

## PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE MADYA PABEAN B SURAKARTA

Yogi Widyoseno<sup>1</sup>, Nani Irma Susanti<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Dharma AUB Surakarta

Jl. Mr. Sartono No.97, Nusukan, Banjarsari 57135 Kota Surakarta

[yogi.widyoseno@gmail.com](mailto:yogi.widyoseno@gmail.com), [naniirma99@gmail.com](mailto:naniirma99@gmail.com)

**Abstract.** *The problem of this study is whether there is an effect of compensation, work discipline, and competence on employee performance at the Customs and Excise Supervision and Service Office of Customs and Excise Intermediate Type B of Surakarta so that the variables of this study are compensation, work discipline and employee competence and performance. The sample was 120 respondents. The sample method used was saturated sampling. The type of data used in this study is primary data. The data collection technique used is a questionnaire. Data analysis with multiple linear regression analysis techniques. The results of the study showed that there was a simultaneous influence, partially the work discipline variable (X<sub>2</sub>) and the competency variable (X<sub>3</sub>) showed the value of  $t_{\text{calculation}} > t_{\text{table}}$ , meaning that it had a significant effect on employee performance. As for the compensation variable X<sub>1</sub>, it shows that the value of  $t_{\text{calculated}} < t_{\text{table}}$  partially the compensation variable X<sub>1</sub> does not have a significant effect on employee performance. The regression test results show that all independent variables have a positive effect.*

**Keywords:** *Compensation, Work Discipline, Employee Competence and Performance.*

**Abstraksi.** Masalah penelitian ini adalah adakah pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Surakarta sehingga variabel penelitian ini adalah kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi dan kinerja pegawai. Sampel sebanyak 120 responden. Metode sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data dengan Teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan, secara parsial variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) dan variabel kompetensi (X<sub>3</sub>) menunjukkan nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  artinya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan untuk variabel kompensasi X<sub>1</sub> menunjukkan nilai  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  secara parsial variabel kompensasi X<sub>1</sub> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil uji regresi menunjukkan semua variable independent berpengaruh positif.

**Kata kunci:** Kompensasi, Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Kinerja Pegawai

### PENDAHULUAN

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang

dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai sasaran kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki

kinerja yang tinggi sehingga dapat perhatian dari para pimpinan organisasi, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kondisi organisasi secara keseluruhan. Menurut Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan dan disiplin kerja. Menurut Emron Edison (2016:205) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Menurut Wibowo (2014:271) setiap institusi atau perusahaan dibentuk untuk meraih tujuan tertentu dan jika tercapai, sehingga dapat disebut sebagai kesuksesan.

Ketidak konsistenan dari variable Kompensasi, Disiplin kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja masih dapat ditemukan dari penelitian: Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja (Hidayat, n.d.). Sedangkan Kompensasi tidak Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai dari penelitian (Kompensasi, Motivasi, et al., n.d.), (Kompensasi, dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Arifin, et al., n.d.). Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja (Firida Fahraini dan Rinaldi Syarif, 2022), Disiplin Kerja Tidak Berpengaruh terhadap Kinerja (*Disiplin Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja*, n.d.). Variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja hasil dari penelitian dari (Lianasari & Ahmadi, 2022), ketidak konsistenan dari variabel Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja terdapat pada hasil penelitian: "Pengaruh variabel intervening Organizational Citizenship Behavior (OCB): Baik variabel Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi apa bila melalui Organizational Citizenship Behavior(OCB) justeru akan memperlemah kinerja karyawan asuransi jiwa di kota Batam" (Suhardi, 2019).

Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B

Surakarta beralamat di Jalan Adi Sucipto

36, Kecamatan Colomadu, Kabupaten Karanganyar. Institusi ini merupakan institusi vertikal di bawah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Kementerian Keuangan Republik Indonesia yang mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut:

a. Memungut bea masuk, cukai, dan pajak dalam rangka impor;

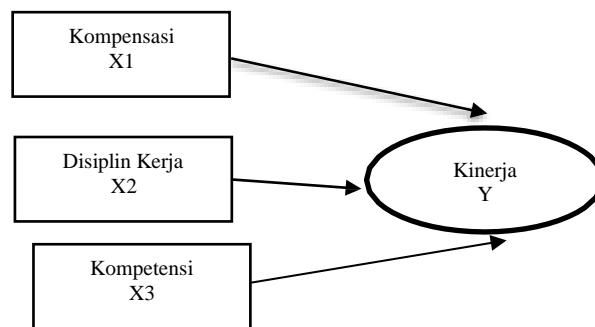
b. Memberikan fasilitas perpajakan kepada perusahaan kawasan berikat berupa penangguhan bea masuk dan pajak dalam rangka impor agar perusahaan kawasan berikat mengolah bahan baku asal impor dan asal lokal menjadi barang jadi dengan tujuan ekspor ke luar negeri yang berakibat meningkatnya devisa ekspor dan menunjang pertumbuhan ekonomi negara. Dibawah Kemetrian Keuangan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Surakarta kinerja pegawainya dituntut untuk selalu prima. Human error secara teknis dapat menurunkan performa institusi dan kepercayaan masyarakat. Berdasarkan hasil observasi sekitar bulan Oktober 2022, telah terjadi kesalahan administrasi bagian keuangan saat membayarkan kompensasi berupa uang perjalanan dinas kepada salah satu pegawai. Hal ini disebabkan karena bagian keuangan kurang teliti dalam meneliti berkas SPD (Surat Perjalanan Dinas) yang diserahkan oleh pegawai,

sehingga menimbulkan keterlambatan pembayaran uang SPD kepada pegawai yang bersangkutan. Observasi sekitar bulan September 2023, saat pimpinan melakukan inspeksi mendadak dengan mengecek keberadaan pegawai di ruang kerja, kedatangan beberapa pegawai tidak berada di ruang kerjanya, sehingga hal ini menunjukkan ketidakdisiplinan beberapa pegawai dalam melakukan tugasnya. Berdasarkan hasil pengamatan kami sekitar bulan Oktober 2023, terjadi seorang petugas pemeriksa bea cukai yang bertugas

di kawasan berikat tidak mau melayani kegiatan ekspor perusahaan kawasan berikat dengan alasan perusahaan harus mengajukan izin konsolidator ekspor dahulu, sedangkan perusahaan tersebut sudah mendapatkan izin berupa surat persetujuan ekspor dari Kepala Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Surakarta. Setelah itu diadakan rapat antara pemeriksa bea dan cukai yang bertugas di kawasan berikat dengan atasan langsungnya, hal ini terjadi karena ketidakpahaman petugas bea cukai yang bertugas di perusahaan kawasan berikat terkait layanan ekspor.

Setelah diberi arahan dari atasannya, kemudian petugas bea yang bertugas di perusahaan kawasan berikat tersebut sudah memahami aturan ekspor dan dapat melayani kegiatan ekspor perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka perlu dilakukan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Surakarta.



Gambar. Kerangka konseptual

### Hipotesis

- H 1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Surakarta.
- H 2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Surakarta.
- H 3 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Surakarta.

### METODE PENELITIAN/DEMENSIPENELITIAN

Jenis Penelitian adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih, sebagai variabel bebasnya adalah kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai.

#### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor

Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Surakarta, Jalan Adi Sucipto 36 Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar Jawa Tengah Telepon (0271) 719601.

#### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014:80) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 120 pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Surakarta. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan

sampling jenuh. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu sumber data yang langsung

memberikan data kepada peneliti. Metode Pengumpulan Data pada penelitian ini dengan menggunakan Kuesioner.

## 2. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pembahasan Hasil Penelitian

#### a. Uji Validitas

Uji validitas dilaksanakan untuk mengukur tingkat kevalidan indikator yang digunakan sebagai alat ukur variabel. Uji validitas yang digunakan adalah *Product Moment Percent Correlation (PMPC)* yaitu analisis dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir dan

melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang *overestimated*. **Apabila  $r_{hitung}$**

**$> r_{tabel}$  maka suatu indikator dinyatakan valid.** Sedangkan  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka suatu indikator dinyatakan tidak valid.

**Tabel 1.** Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompensasi ( $X_1$ )

Item-item	$r_{hitung}$	$r_{tabel} (\alpha=5\%)$	Kriteria	Hasil Uji
X <sub>1.1</sub>	0,710	0,1509	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
X <sub>1.2</sub>	0,737	0,1509	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
X <sub>1.3</sub>	0,585	0,1509	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
X <sub>1.4</sub>	0,429	0,1509	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
X <sub>1.5</sub>	0,549	0,1509	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS Versi 26, 2024.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.5 bisa terpantau bahwa nilai *Product Moment Percent Correlation* pada item-item variabel kompensasi ( $X_1$ ) lebih besar daripada nilai *r product moment* ( $r$

tabel), artinya semua item pada variabel kompensasi ( $X_1$ ) tersebut dinyatakan valid pada taraf nyata ( $\alpha$ )=5% dan dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

**Tabel 2.** Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Item-item	$r_{hitung}$	$r_{tabel} (\alpha=5\%)$	Kriteria	Hasil Uji
X <sub>2.1</sub>	0,488	0,1509	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
X <sub>2.2</sub>	0,671	0,1509	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
X <sub>2.3</sub>	0,745	0,1509	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
X <sub>2.4</sub>	0,783	0,1509	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
X <sub>2.5</sub>	0,779	0,1509	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
X <sub>2.6</sub>	0,780	0,1509	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.6 dapat terpantau bahwa nilai *Product Moment Percent Correlation* pada item-item variabel disiplin ( $X_2$ ) lebih besar daripada nilai  $r$  Product Moment ( $r$  tabel), artinya semua item pada variabel disiplin

( $X_2$ ) tersebut dinyatakan valid pada taraf nyata ( $\alpha$ )=5% dan dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompetensi ( $X_3$ )

Item-item	$r_{hitung}$	$r_{tabel} (\alpha=5\%)$	Kriteria	Hasil Uji
$X_{3.1}$	0,747	0,1509	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
$X_{3.2}$	0,658	0,1509	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
$X_{3.3}$	0,568	0,1509	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
$X_{3.4}$	0,684	0,1509	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
$X_{3.5}$	0,741	0,1509	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
$X_{3.6}$	0,754	0,1509	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.7 dapat terpantau bahwa nilai *Product Moment Percent Correlation* pada item-item variabel kompensasi ( $X_3$ ) lebih besar daripada nilai  $r$  Product Moment ( $r$

tabel), artinya semua item pada variabel kompensasi ( $X_3$ ) tersebut dinyatakan valid pada taraf nyata ( $\alpha$ )=5% dan dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item-item	$r_{hitung}$	$r_{tabel} (\alpha=5\%)$	Kriteria	Hasil Uji
Y.1	0,730	0,1509	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Y.2	0,469	0,1509	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Y.3	0,762	0,1509	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Y.4	0,759	0,1509	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Y.5	0,746	0,1509	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel IV.8 dapat terpantau bahwa nilai *Product Moment Percent Correlation* pada item-item variabel kinerja (Y) lebih besar daripada nilai  $r$  Product Moment ( $r$  tabel), artinya semua item pada variabel kinerja (Y) tersebut dinyatakan valid pada taraf nyata ( $\alpha$ )=5% dan dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator yang digunakan bisa

dipercaya sebagai alat ukur variabel. Pengujian reliabilitas yang akan dipakai dalam penelitian ini menggunakan metode **Cronbach's Alpha suatu variabel**  $> 0,60$  maka indikator yang digunakan variabel tersebut reliabel, sedangkan apabila nilai *Cronbach's Alpha* suatu variabel  $< 0,60$  maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel. Berdasarkan hasil pengujian *Cronbach's Alpha* dengan bantuan SPSS For Windows versi 26 diperoleh hasil pengujian reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha (α)</i>	Standar Reliabilitas	Hasil reliabilitas
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	0,811	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,889	0,6	Reliabel
Kompetensi (X <sub>3</sub> )	0,877	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,863	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap indikator variabel kompensasi (X<sub>1</sub>), disiplin kerja (X<sub>2</sub>), Kompetensi (X<sub>3</sub>) dan Kinerja Pegawai (Y) lebih besar dari 0,60, maka seluruh variabel tersebut dinyatakan reliabel. Hal ini berarti bahwa seluruh indikator dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel kompensasi (X<sub>1</sub>), disiplin kerja (X<sub>2</sub>), dan kompetensi (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y). Dalam melakukan analisis data menggunakan bantuan program *SPSS for windows versi 26*. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 6. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda**  
*Coefficients*

Model	Unstandardized coefficient		Standardized Coefficient
	B	Std.Error	Beta
(Constant)	1.382	1.524	
Kompensasi	.024	.071	.022
Disiplin kerja	.165	.078	.191
Kompetensi	.579	.088	.637

Berdasarkan tabel 4.32 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel yaitu nilai konstanta (*constant*) sebesar 1,382, koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,024, koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,165 dan koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,579. Dari koefisien-koefisien tersebut dapat dibentuk suatu persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,382 + 0,024 X_1 + 0,165$$

### X<sub>2</sub> + 0,579 X<sub>3</sub>

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1,382 menunjukkan bahwa jika kompensasi, disiplin kerja, dan kompetensi =0 atau tidak ada, maka kinerja pegawai akan sebesar 1,382
- Koefisien regresi kompensasi X<sub>1</sub> sebesar 0,024 bernilai positif menunjukkan bahwa jika terjadi

- peningkatan variabel kompensasi akan meningkatkan kinerja pegawai dengan asumsi variabel X2 dan X3 tetap.
- c. Koefisien regresi disiplin kerja X2 sebesar 0,165 bernilai positif menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai

- dengan asumsi variabel X1 dan X3 tetap.
- d. Koefisien regresi kompetensi X3 sebesar 0,579 bernilai positif menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan variabel kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai dengan asumsi variabel X1 dan X2 tetap.

### 3. Uji Hipotesis

- a. Pengujian Hipotesis secara simultan (Uji F)

1) Menentukan Hipotesis

H<sub>0</sub> = Tidak ada pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Surakarta.

H<sub>a</sub> = Ada pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Surakarta.

2) Menentukan Ftabel dan taraf nyata ( $\alpha$ )

Tingkat signifikan sebesar 5%, taraf nyata dari Ftabel ditentukan dari derajat bebas(df) = n-k-1, maka 120-3-1=116, sehingga nilai Ftabel= 2,68

Menentukan Kriteria Pengujian

H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, jika Fhitung >

Ftabel H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak, jika

Fhitung < Ftabel

3) Menentukan nilai uji statistik Fhitung

Hasil analisis Fhitung dengan bantuan *SPSS for windows versi 26* dapat dilihat hasil sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Hipotesis Secara Bersama-sama/simultan (Uji F) Anova<sup>a</sup>**

Model	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3	126.269	74.4 80	0.000
Residual	116	1.695		
Total	119			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan *SPSS Versi 26*, 2024.

4) Menarik kesimpulan

Berdasarkan tabel 4.33 dapat dilihat bahwa Fhitung (74.480) > Ftabel (2,68), maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya ada pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Surakarta.

- b. Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

1) Menentukan Hipotesis

$H_0$  = Tidak ada pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Surakarta.

$H_a$  = Ada pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Surakarta.

Menentukan  $t_{tabel}$  dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) sebesar 5%, taraf nyata dari  $t_{tabel}$  ditentukan dengan rumus:  $t_{tabel} = t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0,05/2 ; 120-3-1) = t(0,025 ; 116)$ , sehingga nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,981

2) Menentukan Kriteria Pengujian

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$

3) Menentukan nilai uji statistik  $t_{hitung}$

Hasil analisis  $t_{hitung}$  dengan bantuan *SPSS for windows versi 26* dapat dilihat hasil sebagai berikut:

**Tabel 8.** Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)  
*Coefficients*

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.382	1.524		.906	.367
Kompensasi	.024	.071	.022	.337	.737
Disiplin kerja	.165	.078	.191	2.105	.037
Kompetensi	.579	.088	.637	6.574	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan *SPSS Versi 26, 2024*

4) Menarik Kesimpulan

Berdasarkan tabel 4.34 diketahui bahwa  $t_{hitung}$  dari penelitian ini yaitu variabel kompensasi ( $X_1$ ) = 0,337, variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) = 2,105 dan variabel ( $X_3$ ) = 6,574, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  penelitian ini yaitu 1,981, maka kesimpulan uji hipotesis secara parsial (Uji t) yaitu:

- a. Analisis pengaruh variabel kompensasi ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Surakarta. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil nilai  $t_{hitung}$  (0,337) <  $t_{tabel}$  (1,981) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti tidak ada pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan

Cukai Tipe Madya Pabean B Surakarta.

Analisis pengaruh variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Surakarta. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil  $t_{hitung}$  (2,105) >  $t_{tabel}$  (1,981) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh disiplin kerja ( $X_2$ ) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Surakarta yaitu sebesar 0,191 (19,1 %).

- b. Analisis pengaruh variabel kompetensi ( $X_3$ ) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Surakarta.



Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil  $t_{hitung} (6.574) > t_{tabel} (1,981)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh kompetensi ( $X_3$ ) secara parsial terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Surakarta yaitu sebesar 0,637 (63,7 %).

### C. Uji Determinasi

Analisis determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independent terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Apabila koefisien determinasi ( $R^2$ ) semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebagai berikut:

**Tabel 9.** Tabel Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) *Model Summary*

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std.Error of the estimate
1	.811 <sup>a</sup>	.658	.649	1.30205

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan *SPSS Versi 26, 2024*

Berdasarkan tabel 4.35 menunjukkan bahwa nilai koefisien R sebesar 0,811 dan nilai koefisien determinasi  $R^2$  adalah 0,649 artinya kinerja pegawai 64,9 % ditentukan oleh variabel kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi serta selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

### D. Implikasi manajerial

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesiapan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku di organisasi. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Surakarta. Upaya yang dilakukan instansi untuk meningkatkan disiplin kerja sebagai berikut:

a. Meningkatkan penegakkan disiplin terhadap pegawai terkait penyelesaian tugas yang dibebankan kepadanya setiap periode waktu tertentu. Bagi pegawai yang tidak menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan, dikenakan sanksi sesuai ketentuan

kepegawaian yang berlaku.

b. Meningkatkan pembinaan disiplin terkait pemakaian seragam dinas sesuai ketentuanyang berlaku setiap bulan. Bagi pegawai yang tidak menggunakan seragam dinas sesuai ketentuan, dikenakan sanksi sesuai peraturan kepegawaian yang berlaku.

c. Meningkatkan pembinaan disiplin dengan cara sosialisasi dari Pimpinan kepada seluruh pegawai terkait ketaatan dalam mematuhi aturan organisai setiap bulan secara rutin.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Surakarta. Upaya yang dilakukan oleh instasi untuk meningkatkan kompetensi sebagai berikut:

a. Meningkatkan pengetahuan dan pemahaman pegawai terkait peraturan terbaru tentang kepabeanaan dan cukai

dengan cara memberikan sosialisasi secara terprogram agar pegawai memahami peraturan terbaru tentang kepabeanan dan cukai demi kelancaran pelaksanaan tugas.

b. Memberikan motivasi kepada pegawai agar selalu semangat dalam bekerja dengan cara melaksanakan *family gathering/outbond* sehingga memberikan kebugaran bagitubuh dan pikiran, sehingga

pegawai merasa senang dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisai.

c. Meningkatkan keahlian dan keterampilan pegawai dengan cara memberikan kesempatan pegawai untuk mengikut Pendidikan dan Latihan yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Bea dan Cukai.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

##### a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan adanya pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Surakarta. Hal ini dapatdilihat dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Surakarta.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Surakarta.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Surakarta.

##### b. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan, peneliti memberikan saran untuk berkembangnya ilmu dan penelitian kedepannya diharapkan peneliti selanjutnya menggunakan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, mencari responden lain, menambah lebih banyak responden yang dijadikan sampel. Berdasarkan hasil

pembahasan dan perhitungan diatas maka saran yang dianjurkan kepada pihak Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Surakarta sebaiknya meningkatkan kualitas kinerja pegawai antara lain:

1. Mempertahankan kompensasi yang sudah diberikan oleh organisasi, sehingga kinerja pegawai selalu dalam kondisi sangat baik untuk mencapai tujuan organisasi yang telahditentukan.
2. Meningkatkan penegakkan disiplin terhadap pegawai terkait penyelesaian tugas yangdibebankan kepadanya setiap periode waktu tertentu. Bagi pegawai yang tidak menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan, dikenakan sanksi sesuai ketentuan kepegawaian yang berlaku.
3. Meningkatkan pembinaan disiplin terkait pemakaian seragam dinas sesuai ketentuan yang berlaku. Bagi pegawai yang tidak menggunakan seragam dinas sesuai ketentuan,dikenakan sanksi sesuai peraturan kepegawaian yang berlaku.
4. Meningkatkan pembinaan disiplin dengan cara sosialisasi dari Pimpinan kepada seluruh pegawai terkait ketaatan dalam mematuhi aturan organisai setiap bulan secararutin yang dilakukan secara tatap muka langsung.
5. Meningkatkan pengetahuan dan pemahaman pegawai terkait peraturan terbaru tentang kepabeanan dan cukai dengan cara memberikan sosialisasi

dengan membuat website yang berisi peraturan terbaru agar pegawai memahami peraturan terbaru tentang kepabeanan dan cukai demi kelancaran pelaksanaan tugas melayani pengguna jasa kepabeanan.

6. Memberikan motivasi kepada pegawai agar selalu semangat dalam bekerja dengan cara melaksanakan family gathering / outbond sehingga memberikan kebugaran bagi tubuh dan pikiran, sehingga pegawai merasa senang dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.
7. Meningkatkan keahlian dan keterampilan pegawai dengan cara memberikan kesempatan pegawai untuk mengikuti pendidikan dan latihan yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Bea dan Cukai.

### DAFTAR PUSTAKA

- Hidayat, A. (n.d.). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABELINTERVENING*.
- Kompensasi, P., dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Arifin, K., HikmahPerkasa, D., Desty Febrian, W., & Dian Nusantara, U. (n.d.). *Global : Jurnal Lentera BITEP*. <https://lenteranusa.id/>
- Kompensasi, P., Motivasi, D., Terhadap, K., Karyawan, K., Latief, A., Zati, M. R., & Mariana, S. (n.d.). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap KinerjaKaryawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)*.
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *FokusBisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 21(1), 43–59. <https://doi.org/10.32639/fokbis.v21i1.106>
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana PrenadaMedia Group.
- Emron Edison, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta Daly, Hamian.
2015. Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana DaerahProvinsi Sulawesi Tengah. *E-jurnal Katalogis*, 3(1 ) h 84-94, (<http://megaslides.top/doc/219570/pengaruh-kompensasi-disiplin-dan-kompensasi-terhadap-kin>. diakses tanggal 15 Januari 2017).
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Misbahuddin. 2013. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivky. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah ProvinsiSulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05 ) h 528-537 (<http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/viewfile/9875/9460>, diakses tanggal 15 Januari 2017).
- Rivai, Rusdy. 2009. *Pengantar Manajemen*. Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers. Sugiyono.
- Firda Fahraini, Rinaldi Syarif, 2022. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia, *jurnalikraith-ekonomika* No.1 Vol. 5 Maret 2022.
- M. Andi Prayogi, 2019. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Festival Riset Ilmiah manajemen dan Akutansi, 2019.
- Yusuf Ardiansyah, Lisa Harry Sulistiyowati, 2018. Pengaruh Kompetensi dan kecerdasan Emosional terhadap kinerja pegawai, Program Studi Manajemen, Universitas Swadaya Gunung Jati *Jurnal Inspirasi Bisnis dan manajemen*, Vol 2, (1),2018,91- 100
- Mulyasari, Irma. 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai, Universitas Galuh Ciamis, *Journal of management review* Volume 2 Number 2 Page (190-197)
- Sugiarti, Endang. 2018. Pengaruh Kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Wilayah II Ciputat, Universitas Pamulang, *Jurnal kreatif Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan*, Vol. 6, No.3, Juli 2018.