

## **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), serta Good Corporate Governance terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai tipe Madya Pabean Belawan**

**Robin<sup>1\*</sup>, Rusdiana Simamora<sup>2</sup>, Suraswan<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Manajemen Bisnis Multi Sarana Manajemen Administrasi dan Rekayasa Teknologi,  
Sumatera Utara

Email: Robinzheng84@gmail.com, suraswanraswan@gmail.com

### **Abstract**

*The research carried out identified the influence between independent (free) variables and dependent (bound) variables, where the independent (free) variables were Education and Training (X<sub>1</sub>) and Good Corporate Governance (X<sub>2</sub>) and the dependent variable (bound) is Employee Performance (Y). The results of the research are that partially education and training (training) and good corporate governance have a partial positive and significant influence on employee performance at the middle-type customs and excise supervision and service office in Belawan, Medan. Furthermore, simultaneously education and training (training), as well as good corporate governance have a significant influence on the performance of employees at the Madya Belawan type customs and excise supervision and service office, Medan. The advice that can be given in this research is that the education and training activities that have been carried out at the Belawan Madya type customs and excise supervision and service office should continue to be implemented with several improvements, namely in terms of the content of the training program, training methods and training instructors.*

**Keywords :** *Education and Training (Diklat), Good Corporate Governance, Employee Performance*

### **Abstrak**

Penelitian yang dilakukan ini mengidentifikasi pengaruh antara variabel independent (bebas) dengan variabel dependent (terikat), dimana yang menjadi variabel independent (bebas) adalah Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X<sub>1</sub>) dan Good Corporate Governance (X<sub>2</sub>) serta yang menjadi variabel dependent (terikat) adalah Kinerja Pegawai (Y). Dengan hasil penelitian yaitu secara parsial pendidikan dan pelatihan (diklat) dan good corporate governance memiliki pengaruh parsial positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai tipe madya belawan, Medan. Selanjutnya, secara simultan pendidikan dan pelatihan (diklat), serta good corporate governance memiliki pengaruh dan

signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai tipe madya belawan, Medan. Saran yang dapat diberikan pada penelitian ini yaitu bahwa kegiatan pendidikan dan pelatihan yang sudah dijalankan di kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai tipe madya belawan hendaknya bisa terus dilaksanakan dengan adanya beberapa peningkatan yaitu dari segi isi program latihan, metode pelatihan, dan instruktur pelatihan.

**Kata Kunci:** *Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Good Corporate Governance, Kinerja Pegawai*

## **Pendahuluan**

Di bawah pelaksanaan otonomi daerah, pemerintah daerah harus meningkatkan kinerjanya dengan memberdayakan aparat pemerintah agar lebih mahir, mudah beradaptasi, dan terbuka untuk memfasilitasi efisiensi dan koordinasi tugas dan kegiatan. Tanggung jawab dan fungsi penyelenggara pemerintahan dan pembangunan ditujukan untuk mencapai tata kelola pemerintahan yang efektif. Tata kelola pemerintahan yang efektif (Nasib, 2020). Kinerja merupakan faktor krusial pada sebuah organisasi atau instansi mana pun dikarenakan kinerja menentukan keefektifan organisasi atau instansi (Pebri, 2020). Peningkatan kualitas pegawai pemerintah akan terlihat dari kinerja mereka dalam memenuhi tanggung jawab dan peran mereka sesuai dengan kebutuhan organisasi atau institusi (Nasib, 2023). Oleh karena itu, sangat penting untuk memprioritaskan pengelolaan dan pengembangan kinerja individu dalam organisasi agar dapat berkontribusi secara efektif kepada masyarakat (Syiafuddin & Nasib, 2023). Meningkatkan kualitas pejabat publik dapat dicapai dengan menggunakan pembinaan kinerja karyawan (Cahyanigrum, 2018).

Menurut Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara No. 13/2011, penting untuk memberikan pembinaan melalui pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai negeri sipil dalam tanggung jawab pekerjaan masing-masing. Hal ini akan memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional. Diklat teknis dilaksanakan untuk memenuhi kriteria kompetensi teknis yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab jabatan, sebagai salah satu komponen penting dalam sistem pembinaan karier dan prestasi kerja PNS. (Peraturan BPOM RI, 2018).

Berbagai variabel dapat mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk pendidikan dan pelatihan, budaya organisasi, disiplin, beban kerja, motivasi, dan elemen-elemen lain yang dapat menyebabkan penurunan kinerja (Cahyani, 2020). Menurunnya kinerja pegawai akan menghambat instansi dan organisasi dalam mencapai tujuan visi dan misinya (Norhaedah, 2020). Instansi Departemen Keuangan secara khusus pada Direktorat Jenderal Bea dan Cukai menyadari betapa pentingnya pelatihan ( Diklat ) dan pendidikan untuk menciptakan terselenggaranya tugas pengawasan dan pelayanan masyarakat yang baik. Agar penyelenggaraan tugas pengawasan dan pelayanan masyarakat

dengan baik ini sangat bergantung pada kesempurnaan aparat negara. Sehingga dibutuhkan SDM yang bermutu guna menuju kinerja yang maksimal. Peningkatan dan penyempurnaan mutu dari PNS sebagai aparatur negara ini harus dilakukan dengan terencana dan berkesinambungan oleh Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan yang menjadi sebuah lembaga pemerintahan yang memiliki tugas untuk membina dan melayani masyarakat atas pemakai jasa Cukai dan Kepabeanan. Selain itu juga mengawasi obyek cukai dan kepabeanan yang mana satu diantaranya ialah hasil tembakau/rokok. Karena itu dibutuhkan pelayanan dengan baik oleh pegawai dikarenakan hasil dari tembakau ini bisa memberikan kontribusi yang signifikan dalam penerimaan pendapatan negara, selain itu juga hasil tembakau menjadi sebuah obyek cukai yang unik yang mana ada pembatasan dalam produksinya.

Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan merupakan unit vertikal Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Kementerian Keuangan Republik Indonesia, berada di bawah komando Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sumatera Utara, Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan membawahi wilayah kerja meliputi Pelabuhan Belawan yang merupakan salah satu pelabuhan laut besar di Indonesia. Seluruh pegawai dilingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) dituntut untuk melakukan pendidikan dan pelatihan dalam rangka mempersembahkan kinerja aparatur negara yang baik dan produktif. Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan turut serta melaksanakan pendidikan dan pelatihan demi upaya peningkatan kinerja pegawainya. Jenis diklat yang dilakukan oleh pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan antara lain Diklat Teknis Umum dan Diklat PJJ ( Pelatihan Jarak Jauh ).

Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan merupakan tempat yang harus wajib mengadakan pelatihan dan pendidikan untuk pegawainya. Karena semua karyawan di Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) diminta untuk menyelenggarakan pelatihan dan pendidikan untuk menghasilkan aparatur negara yang produktif dan baik. Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan sudah melakukan upaya untuk melakukan pelayanan di bidang cukai dan kepabeanan dengan baik, akan tetapi masih ditemukan beberapa capaian indikator yang belum tercapai di sana, diantaranya:

Tabel 1. Capaian Penilaian Kinerja Pegawai (PKP) 2022

| No. | Nama Kegiatan  | Bulan    | Target  | Realisasi |
|-----|--|----------|---------|-----------|
| 1.  | Peningkatan Kompetensi Pegawai Dengan Tema Penomoran Surat | Februari | 97,25 % | 97,28 %   |
| 2.  | Pembuatan Kontrak  | Maret    | 96,91 % | 94,50 %   |

| Kinerja Yang Baik |                                     |           |         |          |
|-------------------|-------------------------------------|-----------|---------|----------|
| 3.                | Pengetahuan Premi                   | April     | 96,61 % | 98,00 %  |
| 4.                | Desain Media Publikasi              | Mei       | 96,43 % | 95,00 %  |
| 5.                | Jaminan dan Pengembalian            | Juni      | 97,54 % | 99,00 %  |
| 6.                | Surat Keterangan Asal               | Juli      | 97,47 % | 96,50 %  |
| 7.                | Pelayanan Fasilitas                 | Agustus   | 97,31 % | 94,50 %  |
| 8.                | Pengetahuan Terkait kawasan Berikat | September | 97,46 % | 98,50 %  |
| 9.                | Bijak Bermedia Sosial               | Oktober   | 97,66 % | 100,00 % |
| 10.               | Kawasan TPS                         | November  | 97,76 % | 97,50 %  |
| 11.               | Pemeriksaan Barang Ekspor           | Desember  | 97,77 % | 98,00 %  |

**Sumber : Data olahan Capaian Penilaian Kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan 2020.**

Dari data tabel 1 diatas capaian kinerja pegawai dapat diketahui bahwa peningkatan kompetensi terus mengalami peningkatan baik dari segi target maupun realisasi, namun pada bulan maret, mei, juli, agustus, september mengalami penurunan tidak mencapai target yang ditentukan. Berdasarkan observasi (pengamatan) awal yang dilakukan pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Pabean Belawan. Dalam wawancara yang dilakukan dengan pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Pabean Belawan, beliau mengatakan kurangnya perhatian instansi dalam memberikan program pendidikan dan pelatihan.

Peningkatan kualitas pegawai pemerintah akan terlihat dari kinerjanya dalam memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya sesuai dengan yang disyaratkan oleh organisasi atau lembaga (Rumiasih, 2021). Peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai dengan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan (Sary, 2023). Temuan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial terhadap kinerja karyawan (Wahyudi, 2021). Hal ini mengimplikasikan bahwa peningkatan frekuensi program pendidikan dan pelatihan yang ditawarkan oleh organisasi akan semakin meningkatkan kinerja karyawan (Hendra, 2020).

Maka dari itu untuk memperoleh peningkatan kinerja pegawai yang baik, maka pimpinan perlu memperhatikan beberapa faktor penting seperti memberikan pendidikan dan pelatihan (diklat) yang tepat (Sulaiman, 2022). Pemberian Pendidikan dan Pelatihan (diklat) kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut (Notoatmodjo, 2015) faktor yang memberikan pengaruh pada tahapan pendidikan dan pelatihan (diklat) diantaranya perangkat lunak dan perangkat keras. Perangkat lunak pada diklat ini diantaranya ialah tenaga pendidik, metode pembelajaran, aturan, pelatihan, organisasi, dan

kurikulum. Sementara perangkat keras memiliki pengaruh yang besar pada proses yakni fasilitas diantaranya alat bantu pendidikan, perpustakaan, gedung, dan lain-lain (Nabella, 2023).

Selain aspek Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), kinerja juga dapat dipengaruhi oleh komponen lain, yaitu penerapan Good Corporate Governance (GCG) (Aryanto, 2021). Hal ini terlihat dari kurangnya kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan. Seperti yang dinyatakan dalam referensi (Pariyem, 2015) Kinerja karyawan dipengaruhi oleh penerapan tata kelola perusahaan. Tata kelola perusahaan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung lebih lanjut oleh penelitian (Khoury, 2022) yang menunjukkan bahwa penerapan tata kelola perusahaan yang efektif memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan. Semakin banyak perusahaan mematuhi prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik, semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

Besarnya tanggung jawab yang dimiliki oleh Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Belawan, memperlihatkan bahwa Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Belawan memiliki peran dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik. Ironinya, pemberian tanggung jawab yang besar tersebut tidak dibarengi dengan penyiapan sumber daya manusia yang baik. Alhasil, lahirnya tata kelola pemerintahan yang baik masih jauh dari harapan.

## Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode penelitian survey. Selanjutnya, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan yang berjumlah 212 pegawai. Salah satu langkah yang ditempuh dalam penelitian adalah menentukan objek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada berdasarkan rumus maka pengambilan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 68 orang.

## Pembahasan

Pengujian instrumen penelitian ini adalah menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini yaitu:

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

| Variabel                                    | Indikator | r hitung | r tabel | Hasil |
|---|-----------|----------|---------|-------|
| Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) ( $X_1$ ) | X1.1      | 0,689    | 0,300   | Valid |
|   | X1.2      | 0,659    | 0,300   | Valid |
|   | X1.3      | 0,615    | 0,300   | Valid |
|   | X1.4      | 0,724    | 0,300   | Valid |

|  |       |       |       |              |
|--|-------|-------|-------|--------------|
|  | X1.5  | 0,796 | 0,300 | <i>Valid</i> |
|  | X1.6  | 0,813 | 0,300 | <i>Valid</i> |
|  | X1.7  | 0,784 | 0,300 | <i>Valid</i> |
|  | X1.8  | 0,623 | 0,300 | <i>Valid</i> |
|  | X1.9  | 0,607 | 0,300 | <i>Valid</i> |
|  | X1.10 | 0,666 | 0,300 | <i>Valid</i> |
|  | X2.1  | 0,577 | 0,300 | <i>Valid</i> |
|  | X2.2  | 0,580 | 0,300 | <i>Valid</i> |
|  | X2.3  | 0,447 | 0,300 | <i>Valid</i> |
|  | X2.4  | 0,470 | 0,300 | <i>Valid</i> |
| <i>Good Corporate Governance (X<sub>2</sub>)</i> | X2.5  | 0,639 | 0,300 | <i>Valid</i> |
|  | X2.6  | 0,695 | 0,300 | <i>Valid</i> |
|  | X2.7  | 0,640 | 0,300 | <i>Valid</i> |
| Kinerja Pegawai ( Y )                            | Y.1   | 0,469 | 0,300 | <i>Valid</i> |
|  | Y.2   | 0,612 | 0,300 | <i>Valid</i> |
|  | Y.3   | 0,684 | 0,300 | <i>Valid</i> |
|  | Y.4   | 0,659 | 0,300 | <i>Valid</i> |
|  | Y.5   | 0,551 | 0,300 | <i>Valid</i> |
|  | Y.6   | 0,575 | 0,300 | <i>Valid</i> |
|  | Y.7   | 0,695 | 0,300 | <i>Valid</i> |

**Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data Diolah)**

**Tabel 3. Uji Reliabilitas**

| <b>Variabel</b>           | <b>Cronbachs Alpha</b> | <b>Hasil</b> |
|---------------------------|------------------------|--------------|
| Pendidikan dan Pelatihan  | 0,884                  | Reliabel     |
| Good Corporate Governance | 0,670                  | Reliabel     |
| Kinerja                   | 0,710                  | Reliabel     |

**Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data Diolah)**

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan yang ada pada angket kuesioner dinyatakan valid dan reliabel. Untuk melihat hubungan variabel bebas (independen) yaitu pendidikan dan pelatihan (diklat), serta *good corporate governance* terhadap variabel terikat (dependen) yaitu kinerja pegawai peneliti menggunakan bantuan dari program SPSS (*Statistical Packages for the Social Science*) versi 25.00. Hasil output yang didapat sebagai berikut:

**Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda**

| <b>Model</b>                      | <b>Unstandardized Coefficients</b> |                   | <b>Standardized Coefficients</b> |
|-----------------------------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|
|                                   | <b>B</b>                           | <b>Std. Error</b> | <b>Beta</b>                      |
| 1 (Constant )                     | 2.939                              | 3.833             |                                  |
| Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) | .183                               | .082              | .222                             |
| <i>Good Corporate</i>             | .613                               | .111              | .550                             |

|                   |  |  |  |
|-------------------|--|--|--|
| <i>Governance</i> |  |  |  |
|-------------------|--|--|--|

**Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data Diolah)**

$$Y = 2,939 + 0,183X_1 + 0,613X_2 + e$$

Dalam persamaan tersebut bisa dilihat bahwa nilai konstanta ( $a$ ) = 2,939. Artinya meskipun variabel independen yaitu pendidikan dan pelatihan (diklat) ( $X_1$ ) dan *good corporate governance* ( $X_2$ ) bernilai tetap maka kinerja pegawai ( $Y$ ) pada kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai tipe madya pabean belawan adalah tetap sebesar 2,939. Variabel pendidikan dan pelatihan (diklat)  $X_1(b_1) = 0,183$ . Ini membuktikan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai atau dengan kata lain jika variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) mengalami kenaikan maka kinerja pegawai akan meningkat, demikian sebaliknya. Variabel *good corporate governance*  $X_2(b_2) = 0,613$ . Hal ini membuktikan variabel *good corporate governance* memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai atau dengan kata lain jika variabel *good corporate governance* bertambah 1 nilai maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,613 demikian sebaliknya.

**Tabel 4. Hasil Uji t (Parsial)**

|                                   | t hitung | t tabel | Sig   | Hasil      |
|-----------------------------------|----------|---------|-------|------------|
| Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) | 2,228    | 1,997   | 0,029 | Signifikan |
| <i>Good Corporate Governance</i>  | 5,505    | 1,997   | 0,000 | Signifikan |

**Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)**

Dari hasil uji parsila maka, variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) mempunyai tingkat signifikansi 0,029, yang berarti bahwa nilainya lebih kecil dari 0,1 dan nilai  $t_{tabel} = t(\alpha/2; 68-2-1) = (0,05; 65) = 1,66864$ . Berarti nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,228 > 1,668$ ), maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima jadi bisa diambil kesimpulan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel *good corporate governance* mempunyai tingkat signifikansi 0,000, yang berarti bahwa nilainya lebih kecil dari 0,1 dan nilai  $t_{tabel} = t(\alpha/2; 68-2-1) = (0,05; 65) = 1,66864$ . Berarti nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $5,505 > 1,668$ ), maka  $H_0$  ditolak  $H_2$  diterima jadi bisa diambil kesimpulan bahwa *good corporate governance* terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)**

| Model        | Df | F      | Sig.              |
|--------------|----|--------|-------------------|
| 1 Regression | 2  | 25.886 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 65 |        |                   |
| Total        | 67 |        |                   |

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

b. Predictor : (constant), *Good Corpora Governance*, Pendidikan dan Pelatihan

**Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)**

Dari hasil uji F Simultan menerangkan bahwa nilai dari f hitung (6,323)

lebih besar daripada  $f_{\text{tabel}} = F(k; 68-2) = (2; 66) = 3,14$  dan memiliki tingkat signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,1$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan hasil dari uji F, maka  $H_0$  ditolak  $H_3$  diterima yang berarti bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat), serta *good corporate governance* keduanya memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

### **1. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis diatas maka bisa disimpulkan bahwa uji parsial (uji-t) pada variabel pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,029 < 0,1$  dan nilai  $t_{\text{hitung}} (2,228) > t_{\text{tabel}} (1,668)$  yang berarti jika variabel pendidikan dan pelatihan meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian (Cahyani, 2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai. Melalui pendidikan dan pelatihan, karyawan dapat memperoleh informasi dan keterampilan baru yang berkaitan dengan pekerjaan dan kewajiban mereka (Norhaedah, 2020). Hal ini dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk melakukan tugas-tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien. Dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan, karyawan sering kali merasa dihargai dan diakui oleh organisasi (Sary, 2023). Dengan berinvestasi pada pertumbuhan mereka, organisasi dapat meningkatkan motivasi dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Melalui perolehan informasi dan kemampuan baru, karyawan dapat meningkatkan efisiensi mereka dalam pelaksanaan tugas. Hal ini dapat mengarah pada peningkatan produktivitas secara umum di tempat kerja (Rumiasih, 2021).

### **2. Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis diatas maka bisa disimpulkan bahwa uji parsial (uji-t) pada variabel *good corporate governance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,000 > 0,1$  dan nilai  $t_{\text{hitung}} (5,505) > t_{\text{tabel}} (1,668)$ . Penelitian ini hasil penelitian (Ausloos, 2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *good corporate governance* terhadap kinerja pegawai. Tata kelola perusahaan yang efektif mendorong prinsip-prinsip etika dan menjunjung tinggi integritas di seluruh organisasi (Mustikaningtiyas, 2021). Ketika sebuah perusahaan memprioritaskan etika bisnis yang kuat, para karyawannya akan cenderung untuk menerapkan perilaku yang selaras dengan prinsip-prinsip moral yang tinggi, yang mengarah pada peningkatan kinerja (Youlianto, 2021). Tata kelola perusahaan yang efektif mencakup sistem yang adil dan transparan dalam memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap karyawan yang berkinerja tinggi. Ketika sistem insentif bergantung pada pencapaian kinerja yang konkret dan tidak terpengaruh oleh pilih kasih atau nepotisme, karyawan cenderung mengerahkan upaya yang lebih besar dan memberikan kontribusi



yang lebih besar bagi keberhasilan organisasi. Tata kelola perusahaan yang efektif mendorong kepemimpinan yang patut dicontoh dan bertanggung jawab. Para pemimpin yang mematuhi prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik sering kali menawarkan panduan yang jelas, memberikan bantuan yang penting, dan menumbuhkan suasana kerja yang kondusif yang memungkinkan karyawan untuk berkembang dan memberikan kontribusi yang optimal (Wang, 2021).

### **3. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Serta Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan dari hasil uji simultan (uji F) variabel pendidikan dan pelatihan (diklat), serta good corporate governance secara simultan memiliki pengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai tipe madya belawan. Dengan melihat probabilitasnya ( $\text{sig} < \text{dari tingkat signifikan}$  ( $0,000 < 0,1$ ) dan nilai  $F_{\text{hitung}}$  ( $25,886$ )  $> F_{\text{tabel}}$  ( $3,14$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa model persamaan tersebut diterima dan memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian ini peneliti mendapatkan nilai koefisien determinasi yang sebesar  $0,443$ . Hal ini membuktikan bahwa  $44,3\%$  variabel pendidikan dan pelatihan (diklat), serta good corporate governance mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai pada kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai tipe madya belawan sedangkan sisanya  $55,7\%$  adalah pengaruh atau dampak dari variabel bebas lain yang tidak di jelaskan atau tidak di teliti oleh model penelitian seperti variabel kepuasan gaji, stres kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja dan lain – lain. Dengan mengintegrasikan pendidikan dan pelatihan dengan penerapan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik, lingkungan kerja yang kondusif dapat tercipta yang mendorong pertumbuhan karyawan, memberikan insentif bagi kinerja yang patut dicontoh, dan menumbuhkan budaya kerja yang etis dan bertanggung jawab (Mustikaningtiyas, 2021)(Khoury, 2022). Dengan demikian, hal ini akan meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan dan memfasilitasi organisasi dalam mencapai tujuannya dengan lebih efisien (Nabella, 2023).

### **Simpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian ini, maka diketahui secara parsial pendidikan dan pelatihan (diklat) memiliki pengaruh parsial positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai tipe madya belawan. Selanjutnya, variabel *good corporate governance* juga berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai tipe madya belawan. Secara simultan pendidikan dan pelatihan (diklat), serta *good corporate governance* memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai tipe madya belawan. Pada penelitian

ini juga diberikan saran bahwa kegiatan pendidikan dan pelatihan yang sudah dijalankan di kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai tipe madya belawan hendaknya bisa terus dilaksanakan dengan adanya beberapa peningkatan yaitu dari segi isi program latihan, metode pelatihan, dan intruktur pelatihan. Lebih lanjut juga, indikator *Good Corporate Governance* yang meliputi *transparency* (keterbukaan), *accountability* (akuntabilitas), *responsibility* (tanggungjawab), *independency* (kemandirian) dan *fairness* (kewajaran) mendapatkan tanggapan cukup baik dan perlu di tingkatkan yaitu dari segi lingkungan sekitar kerja sebagai wujud tanggung jawab sosial harus selalu di perhatikan.

### Daftar Pustaka

- 4, P. B. R. N. (2018). Berita Negara. *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2018*, 151(2), 10–17.
- Aryanto, A. (2021). Pengaruh Good Governance Dan Transformational Leadership Terhadap Employee Performance Dimoderasi Employee Voice Behavior (Studi Kasus Pada Pt. Angkasa Pura I (Persero). *Jurnal Ekobisman*, 6(1), 35–49.
- Ausloos, M. K. M. (2021). Corporate Governance And Firms Financial Performance In The United Kingdom. *International Journal Of Finance And Economics*, 26(2), 1871–1885. <https://doi.org/10.1002/Ijfe.1883>
- Cahyani, L. L. A. V. A. (2020). The Effect Of Education And Training On Employee Performance At Pt. Pertamina (Persero). *Jambura Science Of Management*, 2(1), 08–14. <https://doi.org/10.37479/Jsm.V2i1.4434>
- Cahyanigrum, N. A. A. R. (2018). Pembinaan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pendidikan Kota Surakarta. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 2(2), 63–78.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V3i1.4813>
- Khoury, N. N. (2022). Is Corporate Governance A Good Predictor Of Smes Financial Performance? Evidence From Developing Countries (The Case Of Lebanon). *Journal Of Sustainable Finance And Investment*, 12(1), 13–43. <https://doi.org/10.1080/20430795.2021.1874213>
- Mustikaningtiyas, B. T. N. S. F. (2021). Good Corporate Governance And Corporate Sustainability Performance In Indonesia: A Triple Bottom Line Approach. *Heliyon*, 7(3), 1–11. <https://doi.org/10.1016/J.Heliyon.2021.E06453>
- Nabella, Y. R. S. D. (2023). Employee Performance: Education, Training,

- Experience And Work Discipline. *Quality - Access To Success*, 24(193), 182–188. <https://doi.org/10.47750/Qas/24.193.20>
- Nasib. (2020). Leadership Role In The Commitment And Performance Of Employees Inthe Regional Company Of Medan. *International Journal For Innovativate In Multidisciplinary Field*, 6(8), 58–63.
- Nasib. (2023). Impact Of Improving Organizational Climate , Employee Empowerment On Employee Engagement And Performance. *Journal Of System And Management Sciences*, 13(2), 273–284. <https://doi.org/10.33168/Jsms.2023.0219>
- Norhaedah, M. L. N. M. M. (2020). The Effect Of Education And Training On Employee Performance At Pt. Pertamina (Persero). *Jambura Science Of Management*, 2(1), 08–14. <https://doi.org/10.37479/Jsm.V2i1.4434>
- Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia / Soekidjo Notoatmodjo* (Cetakan 4). Jakarta : Rineka Cipta, 2009.
- Pariyem. (2015). *Pengaruh Tata Kelola Organisasi, Budaya Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Medisparamedisdi Instalasi Bedah Sentral Rsud Pandan Arang Boyolali*. 1–21.
- Pebri, N. A. R. S. S. P. (2020). Performance Optimization By Compensation , Organizational Commitmentand Job Promotion Towards Job Satisfaction. *International Journal Of Business And Management Invention Ijbmi*, 9(4), 37–42.
- Rumiasih, M. S. M. A. F. R. T. R. (2021). Effect Of Education And Training On Employee Performance Pt . Bpr Supra Wahana Artha. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(4), 483–492.
- Sary, B. A. A. F. P. (2023). The Effect Of Education And Job Training On Employee Performance. *Seiko : Journal Of Management & Business*, 6(2), 231–237.
- Sulaiman, M. D. B. A. R. L. S. U. (2022). Impact Of Green Human Resource Management On Sustainability Performance In Palm Oil Industry. *Proceeding 2nd International Conference On Business & Social Sciences (Icobuss)*, 662–670.
- Syaifuddin, & Nasib. (2023). Organizational Justice And Corporate Social Responsibility On Employee Performance : The Mediating Role Of Job Satisfaction. *Journal Of Logistics, Informatics And Service Science*, 10(3), 151–165. <https://doi.org/10.33168/Jliss.2023.0312>
- Wahyudi, W. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja. *Eco-Buss*, 4, 6.
- Wang, J. L. J. (2021). Corporate Governance, Law, Culture, Environmental

Performance And Csr Disclosure: A Global Perspective. *Journal Of International Financial Markets, Institutions And Money*, 70, 101264.  
<https://doi.org/10.1016/j.intfin.2020.101264>

Youlianto, N. E. P. A. A. (2021). Moderating Effects Of Corporate Governance Mechanism On The Relation Between Capital Structure And Firm Performance. *Cogent Business And Management*, 8(1).  
<https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1866822>