Tabel 4.1 Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	64
Tabel 4.2 Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia .....	65
Tabel 4.3 Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan .....	66
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kerjasama Tim (X1) .....	67
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2) .....	68
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X3) .....	68
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X4) .....	69
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	70
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen .....	71
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas .....	72
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas .....	73
Tabel 4.12 Hasil Analisis Deskriptif .....	75
Tabel 4.13 Regresi Linear Berganda .....	76
Tabel 4.14 Hasil Koefisien Korelasi .....	78
Tabel 4.15 Hasil Koefisien Determinasi .....	79
Tabel 4.16 Hasil Uji Secara Simultan .....	80
Tabel 4.17 Hasil Uji Secara Parsial .....	81

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir .....	31
Gambar 4.1. Struktur Organisasi KPPBC TMP B Palembang .....	56
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas .....	74

## ABSTRAK

**RIZA PUTRIANI, Pengaruh Kerjasama Tim, Kompetensi, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur.**

**(Dibawah bimbingan Ibu Hj. Nina Fitriana, S.E.,M.Si dan Ibu Yun Suprani, S.E.,M.Si).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh kerjasama tim, kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel random. Sampel random yaitu dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (pegawai) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, koefisien kolerasi, koefisien determinasi, uji simultan (F) dan uji parsial (t) dengan menggunakan SPSS 23.0.

Berdasarkan hasil analisa terhadap uji F maka diperoleh nilai signifikan F ( $0.000 < 0,05$ ) sehingga variabel kerjasama tim, kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan uji t maka diperoleh secara parsial dari hasil variabel kerjasama tim ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai, variabel kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai, variabel pelatihan ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan variabel pengembangan karir ( $X_4$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Koefisien determinasi atau adjusted R square ( $R_2$ ) yang diperoleh sebesar 0.607. variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kerjasama tim, kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir yang diperoleh 39,3%, dapat dilihat dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

***Kata kunci: KERJASAMA TIM, KOMPETENSI, PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR, KINERJA PEGAWAI.***

## ABSTRACT

**RIZA PUTRIANI, The Effect of Teamwork, Competence, Training, and Career Development on Employee Performance at the Office of the Directorate General of Customs and Excise in Eastern Sumatra. (Under the guidance of Mrs. Hj. Nina Fitriana, S.E., M.Si and Mrs. Yun Suprani, S.E., M.Si).**

This research aims to determine the influence of teamwork, competency, training and career development on employee performance at the Office of the Directorate General of Customs and Excise in Eastern Sumatra. Determination of the sample in this study used a random sampling technique. A random sample is where the researcher provides an equal opportunity for each member of the population (employee) to be selected as a random sample without paying attention to the strata in the population itself. The type of data used is primary data using a questionnaire. This research uses multiple linear regression analysis. The analytical technique used is multiple linear regression analysis, classical assumption test, correlation coefficient, determination coefficient, simultaneous test (F) and partial test (t) using SPSS 23.0.

Based on the results of the analysis of the F test, a significant F value was obtained ( $0.000 < 0.05$ ) so that the variables of teamwork, competency, training and career development simultaneously had a positive and significant effect on employee performance, while the t test was obtained partially from the results of the collaboration variable. team (X1) influences employee performance, competency variables (X2) influence employee performance, training variables (X3) influence employee performance, and career development variables (X4) influence employee performance.

The coefficient of determination or adjusted R square ( $R^2$ ) obtained was 0.607. Employee performance variables can be explained by the variables teamwork, competency, training and career development which were obtained at 39.3%, which can be seen from other factors not examined in this research.

***Keywords: TEAMWORK, COMPETENCY, TRAINING, CAREER DEVELOPMENT, EMPLOYEE PERFORMANCE.***

## **RIWAYAT HIDUP**

**Riza Putriani**, dilahirkan di Banyuasin pada tanggal 07 Agustus 2002.

Anak pertama dari dua bersaudara dari Bapak Surya Cakra dan Ibu Aswati.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2014 di SD Negeri 18 Talang Kelapa, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2017 di SMP PGRI Sukamoro, dan Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2020 di SMA BINA MANDIRI Banyuasin. Pada tahun 2020 memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2024

Riza putriani



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang**

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Berkembangnya suatu instansi itu dapat ditentukan oleh baik buruknya kinerja seorang pegawai. Kinerja pegawai memiliki peranan sangat penting bagi sebuah instansi ataupun organisasi karena akan mempengaruhi kinerja organisasi. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama didalam keberhasilan organisasi untuk terus tumbuh berkembang. Kinerja pegawai yang baik tidak akan lepas dari berbagai faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia didalam suatu organisasi. Faktor tersebut antara lain kerjasama tim, kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir

Menurut Susanti (2021), kerja sama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu. Kerja sama tim memiliki peranan penting yaitu untuk memudahkan pegawai dalam mengambil keputusan mengenai apa yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan yang ada di suatu instansi.

Selain kerjasama tim bagian penting yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi/kemampuan dalam menyelesaikan suatu tanggung jawab. Menurut Gultom (2019) kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang terbaru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Selain kerjasama tim dan kompetensi yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pelatihan dan pengembangan karir. Pelatihan adalah sebuah aktivitas pembelajaran pengetahuan dan keahlian tertentu serta menciptakan sikap pegawai agar bisa lebih baik lagi dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Sri larasati (2018) "pelatihan (*training*) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu".

Karir merupakan suatu pekerjaan yang diinterpretasikan melalui pengalaman (posisi, wewenang, masa kerja) dan suatu aktivitas yang dijalannya semasa kerja

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai Sumatera Bagian Timur itu terdiri dari 4 kantor pengawasan dan pelayanan yaitu meliputi KPPBC TMP B Palembang, KPPBC TMP B Jambi, KPPBC TMP C Pangkal pinang, dan KPPBC TMP C Tanjung pandan. KPPBC TMP B Palembang merupakan instansi dibawah naungan Kantor Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) yang berada dan

bertanggung jawab langsung kepada Kepala Kantor Wilayah DJBC Sumatera Bagian Timur dan mempunyai tugas melaksanakan pengawasan dan pelayanan di bidang kepabeanan dan cukai dalam daerah wewenangnya berdasarkan peraturan perundang-undangan kepabeanan dan cukai yang berlaku. Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Palembang terletak atau berada di Boom baru, Jl, Mayor Memet Sastra Wiryana No. 360, Lawang Kidul, Kec. Ilir Timur II, Kota Palembang.

Di KPPBC TMP B Palembang inkerjasama tim dan komunikasinya kurang efektif sehingga sering terjadi konflik antar anggota tim yaitu seperti perbedaan pendapat, komunikasi yang tidak cukup jelas sehingga menyebabkan kesalahpahaman, ketidakcocokan, dan kurangnya koordinasi dalam tugas dan tanggung jawab.

Kompetensi yang diterapkan pun juga memiliki permasalahan yaitu masih belum optimal, dimana masih banyak pegawai yang belum memiliki keterampilan atau kemampuan untuk menunjang pekerjaannya, Masih ada pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan kompetensinya, dan ada beberapa pegawai yang belum mengikuti pelatihan keterampilan yang diadakan organisasi.

Berdasarkan observasi, kompetensi yang diperlukan di KPPBC TMP B Palembang meliputi, Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana diatur dalam PERMENPAN RB Nomor 38 Tahun 2017. Kompetensi teknis adalah kumpulan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan praktis yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas-tugas tertentu dalam suatu bidang atau profesi. Kemampuan ini mencakup pemahaman

mendalam tentang konsep, metode, alat, atau teknologi yang relevan dalam suatu bidang. Kompetensi manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan untuk memimpin dan mengelola unit organisasi dan Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, sikap/perilaku terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya.

Pegawai di KPPBC TMP B Palembang juga masih banyak yang belum mengikuti program pelatihan yang terstruktur jadi mereka kesulitan mengembangkan keterampilan, kemudian tidak ada evaluasi dan umpan balik setelah pelatihan dilakukan. Hal ini menyulitkan untuk mengetahui sejauh mana efektivitas pelatihan yang diberikan. Pelatihan yang diperlukan di KPPBC TMP B Palembang adalah Pelatihan teknik identifikasi keaslian pita cukai, Pelatihan jarak jauh teknis proyeksi penerimaan kepabeanan dan cukai dan pelatihan teknis penanganan serta pengawasan barang berbahaya.

Selain itu masih banyak pegawai yang kesulitan melakukan program pengembangan karir, karena belum seluruhnya mempunyai kompetensi dan mengikuti pelatihan. Program pengembangan karir di KPPBC TMP B Palembang adalah pengangkatan jabatan dan seleksi perpindahandari jabatan lain kedalam jabatan fungsional.

Dari fenomena di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan **judul “PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMPETENSI, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA**

## **PEGAWAI PADA KANTOR DIREKTORAT JENDERAL BEA DAN CUKAI SUMATERA BAGIAN TIMUR”.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah kerjasama tim, kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur?
2. Apakah kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur?
3. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur?
4. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur?
5. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Jadi tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh kerjasama tim, kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur.

2. Pengaruh kerjasama tim secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur.
3. Pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur.
4. Pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur.
5. Pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur.

#### **1.4 Manfaat penelitian**

1. Bagi akademik

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua orang yang membutuhkan guna sebagai pembandingan ataupun rujukan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

2. Bagi instansi

Bagi instansi, penelitian ini bertujuan untuk membantu memperkenalkan dunia kerja di instansi pemerintahan kepada penulis.

3. Bagi peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan mampu memperluas wawasan serta pengetahuan bagaimana cara mengatasi masalah dengan baik dan terstruktur yang berkaitan dengan peningkatan kinerja dikala sudah memasuki dunia kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Anggraeni, L., & Saragih, R. (2019). *Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah* theEffect of Teamwork on Employee Work Productivity on Pt. Pln (Persero) Central Java Transmission. 6(1), 1163–1170.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daniel Imam Hari Basuki, D. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi kerja Dan Pengembangan karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Kayamas Intitama Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi* , 39-53. Diakses pada tanggal 1 november 2023
- Dessler , 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Recources*, Jilid 2 Prenhalindo, Jakarta.
- Donni Juni Priansa (2018), *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Penerbit Alfabeta
- Edy Sutrisno, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak KeEnam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Farhan Elang Ibrahim, T. D. (2021). *Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT Lion Superindo*. *Jurnal ARASTIRMA, Vol.1, No.2* ,316 - 325. Diakses pada tanggal 04 November 2023
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Gultom dkk 2019. Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Ii (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit. *Jurnal Manajemen Volume 5 Nomor 1 (2019) Januari – Juni 2019, p – ISSN : 2301-6256, e - ISSN : 2615-1928*.

- Hasibuan, Malayu, S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hidayat, S. &. (2017). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan STMB MULTI SMART. Jurnal ilmiah Volume 1 No. 2 , 1-14. <http://stmb-multismart.ac.id/ejournal>. Diakses pada tanggal 19 November 2023
- Jurdi, F. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas Dan Berdaya Saing*. Malang: Intrans Publishing
- Lawasi, E. S. & Triatmanto, B., 2017. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. JMDK, Vol 5(No 1), Pp. 47-57.
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan. 2013. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Edisi Ke-2. Cetakan Ke-2. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Moeheriono. 2019. *Pengukuran Kinerja Berbasis kompetensi*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Monoarfa, V., Abdussamad, Z., & Matiti, F. (2019). Pengaruh Perencanaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo. JAMBURA: Jurnal Ilmiah. 1(3), 334–347.
- Nida Rizki, Thamrin. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Data Statistik dan Informasi KKP Jakarta Pusat. Jurnal Ilmiah mahasiswa (JIMAWA), Vol.1, No.2 , 70-78. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JMW.index>. Diakses pada tanggal 20 November 2023.
- Panggiki, Cristine, Agatha, Et al. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputra 1912 Cabang Sam Ratulangi. Jurnal EMBA. ISSN 2303-1174. Vol. 5 No. 2 September 2017, Hal. 3018-3027.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 tahun 2017 tentang *Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara*.
- Rivai dan ella sagala (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. untuk perusahaan jakarta : Rajawali Pers.



- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2013). *Organizational Behavior*. Edisi 15, United States of America: Pearson.
- Sibarani, E. M. (2018). *Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Tbk, Kantor Regional I Medan*. Skripsi, Universitas Sumatera Utara Medan.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. In Suryani & R. Damayanti (Eds.), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (04 ed.). PT Bumi Aksara.
- SriLarasati, 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama). Yogyakarta, 2018
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Susanti, AA. Dwi Widyani, dan N.M.S.U. (2017). *Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan*. CV. Sanitary Bali Pinangia, Jurnal. Emas, 2 (2), 224-234. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1742>. Diakses tanggal 2 November 2023.
- Umar, (2018) *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja*. *Mirai management*, 3 (No.2) 92-119.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*, Cetakan Keenam, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yudha Khoirunnizar, S. (2022). *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada kantor pengawasan dan pelayanan Bea dan*

CukaiTipe Madya Pabean Tanjung Emas. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Vol.28, No.1,01-14*. Diakses pada tanggal 23 November 2023.