

**ANALISIS DAMPAK KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI (STUDI KASUS PADA KANTOR WILAYAH DIREKTORAT  
JENDERAL BEA DAN CUKAI (DJBC) SULAWESI BAGIAN SELATAN  
DI MAKASSAR)**

**Muhammad Reza Fahlevi Jusuf Armon, H. Sutarjo Tui, Iqbal A.R.**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

mr.fahlevi.ja@gmail.com, sutardjotui@gmail.com, iqbal317@gmail.com

---

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to test and analyze whether competence and compensation have a significant effect on employee performance at The Regional Office of Directorate General of Customs and Excise Southern Sulawesi. The study was conducted with a quantitative approach and tested the hypothesis that competence and compensation have an effect on employee performance at The Regional Office of Directorate General of Customs and Excise Southern Sulawesi. The data collected using a survey method with a questionnaire instrument. The population of this research is all employees of The Regional Office of Directorate General of Customs and Excise Southern Sulawesi totaling 102 people with total sample method. Data analysis used descriptive analysis and multiple linear regression analysis, hypothesis testing through the F test and T test and the coefficient of determination (R<sup>2</sup>). The analysis found that there was a significant relationship and influence between competence and compensation on employee performance. The Influence of competence and compensation simultaneously on improving employee performance at The Regional Office of Directorate General of Customs and Excise Southern Sulawesi is 80% while the remaining 20% is influenced by other variables. The conclusion of this research is that competency and compensation simultaneously have a significant effect on employee performance at the Regional Office of DJBC South Sulawesi, where if competence and compensation are increased, then the employee performance will be also increase.*

**Keywords:** *competence, compensation and performance.*

---

**PENDAHULUAN**

Dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Sebagai bagian dari reformasi birokrasi maka profesi sebagai Pegawai (Aparatur Sipil Negara) memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya serta bertanggungjawabkinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara. Pegawai merupakan

salah satu sumber daya yang memiliki pengetahuan akal, rasa dan karsa yang mana potensi dari sumber daya manusia ini akan berpengaruh terhadap organisasi dalam mencapai tujuannya. Idealnya organisasi yang baik itu adalah organisasi yang mampu menciptakan kinerja dengan baik, dimana untuk mencapainya dibutuhkan pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi. Hal ini diperlukan untuk mengantisipasi peluang, tantangan organisasi dan pegawai di era persaingan yang semakin kompetitif.

Pengelolaan sumber daya manusia harus menjadi pemikiran dan penentu keberhasilan tujuan organisasi. Keunggulan kompetitif akan bisa diwujudkan apabila para pengambil kebijakan dapat mengelola sumber daya manusia atau pegawai secara benar dan tepat, karena pada dasarnya pegawai adalah komponen penting bagi organisasi dalam mewujudkan apa yang menjadi tujuan yang tertuang dalam visi misi suatu organisasi. Artinya keberhasilan suatu organisasi dalam

mencapai apa yang dicita-citakan sangat tergantung dengan kualitas pegawai yang dimiliki organisasi tersebut.

Selain itu, sumber daya manusia juga mempunyai peran aktif dalam pengambilan keputusan, artinya keputusan yang terbaik dihasilkan oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini mencerminkan kemampuan dalam menganalisis suatu masalah yang dihadapi dalam organisasi, dimana pegawai yang memiliki keterampilan atau pengetahuan tertentu harus ditempatkan pada pekerjaan tertentu pula (*the right man in the right place*). Dengan demikian akan membawa organisasi pada hasil kinerja yang maksimal.

Pegawai dan organisasi merupakan dua unsur yang saling membutuhkan dimana kinerja yang dihasilkan oleh sebuah organisasi adalah hasil dari kinerja para pegawai dalam organisasi tersebut. Namun perlu digarisbawahi juga bahwa tujuan organisasi akan tercapai secara efektif dan efisien apabila terjalin kerjasama yang baik antara pemimpin dan pegawai. Keberhasilan pegawai merupakan aktualisasi potensi diri pegawai sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sedangkan keberhasilan organisasi merupakan suatu sarana pertumbuhan pengembangan. Sejalan dengan pertumbuhannya, organisasi dipacu untuk selalu mengembangkan sumber daya manusianya agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan profesional baik untuk masa sekarang maupun masa akan datang.

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan yang merupakan salah satu instansi vertikal di lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) yang memiliki visi "Menjadi Institusi Kepabeanan dan Cukai Terkemuka di Dunia". Dalam usaha mencapai visinya, faktor kualitas pegawai sangat menentukan sehingga Kanwil DJBC Sulawesi Bagian Selatan harus mampu meningkatkan kinerja para pegawainya agar dapat menjalankan tugas sesuai tugas dan kewenangannya dengan baik. Adapun peningkatan kinerja ini dapat terwujud dan tercapai dengan ketersediaannya pegawai yang profesional dan kompetitif.

Kinerja adalah hasil kerja pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditentukan. Pegawai yang berkinerja sangat baik mencerminkan potensi yang dimiliki oleh pegawai bersangkutan, yang

dapat dikembangkan melalui pendidikan atau pelatihan baik formal maupun non formal, sehingga senantiasa memberikan sumbangsih nyata melalui kreatifitas, inovasi, responsibilitas, dan penyelesaian permasalahan dalam organisasi. Pegawai seperti inilah yang menjadi aset berharga bagi suatu organisasi, dimana selalu tertanam rasa tanggung jawab dan usaha meningkatkan kualitas diri yang tentunya keduanya akan sangat mempengaruhi pencapaian produktifitas organisasi.

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan memiliki peran yang cukup penting dalam menggerakkan roda perekonomian nasional di wilayah Indonesia Bagian Timur khususnya di seluruh wilayah Provinsi yang ada di Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, dan sebagian wilayah Sulawesi Barat. Peran tersebut dilaksanakan terutama melalui tugas menjaga wilayah perbatasan negara dan melaksanakan pemungutan bea masuk atau bea keluar terhadap barang impor atau ekspor yang dikenakan pungutan berdasarkan undang-undang. Melalui peran tersebut, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan berupaya memberikan kontribusi dalam pencapaian pertumbuhan ekonomi nasional terutama dalam menggerakkan pertumbuhan di sektor riil melalui kebijakan fiskal yang diarahkan untuk melindungi industri dalam negeri, meningkatkan investasi, dan meningkatkan daya saing produk Indonesia di pasar internasional khususnya bagi wilayah Indonesia Bagian Timur.

Disamping itu dalam rangka mewujudkan institusi yang kredibel, semangat reformasi dan transparansi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan perlu didukung suatu pertanggungjawaban atas kinerja pelaksanaan tugas dan fungsi. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendeayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan *Reviu* atas Laporan Kinerja, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan diwajibkan menyusun pertanggungjawaban kinerjanya dalam bentuk Laporan Kinerja (LAKIN).

Pada tahun 2019 Direktur Jenderal Bea dan Cukai menetapkan target penerimaan pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan sebesar Rp1.019.040.329.000,- dengan rincian target Bea Masuk sebesar Rp 411.672.678.000,-, Bea Keluar sebesar Rp 579.608.400.000,- dan Cukai sebesar Rp27.759.251.000,- dimana realisasi sampai dengan tanggal 31 Desember 2019 sebesar Rp 1.019.040.329.000,- dengan rincian capaian realisasi Bea Masuk sebesar Rp 458.107.247.965,-, Bea Keluar Rp 722.995.152.486,- dan Cukai sebesar Rp 27.263.285.650,-. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk realisasi target penerimaan tahun 2019 mencapai 118,58%.

Namun tantangan ke depan yang akan dihadapi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan tentunya akan semakin berat, terlebih lagi Indonesia yang juga terdampak pandemi Covid-19 saat ini sedang berjuang dalam Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN). Oleh karena itu Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan perlu melakukan pengembangan kompetensi secara sistematis. Peningkatan kemampuan pegawai dapat dilakukan dengan pembinaan terhadap meningkatnya pengetahuan dan keterampilan, peningkatan motivasi kerja, pemberian kompensasi yang adil, membina sikap mental yang religius dan kompetitif sehingga mampu mendorong timbulnya kepuasan dan sikap disiplin kerja. Kualitas pegawai merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktifitas kinerja sehingga diperlukan pegawai yang mempunyai kompetensi tinggi. Kendala saat ini, banyak ditemui instansi pemerintah yang belum memiliki pegawai dengan kompetensi yang memadai, hal ini terlihat dari produktifitas pegawai yang rendah dan sulitnya mengukur kinerja pegawai secara riil di lingkup instansi pemerintah.

Fakta di lapangan sesuai hasil pengamatan penulis menunjukkan bahwa kenyataannya kinerja pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan belum sepenuhnya memenuhi standar yang diharapkan, adanya aktifitas non produktif yang dilakukan oleh para pegawai pada jam kerja, melakukan aktifitas yang tidak sesuai dengan tugasnya, masih terdapat pegawai yang tidak

mematuhi ketentuan jam kerja dan cenderung abai terhadap tugas yang diperintahkan oleh atasan.

Dari hasil pengamatan penulis di lapangan, ditemukan fakta-fakta permasalahan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- 1) Laporan Ketertiban Pegawai yang menunjukkan tingkat kehadiran pegawai tidak mencerminkan kondisi riil di lapangan,
- 2) Banyaknya alternatif media pengembangan pengetahuan, keterampilan dan bakat serta pembinaan mental pegawai seperti Kemenkeu Learning Center (KLC), Webinar, Milisi (Milenial Siap Beraksi), Micro Learning Center (MLC) dan program sejenisnya tidak sepenuhnya dimaksimalkan oleh pegawai,
- 3) Beberapa instrumen pemetaan dan pengelolaan kinerja yang masih belum obyektif dalam implementasinya, sehingga menciptakan data yang kurang representatif dalam mewujudkan pola pengelolaan SDM yang akuntabel dan berkesinambungan,
- 4) Penyesuaian pegawai baru dengan kultur/budaya baru yang relatif berbeda dengan kultur/budaya yang ada sebelumnya cenderung lamban, sementara disisi lain ada potensi entropi budaya kerja yang relatif besar
- 5) Perubahan model kerja dalam tatanan *new normal* yang berimbas pada produktivitas pegawai disertai perkembangan Teknologi Informasi global yang pesat namun tidak diimbangi dengan adaptasi pegawai yang cepat, dan
- 6) Adanya persepsi pengangkatan atau promosi jabatan tidak sesuai dengan kualitas kinerja yang menimbulkan kecemburuan antar pegawai dimana terdapat pegawai yang berkinerja baik sekali tidak mendapatkan kompensasi yang seharusnya.

Sejalan dengan berbagai permasalahan yang ditemui pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan tersebut di atas, maka dibutuhkan peningkatan kinerja para pegawai agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Diharapkan kedepannya Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan terus dapat menjawab tantangan organisasi dengan baik dan maksimal yang tentunya juga harus didukung dengan pendanaan yang proposional.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti memilih judul **“Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal**

## **Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan di Makassar”**

Berikut beberapa permasalahan yang menjadi objek dalam penelitian ini terkait latar belakang yang telah diambil yaitu 1) Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan? 2) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan? 3) Apakah kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan?

Tujuan dari penelitian pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan adalah 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan, 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan, 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan.

### **TINJAUAN LITERATUR**

Kinerja merupakan terjemahan kata *Performance* (*Job Performance*) dan secara etimologis *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Secara konseptual kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai secara individu dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi. Ismail Nawawi Uha (2013 : 212)

Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Mitchel (dalam Sinambela 2012 : 9) Kinerja adalah akumulasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yaitu

keterampilan, upaya, dan sifat-sifat keadaan eksternal. Keterampilan dasar yang dibawa seseorang ke tempat pekerjaan dapat berupa pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. A Dale Timpe (dalam Tubagus Achmad Darodjat 2014 : 106) Disisi yang lain menurut Stoner (dalam Ismail Nawawi 2013 : 212) kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan presepsi peranan.

Banyak kategori yang dapat dijadikan ukuran indikator kinerja dan masing-masing organisasi dapat mengembangkan sesuai dengan misi organisasi. Menurut Dwiyanto (2010 : 244) terdapat lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik yaitu sebagai berikut 1) Produktivitas, konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan, 2) Kualitas layanan, kepuasan masyarakat bisa menjadi parameter untuk menilai kinerja organisasi publik, 3) Responsivitas, yaitu kemampuan birokrasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan aspirasi masyarakat, 4) Responsibilitas, yaitu menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan birokrasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dengan kebijakan birokrasi, baik yang eksplisit maupun implisit, dan 5) Akuntabilitas, yaitu menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat.

Amstrong (2006) dalam Sopiah (2018:214) mendefenisikan kompetensi sebagai karakter yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang superior performer (berkinerja unggul) di tempat kerja. Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria referensi efektifitas dan/atau keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut di atas, ada lima karakteristik kompetensi, yaitu 1) Pengetahuan, merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran, serta pengetahuan seorang, 2) Keterampilan, merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu

kegiatan, 3) Konsep diri dan nilai-nilai, merujuk pada sikap, nilai-nilai, dan citra diri seseorang, 4) Karakteristik pribadi, merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, dan 5) Motif, merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan lain yang memicu tindakan.

Menurut Palan dalam Sopiah (2018:215) ada dua pengertian kompetensi yang dikenal dalam dunia kerja, yaitu 1) *Core competency* (kompetensi inti), yaitu sesuatu yang dimiliki perusahaan, biasanya merupakan sekumpulan keahlian dan teknologi, yang secara kolektif memberi *competitive advantage* (keunggulan bersaing) suatu perusahaan. Adapun sebuah kompetensi dianggap sebagai inti apabila kriteria terkait nilai bagi pelanggan, perbedaan dengan pesaing dan *extendability* terpenuhi. 2) *Competence role* (kompetensi peran), yaitu hal-hal yang berkaitan dengan upaya dan peran dalam inti, seperti upaya dan peran pemimpin kelompok dan anggotanya.

Adapun berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara dan Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara, diterapkan standar kompetensi ASN yang terdiri atas:

1) Kompetensi Teknis, merupakan kompetensi yang disusun/ditetapkan oleh Menteri/Pimpinan Lembaga di bidang urusan pemerintah yang relevan sesuai kebutuhan instansi masing-masing. 2) Kompetensi Manajerial merupakan persyaratan kompetensi minimal yang harus dimiliki oleh seorang ASN dalam menjalankan tugas jabatan, meliputi integritas, kerja sama, komunikasi, orientasi pada hasil, pelayanan publik, pengembangan diri dan orang lain, mengelola perubahan, dan pengambilan keputusan. 3) Kompetensi Sosial Kultural, merupakan pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk. Adapun kompetensi yang dinilai adalah perekat bangsa, yaitu kemampuan pegawai dalam mempromosikan sikap toleransi dan keterbukaan, mampu menjadi perpanjangan tangan pemerintah dalam mempersatukan masyarakat, peka terhadap perbedaan individu atau kelompok masyarakat, dan membangun hubungan sosial

psikologis dengan masyarakat di tengah kemajemukan Indonesia.

Martoyo (2007) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees, baik langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial). Sastrohadiwiryo (2015) mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan. Salah satunya Rivai (2004) dalam Sopiah dan Etta Mamang Sangadji (2018:364), menyatakan bahwa kompensasi terbagi menjadi dua yaitu: 1) Kompensasi finansial, terdiri dari dua jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan). Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tunjangan hari tua, saham komulatif. Adapun Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan. 2) Kompensasi non finansial, terdiri atas keamanan karier yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh para peneliti-peneliti sebelumnya digunakan untuk memperkuat penelitian yang dilakukan saat ini. Berikut beberapa penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya:

1. A. Rahadi Iqzal Anshari (2019), "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Datascrip Cabang Makassar" bahwa: 1) kompetensi dan lingkungan kerja menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja

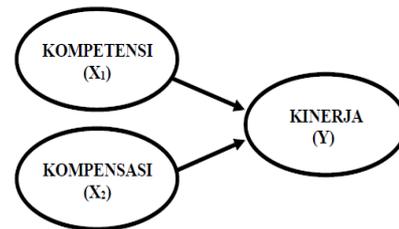
- karyawan 2) variabel motivasi kerja menunjukkan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Henny Armaniah (2018), “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Staf Insurance di PT. BMD” bahwa: 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimensi kompetensi emosional pada kompetensi memiliki korelasi yang paling dominan dengan dimensi kuantitas kerja pada kinerja karyawan, 2) Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, 3) Kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
  - Miftahul Ainun Naim Basori (2017), “Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera)” bahwa (1) Terdapat pengaruh kompetensi karyawan terhadap motivasi kerja PT. Krakatau Bandar Samudera. (2) Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja PT. Krakatau Bandar Samudera (3) Tidak terdapat pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan.
  - Darso (2016), “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen” bahwa 1) Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. 2) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) Kompetensi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
  - I Kadek Edy Sanjaya (2014), “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pande Agung Segara Dewata” bahwa 1) Secara simultan dapat diketahui bahwa variabel kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Secara parsial dapat diketahui bahwa variabel kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh hasil empirik dari Henny Armaniah dkk (2018), mengatakan bahwa kompetensi dan

kompensasi secara bersama-sama berperan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan demikian maka kerangka konsep di atas dapat digambarkan sebagai berikut:

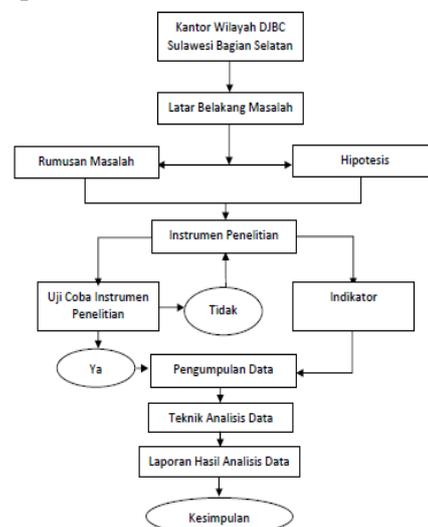
**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Berdasarkan kerangka konseptual sebagaimana digambarkan di atas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- Ada pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan.
- Ada pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan.
- Variabel kompetensi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan.

Berikut alur desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, dimulai dari penyusunan hingga hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti hingga memperoleh kesimpulan



**Gambar 2. Model Penelitian**

## **METODE PENELITIAN**

Desain penelitian yang dilakukan dalam pada populasi atau sampel representatif menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif ini menguji teori dengan meneliti hubungan antar variabel independen yang terdiri dari kompetensi teknis, kompetensi manajerial, kompetensi sosial kultural, kompensasi finansial, dan kompensasi non finansial dengan variabel dependen yaitu kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan.

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan, Jl. Satando No.94 Makassar, Sulawesi Selatan. Penentuan lokasi penelitian ini dimaksudkan agar data penelitian yang dibutuhkan penulis mudah diperoleh sehingga dapat memudahkan penulis baik untuk menganalisis maupun memaksimalkan waktu dan tenaga, serta sangat relevan dengan pokok permasalahan yang menjadi obyek penelitian. Sedangkan waktu yang digunakan untuk penyelesaian proses penelitian berlangsung selama kurang lebih 2 (dua bulan).

Dalam penelitian ini ada dua jenis data yang dipakai yaitu a) Data kuantitatif yaitu angka-angka yang diperoleh dari data sekunder berupa dokumen atau laporan ilmiah terkait dengan permasalahan yang dibahas, dan b) Data yang menyajikan sebuah keterangan, penjabaran dari suatu observasi di lapangan yang tidak berupa angka-angka kemudian diolah dalam rangka mendukung penjelasan dalam analisis, wawancara langsung dengan pegawai, interview, serta hasil kuesioner disebut Data Kualitatif. Penelitian yang dipakai dalam mengolah data diambil dari data yang diperoleh dari bahan-bahan tertulis, literatur-literatur serta dokumen-dokumen lain yang mendukung masalah yang dibahas disebut Data Sekunder, dan data yang diambil dari melalui wawancara langsung dari pegawai dan koesioner pegawai dimana kuesioner tersebut berhubungan dengan penelitian disebut Data Primer.

“Dalam Penelitian, populasi digunakan untuk menyebutkan seluruh elemen/anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan (universum) dari objek penelitian”. (Juliansyah

Noor, 2017 : 147). Populasi penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan yaitu 102 (seratus dua) orang. “Sampel bisa didefinisikan sebagai sekumpulan data yang diambil atau diseleksi dari suatu populasi” (Singgih Santoso, 2020 : 5). Sampel yang dipakai adalah total sampel yaitu seluruh pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan sebanyak 102 (seratus dua) pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan, dimana demi menjaga independensi penelitian maka peneliti tidak terlibat menjadi sampel. Dengan demikian sampel yang dipakai adalah total pegawai sejumlah 102 pegawai dikurangi 1 menjadi 101 pegawai.

Dalam melakukan pengumpulan informasi atau data dalam penelitian ini dengan tujuan dapat memperoleh data yang tepat dan benar permasalahan yang sedang diteliti. Adapun instrumen dalam mengumpulkan data yang digunakan dalam penelitian adalah 1) Angket (kuisisioner) yaitu teknik pengumpulan data mealalui formulir-formulir yang berisi daftar pertanyaan yang mengacu pada variabel penelitian, lalu dibagi kepada seluruh responden. Metode pengumpulan data ini diperlukan untuk membantu menjawab permasalahan yang ditemukan selama penelitian ini sehingga pengumpulan informasi terkait penelitian ini dapat tepat yaitu bagaimana kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan. 2) Telaah dokumen, yaitu metode pengumpulan data untuk mencari keterangan lewat catatan-catatan dan dokumen-dokumen yang ada pada lokasi penelitian sebagai pendukung data primer menyangkut pokok permasalahan dalam penelitian ini. 3) Observasi, yaitu kegiatan yang dirancang untuk memperoleh data secara langsung dari obyek penelitian yaitu pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan.

Berikut ini adalah matrik pengembangan instrumen yang dipergunakan dalam penelitian ini:

Tabel 1. Matrik Pengembangan Instrumen

No	Variabel	Sub Variabel	Teknik/ Instrumen	Sumber data
1	Kinerja (Y)	1. Efektifitas 2. Kualitas 3. Produktifitas 4. Responsibilitas	Kuesioner	Pegawai Kanwil DJBC Sulbagsel
2	Kompetensi (X1)	1. Teknis 2. Manajerial 3. Sosial Kultural	Kuesioner	s.d.a
3	Kompensasi (X2)	1. Finansial 2. Non Finansial	Kuesioner	s.d.a

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang diperoleh, berikut karakteristik responden yang disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	76	75.2	75.2	75.2
Perempuan	25	24.8	24.8	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Sumber: Data primer setelah diolah, 2021

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid II	59	58.4	58.4	58.4
III	33	32.7	32.7	91.1
IV	9	8.9	8.9	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Sumber: Data primer setelah diolah, 2021

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29 Tahun	34	33.7	33.7	33.7
30-39 Tahun	35	34.7	34.7	68.3
40-49 Tahun	26	25.7	25.7	94.1
>50 Tahun	6	5.9	5.9	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Sumber: Data primer setelah diolah, 2021

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0-5 Tahun	20	19.8	19.8	19.8
6-10 Tahun	16	15.8	15.8	35.6
11-15 Tahun	23	22.8	22.8	58.4
16-20 Tahun	16	15.8	15.8	74.3
>20 Tahun	26	25.7	25.7	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Sumber: Data primer setelah diolah, 2021

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	7	6.9	6.9	6.9
DI	32	31.7	31.7	38.6
DIII	18	17.8	17.8	56.4
DIV/S1	31	30.7	30.7	87.1
S2	13	12.9	12.9	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Sumber: Data primer setelah diolah, 2021

Adapun hasil persepsi responden terhadap variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Persepsi Responden Terhadap Variabel Kompetensi (X1)

Item Pernyataan	STS	TS	R	S	SS	Mean
X1.1	2 (2%)	4 (4%)	42 (41,6%)	42 (41,6%)	11 (10,9%)	3,55
X1.2	4 (4%)	5 (5%)	26 (25,7%)	49 (48,5%)	17 (16,8%)	3,69
X1.3	13 (12,9%)	6 (5,9%)	22 (21,8%)	41 (40,6%)	19 (18,8%)	3,47
X1.4	3 (3%)	10 (9,9%)	29 (28,7%)	36 (35,6%)	23 (22,8%)	3,65
X1.5	2 (2%)	13 (12,9%)	29 (28,7%)	40 (39,6%)	17 (16,8%)	3,56
X1.6	0	2 (2%)	1 (1%)	5 (5%)	93 (92,1%)	4,87
X1.7	0	1 (1%)	8 (7,9%)	7 (6,9%)	85 (84,2%)	4,74
X1.8	2 (2%)	1 (1%)	0	3 (3%)	95 (94,1%)	4,86
X1.9	0	0	2 (2%)	75 (74,3%)	24 (23,8%)	4,22
X1.10	0	0	2 (2%)	5 (5%)	94 (93,1%)	4,91
X1.11	1 (1%)	2 (2%)	7 (6,9%)	30 (29,7%)	61 (60,4%)	4,47
X1.12	1 (1%)	2 (2%)	19 (18,8%)	45 (44,6%)	34 (33,7%)	4,08
X1.13	1 (1%)	2 (2%)	0	68 (67,3%)	30 (29,7%)	4,23

Sumber: Data primer setelah diolah, 2021

Tabel 8. Hasil Persepsi Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X2)

Item Pernyataan	STS	TS	R	S	SS	Mean
X2.1	1 (1%)	4 (4%)	3 (3%)	18 (17,8%)	75 (74,3%)	4,60
X2.2	3 (3%)	2 (2%)	7 (6,9%)	12 (11,9%)	77 (76,2%)	4,56
X2.3	6 (5,9%)	4 (4%)	13 (12,9%)	72 (71,3%)	6 (5,9%)	3,67
X2.4	3 (3%)	7 (6,9%)	12 (11,9%)	70 (69,3%)	9 (8,9%)	3,74
X2.5	0	0	49 (48,5%)	38 (37,6%)	14 (13,9%)	3,65
X2.6	0	2 (2%)	1 (1%)	3 (3%)	95 (94,1%)	4,89
X2.7	4 (4%)	2 (2%)	16 (15,8%)	59 (58,4%)	20 (19,8%)	3,88
X2.8	1 (1%)	1 (1%)	1 (1%)	3 (3%)	95 (94,1%)	4,88
X2.9	3 (3%)	0	19 (18,8%)	17 (16,8%)	54 (53,5%)	4,10
X2.10	0	0	1 (1%)	2 (2%)	98 (97,0%)	4,96
X2.11	1 (1%)	2 (2%)	0	80 (79,2%)	18 (17,8%)	4,11
X2.12	1 (1%)	1 (1%)	1 (1%)	3 (3%)	95 (94,1%)	4,88

Sumber: Data primer setelah diolah, 2021

Tabel 9. Hasil Persepsi Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Item Pernyataan	STS	TS	R	S	SS	Mean
Y.1	1 (1%)	0	8 (7,9%)	13 (12,9%)	79 (78,2%)	4,67
Y.2	0	4 (4%)	17 (16,8%)	30 (29,7%)	50 (49,5%)	4,25
Y.3	1 (1%)	1 (1%)	1 (1%)	1 (1%)	97 (96,0%)	4,90
Y.4	1 (1%)	1 (1%)	24 (23,8%)	49 (48,5%)	26 (25,7%)	3,97
Y.5	1 (1%)	1 (1%)	1 (1%)	0	98 (97,0%)	4,91
Y.6	1 (1%)	3 (3%)	6 (5,9%)	77 (76,2%)	14 (13,9%)	3,99
Y.7	3 (3%)	0	13 (12,9%)	69 (68,3%)	16 (15,8%)	3,94
Y.8	3 (3%)	0	0	5 (5%)	93 (92,1%)	4,83
Y.9	3 (3%)	3 (3%)	19 (18,8%)	67 (66,3%)	9 (8,9%)	3,75
Y.10	1 (1%)	1 (1%)	11 (10,9%)	75 (74,3%)	13 (12,9%)	3,97
Y.11	1 (1%)	1 (1%)	1 (1%)	0	98 (97,0%)	4,91
Y.12	1 (1%)	1 (1%)	1 (1%)	0	98 (97,0%)	4,91
Y.13	1 (1%)	3 (3%)	6 (5,9%)	26 (25,7%)	65 (64,4%)	4,50

Sumber: Data primer setelah diolah, 2021

Sedangkan hasil analisis persamaan regresi linier berganda berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS 26 dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.486	3.521		.422	.674
	KOMPETENSI (X1)	.795	.088	.770	11.712	.000
	KOMPENSASI (X2)	.248	.099	.164	2.495	.014

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber: Data primer setelah diolah, 2021

Berdasarkan analisis data, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.486 + 0,795X1 + 0,248X2 + e$$

Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, sehingga dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

- 1) Nilai constanta adalah 1.486, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel kompetensi dan kompensasi (X1 dan X2 adalah 0) maka kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan adalah sebesar 1.486 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi kompetensi adalah 0,795, artinya jika variabel kompetensi (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel kompensasi (X2) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan meningkat sebesar 0,795. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) berkontribusi positif bagi kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.
- 3) Nilai koefisien regresi kompensasi adalah 0,248, artinya jika variabel kompensasi (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel kompetensi (X1) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan meningkat sebesar 0,248. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X2) berkontribusi positif bagi kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal

Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

Hasil analisis Uji t ( Parsial) berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS 26 dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 11. Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	1.486	3.521		.422	.674
	KOMPETENSI (X1)	.795	.068	.770	11.712	.000
	KOMPENSASI (X2)	.248	.099	.164	2.495	.014

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber: Data primer setelah diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 11 dengan menga-  
mati baris, kolom t dan Sig. dapat dijelaskan  
sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja (H1)

Variabel kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan. Hal ini terlihat dari signifikan kompetensi (X1)  $0,000 < 0,05$ , dan nilai  $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 101-2-1) = (0,025; 98) = 1,98447$ . Berarti nilai thitung lebih besar dari ttabel ( $11,712 > 1,98447$ ), dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi “Ada pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan” diterima.

2. Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja (H2)

Variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan. Hal ini terlihat dari signifikansi kompensasi (X2)  $0,014 < 0,05$ , dan nilai  $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 101-2-1) = (0,025; 98) = 1,98447$ . Berarti nilai thitung lebih besar dari ttabel ( $2,495 > 1,98447$ ), dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi “Ada pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor

Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan” diterima.

Hasil analisis Uji F (Simultan) dengan melihat nilai Ftabel = f(k; n-k),  $F = (2; 101 - 2)$ ,  $F_{tabel} = (2; 99) = 3,09$  dengan tingkat kesalahan 5%, diperoleh data menggunakan SPSS 26 dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 12. Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3987.560	2	1993.780	201.498	.000 <sup>b</sup>
	Residual	969.687	98	9.895		
	Total	4957.248	100			

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI (X2), KOMPETENSI (X1)

Sumber: Data primer setelah diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 17 di atas dapat dilihat pada nilai Fhitung sebesar 201,498 dengan nilai Ftabel adalah 3,09 sehingga nilai Fhitung  $> Ftabel$  atau  $201,498 > 3,09$ , dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka H0 ditolak dan H3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X1) dan kompensasi (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan.

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dimana nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang rendah berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variasi dependen. Uji R<sup>2</sup> yang dilakukan dapat terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 <sup>a</sup>	.804	.800	3.146

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI (X2), KOMPETENSI (X1)

Sumber: Data primer setelah diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai Adjusted R Square sebesar 0,800. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 80%, sisanya 20% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini misalnya faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di atas mengenai pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan, maka dapat diuraikan pembahasan sebagai berikut:

**Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan.**

Hasil analisis terhadap pengaruh antara kompetensi dan kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan. Artinya kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki pegawai. Perlakuan organisasi terhadap pegawai yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi yang meliputi baik kompetensi teknis, kompetensi manajerial maupun kompetensi sosial kultural, mempengaruhi naik turunnya kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Darso (2016) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan memperkuat hasil penelitian I Kadek Edy Sanjaya (2014) bahwa secara parsial dapat diketahui bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Miftahul Ainun Naim Basori (2017) bahwa tidak terdapat pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan.**

Hasil analisis terhadap pengaruh antara kompetensi dan kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan. Artinya kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC)

Sulawesi Bagian Selatan dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima oleh pegawai. Kebijakan organisasi terkait pemberian kompensasi baik kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial kepada pegawai akan berpengaruh pada peningkatan ataupun penurunan kinerja. Penelitian ini juga didukung atau sejalan dengan penelitian Darso (2016) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan penelitian I Kadek Edy Sanjaya (2014) bahwa secara parsial dapat diketahui bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Henny Armaniah (2018) bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan di atas, dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu 1) Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan, 2) Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan, dan 3) Kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan disertai penarikan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan bagi pemangku kepentingan pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai yaitu 1) Diharapkan peran atasan langsung untuk aktif dalam mendorong bawahannya agar senantiasa mau meningkatkan keterampilan teknis melalui edukasi dan program pendidikan pelatihan yang disediakan oleh organisasi, 2) Harus ada metode pengukuran dan pemanfaatan kompetensi tersebut sehingga dapat memetakan dan memaksimalkan kinerja pegawai. Alat ukur yang dapat digunakan antara lain wawancara kompetensi, simulasi dan Tes Psikologi, 3) Perlu penguatan HR Manager untuk menciptakan lingkungan yang kondusif guna mendorong implementasinya

yang disertai penguatan peran organisasi untuk memfasilitasi budaya keberagaman, 4) Perlu adanya transparansi dan profesionalisme dalam pembayaran gaji dan tunjangan pegawai sehingga pegawai mendapatkan hak-hak yang semestinya berdasarkan kinerja yang telah dicapai, dan 5) Perlu adanya perhatian khusus pemangku jabatan dalam menentukan kebijakan pemetaan pegawai seperti penempatan di *homebase* atau bidang/bagian sesuai dengan minat dan bakat pegawai, sementara disisi lain pegawai perlu mendapatkan jaminan pengembangan karier berdasarkan kinerjanya tanpa ada diskriminasi dan politisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Priyastama, Romie (2020) *The Book of SPSS, Pengolahan & Analisis Data*. Yogyakarta : Start Up
- Sulististiyani, Ambar Teguh dan Rosidah (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan, Teoretik dan Praktik untuk Organisasi Publik Cetakan I*. Yogyakarta : Gava Media
- Sinambela, Lijan Poltak (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja Cetakan III*. Jakarta : Bumi Akasara
- Sopiah dan Etta Mamang Sangadji (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Edisi I*. Yogyakarta: Andi
- Bintoro dan Daryanto (2017) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan Cetakan I*. Yogyakarta : Gava Media
- Mahmudi, (2015) *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : Unit Penerbit dan Pencetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Abdullah Ma'ruf (2014) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Unit Penerbit dan Pencetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Wibowo (2018) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Poniman, Farid dan Hidayat (2015) *Manajemen HR, Terobosan untuk mendongkrak produktifitas*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Nawawi, Ismail Uha (2013) *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja Proses Terbentuk Dinamika dan Kinerja Organisasi*. Jakarta : Adhitya Andrebina Agung
- Sinambela, Poltak (2012) *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Jakarta: Cahaya Ilmu
- Juliansyah Noor (2017) *Metode Penelitian Edisi Pertama Cetakan Ke-7*. Jakarta: Kencana
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Reviu atas Laporan Kinerja
- Peraturan Menteri Keuangan No.183/PMK.01/2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 188/PMK.01/2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.