

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI DALAM PELAYANAN EKSPOR DAN IMPOR

Wanda Ginanjar Kartasasmita, Anita Maharani dan Mery Noviyanti

Universitas Terbuka dan Universitas Bina Nusantara Jakarta, Indonesia

Email: wandakartasasmitha@gmail.com, anita.maharani@binus.edu dan meryn@ecampus.ut.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the effect of competence and compensation on employee performance, as well as to analyze moderate compensation between competence and employee performance. This type of quantitative research uses a case study method, a population of 102 employees with a total sampling technique so that the sample size is 102 employees. Data processing techniques using smart PLS. Research has shown that competence has an impact on employee performance. Employee performance can also be influenced by compensation and compensation can moderate competence with employee performance, performance can be supported by good compensation, it will improve performance.

Keywords: *competencies; performance; employees; influence*

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis dinamika yang terjadi antara kompetensi, kompensasi dan kinerja pegawai. Selain itu penelitian ini juga melakukan penggalian tentang sejauhmana kompensasi dapat berperan sebagai pemoderasi antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Untuk penelitian ini, peneliti menggunakan sejumlah literatur, antara lainnya adalah tentang kompetensi, kinerja dan kompensasi sehingga membentuk dinamika yang kemudian dibuatkan dalam model penelitian. Untuk metode penelitian, jenis penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif dengan metode studi kasus, penelitian ini mengikutsertakan seluruh pegawai di Bea Cukai di Merak, dengan jumlah populasi 102 pegawai dengan teknik pengambilan sampel total sampling sehingga jumlah sampel 102 pegawai, teknik pengolahan data menggunakan *smart PLS*. Peneliti dapat mengambil kesimpulan tentang model penelitian ini berdasarkan bootstrapping sebanyak 5000 dan sebelumnya menempuh uji reliabilitas dan validitas serta melihat kelayakan model melalui R^2 . Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa bahwa kompetensi memiliki dampak pada kinerja pegawai. Selain itu kinerja pegawai juga dapat di pengaruhi oleh adanya kompensasi serta kompensasi dapat memoderasi kompetensi dengan kinerja pegawai, kinerja dapat didukung dengan kompensasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja.

Kata Kunci: kompetensi; kinerja; kompensasi; pegawai; pengaruh

Pendahuluan

Peran manusia dalam institusi baik itu sesama karyawan atau atasan dan hubungan atasan dengan dengan bawahan merupakan manajemen dalam institusi itu sendiri, efisiensi dalam mengelola manusia perlu di dilaksanakan untuk mengelola organisasi yang mana hal ini dapat menjadi tujuan untuk menyediakan keefektifan dalam suatu unit organisasi. Organisasi atau badan akan berhasil dalam pencapaian tujuan perusahaan yang akan berkaitan dengan berbagai perilaku elemen sumber daya manusia dalam tatanan perusahaan atau organisasi dalam pencapaian visi misinya.

Perkembangan zaman semakin pesat mengakibatkan organisasi perlu untuk memaksimalkan kinerja pegawainya, sehingga organisasi dapat memiliki daya saing dengan organisasi satu sama lain yang akan mempunyai hasil yang berbeda mengenai produk yang dihasilkan dengan organisasi tersebut. Untuk melihat iklim persaingan yang semakin ketat, perusahaan perlu meningkatkan lebih lanjut dengan memaksimalkan unsur yang ada dalam organisasi. Perusahaan harus dapat menghadapi segala masalah yang ada pada perusahaan perusahaan agar perusahaan lebih maju dan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Organisasi perusahaan sangat butuh dalam peningkatan kinerja, dengan kinerja yang baik maka organisasi usaha dapat memperoleh keuntungan dari peningkatan kinerja pegawai yaitu berupa peningkatan produksi atau jasa yang dihasilkan dan akan berdampak pada pendapatan organisasi usaha, sebagaimana temuan Satria dan Setiawati (2018) yang menemukan bahwa kinerja karyawan berbanding lurus dengan keuntungan perusahaan.

Peningkatan kinerja menjadi masalah yang paling utama dalam sebuah perusahaan. (Rismawati, 2018) mengartikan kinerja dapat dikatakan secara pribadi dibentuk oleh sekelompok orang, bertindak sesuai dengan prestasi mereka yang sah, bertujuan, tanpa adanya pelanggaran hukum, dan gigih. Kinerja karyawan yang tinggi dan rendah terkait dengan sistem remunerasi yang diterapkan oleh perusahaan. Remunerasi yang tidak tepat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan juga terkait dengan hasil kinerja seseorang, (Prihantoro, 2015) menemukan kinerja merupakan kinerja terbaru pada waktu tertentu dan kinerja dalam berbagai opsi seperti pilihan, standar, target atau kriteria, sedangkan indikator kinerja didasarkan pada kinerja karyawan. jumlah pekerjaan dan kontribusi karyawan dalam organisasi. Harus memiliki kemauan dan kemampuan tertentu untuk melakukan tugas atau pekerjaan seseorang. Kinerja karyawan adalah sesuatu yang paling penting untuk mencapai yang diharapkan dalam visi dan misi institusi.

Pegawai sangat berperan dalam mewujudkan tujuan dalam sebuah organisasi atau institusi. Komponen yang salah satunya berperan dalam peningkatan kinerja pegawai adalah kompetensi. Sholehatusya'diyah (2107) menyebutkan bahwa kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana kompetensi diartikan dalam kemampuan dari karakteristik individu karyawan meliputi adanya pengetahuan, perilaku individu serta ketrampilan individu dalam melaksanakan kewajiban dan untuk menjalankan tugasnya dan akan berdampak pada pelaksanaan tugasnya secara profesional, efisien dan efektif. (Yuningsih, 2019) mengemukakan bahwa ada beberapa komponen yang mempengaruhi kinerja yakni kompetensi dari karyawan, kompetensi menjadi kekuatan untuk melakukan

pekerjaan, dan kegiatan berdasarkan keterampilan dan tugas yang sesuai, termasuk sesuai dengan langkah-langkah yang diperlukan dan mendorong standar tenaga kerja. Kompetensi pegawai adalah dasar yang menjadi pijakan untuk mendukung kinerja individu. Di sisi lain, dalam peraturan Undang-undang No. 7 tahun 2013 tentang penyusunan kompetensi yang diartikan bahwa kemampuan atau karakteristik individu yang mana menunjukkan keseriusan pegawai dalam bekerja meliputi semua aspek yang dimiliki individu yakni adanya pengetahuan sikap serta kemampuan *skill* yang dimiliki individu sesuai fungsi jabatan. (Pramularso, 2018) menyebutkan kompetensi seseorang di tempat kerja atau dalam pembedanya, individu memiliki hubungan sebab akibat atau hubungan sebab akibat dengan kriteria yang, jika perlu, berfungsi sebagai referensi, layanan yang efektif atau berfungsi. Kompetensi adalah dasar untuk bagaimana pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang terlibat biasanya dilakukan dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, peneliti menemukan permasalahan yang dapat ditemukan di bea cukai yang dijadikan obyek penelitian, yakni adanya keterlambatan dalam penerimaan dokumen ekspor yang dialami oleh pengusaha. Keterlambatan ini membuat adanya waktu tunggu bagi pengusaha untuk mengekspor barang. Selain itu, masalah lainnya dalam pengurusan dokumen yang bermasalah dimana adanya keterlambatan penanganan masalah berkaitan dengan dokumen tersebut, dikarenakan terbatasnya kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan pengusaha atau terbatasnya pegawai dalam berkonsultasi dengan atasan atau sesama pegawai. Pada observasi awal yang dilakukan terdapat pegawai yang kurang serius bekerja yakni keterlambatan pegawai masuk kantor khususnya pelayanan setelah jam istirahat siang, biasanya jam kantor untuk istirahat siang dimulai jam 13.00, akan tetapi pelayanannya dimulai sekitar jam 13.30.

Berdasarkan acuan penilaian kinerja pegawai yang digunakan sebagai standar pengukuran kinerja pegawai KPPBC Balikpapan berupa penilaian komunikasi dan pendidikan, patuh tidaknya dalam membuat laporan, mengelola sumberdaya pegawai pada pekerjaan. Permasalahan yang telah dikemukakan dapat memungkinkan akan berdampak pada kinerja pegawai yang disebabkan oleh kompetensi pegawai dimana adanya pegawai yang hanya untuk berbincang santai dengan temanya padahal sudah banyak yang akan mengurus perizinan, dengan kondisi hal ini akan membuat keterlambatan dalam pelayanan pegawai terhadap konsumen yang akan mengurus dokumen pada lembaga tersebut. Berdasarkan pengamatan peneliti, kompetensi pegawai dalam pengurusan dokumen oleh pegawai menjadi syarat mutlak yang perlu di kuasai sehingga akan mempercepat proses penanganan masalah berkaitan dengan dokumen yang diminta oleh pengguna layanan sehingga akan dapat memacu kinerja pegawai itu sendiri.

Kompetensi dapat berdampak pada kinerja karyawan yang mana hal ini sudah dilakukan oleh (Kurniawan, 2018) yang menyatakan adanya variabel kompetensi yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan indikator yang paling dominan dalam pengaruhnya yakni pada indikator kemampuan dan pengetahuan karyawan mengenai bidang pekerjaannya sehingga dengan kompetensi yang dimiliki memungkinkan untuk

adanya kinerja yang baik. Peneliti lain (Sujiati, Ma'arif, & Najib, 2017) yang mengungkapkan adanya kinerja yang dapat dipengaruhi oleh kompetensi, yang mana kinerja dapat ditopang dengan meningkatkan kompetensi melalui peningkatan keahlian karyawan dibidangnya masing-masing (Martini, Rahyuda, Sintaasih, & Piartrini, 2018) menemukan hasil penelitian yang sama, yakni adanya peningkatan kinerja akan mampu meningkatkan kompetensi pada karyawan. Penelitian pendahuluan telah meneliti mengenai kompensasi sebagai variabel moderasi antara kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan seperti (Aji, Suddin, & Suseno, 2017) yang mengemukakan bahwa kompensasi memoderasi antara kompetensi terhadap kinerja, yang mana apabila kompetensi pegawai disertai dengan kompensasi yang memadai maka kinerja karyawan akan meningkat. Kompetensi pegawai yang bagus dapat menjadi output kinerja yang bagus, disisi lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. (Kurniawan, 2018) menyebutkan kompetensi yang tinggi pada karyawan akan berdampak pada kinerja dimana jika kompensasi yang didapatkan oleh pegawai tinggi maka akan memicu pegawai dalam peningkatan kemampuan bekerja sehingga akan berdampak pada kinerja. Kompensasi memiliki dua unsur finansial dan non finansial, bentuk kompensasi berupa finansial dapat berupa bonus atas pencapaian hasil pegawai sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa pujian dan pemberian fasilitas kepada pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian yang sudah dilakukan, penelitian akan membahas berhubungan tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan moderasi kompensasi dalam pelayanan ekspor dan impor (studi kasus pada KPPBC Balikpapan).

Metode Penelitian

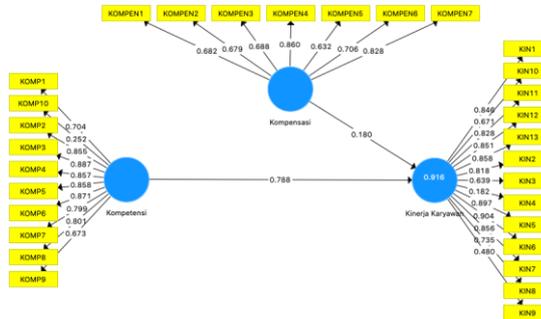
Studi kasus menjadi metode dalam penelitian. Kuantitatif menjadi jenis dalam penelitian karena perolehan hasil penelitian berupa angka. populasi penelitian yakni pegawai kantor pengawasan dan pelayanan Bea cukai tipe Madya Pabean B Balikpapan dan berjumlah 102 orang. Teknik pengambilan sampel adalah penelitian sensus yakni pengambilan sampel dengan mengikutsertakan semua populasi menjadi sampel dan didapatkan 102 responden. Alat pengumpulan data berupa kuesioner dengan variabel kompetensi pegawai, kompensasi dan kinerja pegawai. Analisa data menggunakan uji moderasi dengan bantuan *software smart PLS*.

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi identitas responden yang bersedia untuk mengisi angket penelitian sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yakni dengan jumlah 80 responden (78,43%). Identitas responden sebagian berumur lebih tua dari 35 tahun, dengan total 53 responden (51,96%). Identitas dilihat dari pendidikan sebagian besar responden berpendidikan sarjana yakni 70 responden (68,63%). Berdasarkan masa kerja identitas responden dengan masa kerja 6 hingga 10 tahun dengan jumlah 60 responden (58,82%). Model persamaan struktural dalam penelitian ini dengan variabel independen kompetensi

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi dalam Pelayanan Ekspor dan Impor

pegawai, variabel dependen yakni kinerja pegawai dan variabel moderasi yakni kompensasi maka dapat digambarkan dalam gambar persamaan struktural berikut.



Gambar 1
Model Persamaan Struktural Penelitian

Hasil evaluasi model persamaan struktural penelitian menggunakan konvergen dalam validitas pada model struktural dengan *loading factor* yakni *outer loadings* PLS *Algorithm*. Nilai *loading factor* dengan kriteria berbeda-beda menurut para ahli, (Ghozali, 2018) menyebutkan bahwa kriteria *outer loading factor* dengan nilai $> 0,7$. Gambar 1 didapatkan masih ada *outer loading* di bawah 0,7, namun nilai tersebut bisa diterima dengan mempertimbangkan nilai uji reliabilitas tiap variabel yakni dapat dideskripsikan pada tabel 2 berikut.

Tabel 1
Uji Reliabilitas

	<i>Alpha</i>
Kinerja_	0,931
Kompensasi	0,850
Kompetensi	0,918

Hasil uji reliabilitas menggunakan rumus *alpha*, yang mana Ghozali (2018) sebuah instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai $alpha > 0,7$. Hasil analisis pada tabel 4.6 dengan hasil bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai $0,931 > 0,7$, variabel kompensasi $0,850 > 0,7$, dan variabel kompetensi dengan nilai $0,918 > 0,7$. Sehingga disimpulkan dalam penelitian nilai *alpha* pada masing-masing variabel lebih dari 0,70. Hasil pengujian juga mempertimbangkan hal lainnya yakni pada uji koefisien determinasi antara variabel bebas dengan variabel terikat yang dapat dijabarkan pada tabel berikut.

Tabel 2
Hasil uji Koefisien Determinasi

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja_	0,916	0,914

Berdasarkan tabel 2 didapatkan nilai pada uji determinasi yang ditunjukkan pada skor *adjusted r square*. Menurut (Ghozali, 2018) nilai koefisien determinasi lebih dari 0,5

dapat dikatakan antara variabel bebas dapat memiliki penggambaran pada variabel terikat. Hasil penelitian didapatkan nilai *adjusted r square* bernilai 0,914 memiliki arti variabel bebas menggambarkan variabel terikat dengan nilai 91,4% serta memiliki sisa 8,6% yang artinya sisa tersebut dijelaskan oleh lain variabel diluar penelitian, nilai tersebut $0,914 > 0,5$. Berdasarkan hasil analisis yang telah dikemukakan maka, kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi dan kompensasi. Dengan demikian pengujian dilanjutkan peneliti ke tahapan pengujian model structural.

Tabel 3
Pengujian Hipotesis Model Persamaan Structural

	“t hitung”	“P Values”
Kompensasi -> Kinerja_	5,142	0,000
Kompetensi -> Kinerja_	10,432	0,000
Moderating Effect 1 -> Kinerja	4,147	0,000

Hasil pengujian hipotesis model persamaan structural diperoleh dengan penjelasan hasil yakni kompensasi yang dapat mempengaruhi kinerja, mendapatkan t hitung 5,142 dan P value 0,000 $< 0,05$. Untuk nilai kepercayaan 5% dan *degree of freedom* ($df = 102 - 2 - 1 = 99$) didapatkan skor t tabel = 1,984, sehingga perbandingan antara t hitung dan t tabel lebih besar t hitung, hipotesis penelitian pertama di terima sehingga kompensasi mampu mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian terbatas pada karakteristik responden dengan mayoritas pegawai memiliki masa kerja 6 tahun hingga 10 tahun dan rentang umur responden sebagian besar lebih dari 35 tahun, artinya penelitian ini dapat menggambarkan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dengan karakteristik tersebut. (Pramularso, 2018) menyebutkan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja, kompetensi dapat berupa pegawai memiliki pengetahuan dan pengalaman dalam pekerjaan, memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan, serta pegawai dengan masa kerja lebih lama akan memiliki pengalaman dan kompetensi yang memadai sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Kurniawan, 2018) yang mengungkapkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada indikator kemampuan dan pengetahuan mengenai bidang pekerjaannya sehingga dengan kompetensi yang dimiliki dapat meningkatkan kinerja karyawan. Peneliti lain yang memiliki hasil sama (Sujati et al., 2017) yang mengungkapkan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yakni kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kemampuan dan ketrampilan karyawan. (Martini et al., 2018) juga mengungkapkan hasil serupa dimana kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.

Kinerja pegawai yang baik dapat dicapai melalui kompetensi pegawai, sehingga akan berguna bagi pegawai dalam memahami wewenang dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan sehingga akan dapat mencapai tujuan organisasi. Kompetensi mencakup karakteristik perilaku yang dapat menunjukkan perbedaan antara pegawai satu dengan pegawai lainnya yang memiliki kinerja tinggi, kompetensi pegawai yang tinggi juga akan

mendapat peluang dalam memperoleh prestasi serta kinerja yang tinggi pula (Pribadiyono & Hendarto, 2019).

Kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai didapatkan nilai t hitung 10,432 dan p value $0,000 < 0,05$. Dengan jumlah sampel 102 maka derajat kebebasan ($dk = 102 - 2 - 1 = 99$), t tabel = 1,984, t hitung (10,432) > t tabel (1,984), sehingga hipotesis di terima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja, hasil penelitian ini terbukti pada sebagian besar responden dengan karakteristik pendidikan sarjana, responden dengan masa kerja 6 tahun sampai dengan 10 tahun, dan umur responden lebih dari 35 tahun. Kompensasi dalam hal ini merupakan balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawainya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Kompensasi penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran penghargaan dari hasil kerja yang dilakukan (Anthonia, 2019). Kinerja dapat diartikan sebagai proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan pegawai dalam bekerja, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, hal ini dipengaruhi oleh adanya gaji yang sesuai dengan bidang pekerjaan, kepuasan tunjangan dan kepuasan fasilitas yang diberikan oleh organisasi (Aisyah, 2019). Hasil temuan penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nugraha, 2017) yang mengungkapkan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai yakni kompensasi secara langsung berupa *unsentif* dan bonus kerja dan tidak langsung berupa kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja yang dimiliki. Penelitian lain juga menemukan hal yang sama yakni (Mundakir, 2018) yang mengemukakan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai, kompensasi yang dapat meningkatkan kinerja yakni adanya yang mana apabila kompetensi pegawai disertai dengan kompensasi yang memadai maka kinerja karyawan akan meningkat.

Kinerja pegawai akan meningkat apabila pada suatu kondisi yang dapat diketahui tingkat pencapaian hasil dari pegawai sesuai dengan harapan dalam pencapaian kinerja yang diperoleh (Pianda, 2018). Temuan hasil penelitian didapatkan kinerja dapat ditingkatkan dari kompensasi yakni berupa gaji yang di terima sesuai dengan waktu dan tenaga yang di keluarkan, puas dengan gaji yang diberikan, perbedaan gaji antar bagian dalam organisasi sudah sesuai dengan harapan, fasilitas yang di berikan sudah memadai (Anthonia, 2019).

Moderasi kompensasi antara kompetensi yang berdampak pada kinerja didapatkan t hitung = 4,147 dan p value $0,000 < 0,05$. Derajat kebebasan yakni $dk = 102 - 2 - 1 = 99$ diperoleh t tabel = 1,984; t hitung (4,147) > t tabel (1,984). Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi dapat memoderasi kompetensi terhadap kinerja pegawai. Kompetensi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan di dukung oleh adanya kompensasi. Mengingat sebagian besar responden penelitian berumur lebih dari 35 tahun, pendidikan sarjana dan memiliki masa kerja antara 6 tahun hingga 10 tahun, hal ini akan membantu pegawai dalam mencapai kinerja yang maksimal dikarenakan dengan masa kerja lebih dari 6 tahun dan berumur lebih dari 35 tahun maka pegawai akan lebih paham mengenai tugas pokok dan fungsi dalam jabatannya dan tidak menutup kemungkinan memiliki kompetensi dan kompensasi yang baik pula, selain itu mayoritas pegawai

berpendidikan minimal sarjana hal ini akan memberikan kompetensi yang sangat baik pada pegawai.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian (Aji et al., 2017) yang mengemukakan bahwa kompensasi memoderasi antara kompetensi terhadap kinerja, yang mana apabila kompetensi pegawai disertai dengan kompensasi yang memadai maka kinerja akan meningkat. Kompensasi mencerminkan balas jasa terhadap hasil kerja pegawai dan kompetensi mencerminkan dari pengetahuan, kemampuan dan sikap pegawai terhadap bidang pekerjaannya dan apabila kompetensi pegawai disertai dengan kompensasi maka kinerja pegawai akan dapat ditingkatkan (Sarboini, Rizal, Surya, & Yusuf, 2018). Pegawai dapat memiliki kinerja yang baik maka pegawai perlu diberikan kompensasi yang memadai, baik itu kompensasi langsung berupa pemberian bonus pada pegawai yang memiliki kinerja yang baik dan kompensasi tidak langsung dapat diberikan berupa pemberian fasilitas kepada pegawai dalam menunjang pekerjaan misalnya laptop, sedangkan kompetensi yang diberikan kepada pegawai agar kinerja pegawai dapat meningkat dapat diberikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai yang belum memenuhi angka kredit kinerja (Pramularso, 2018). Kompetensi dapat sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai dimana kinerja dapat berupa kemampuan yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan bersama kearah tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan (Renyut, Modding, & Bima, 2017).

Kesimpulan

Simpulan penelitian yakni dugaan mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Balikpapan terbukti dengan karakteristik responden sebagian besar pendidikan sarjana, berumur lebih dari 35 tahun, dan masa kerja antara 6 tahun hingga 10 tahun serta penelitian terdahulu relevan dengan hasil penelitian, dugaan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Balikpapan terbukti dengan karakteristik responden sebagian besar pendidikan sarjana, berumur lebih dari 35 tahun, dan masa kerja antara 6 tahun hingga 10 tahun serta penelitian terdahulu relevan dengan hasil penelitian, dugaan mengenai kompensasi dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Balikpapan terbukti dengan karakteristik responden sebagian besar pendidikan sarjana, berumur lebih dari 35 tahun, dan masa kerja antara 6 tahun hingga 10 tahun serta penelitian terdahulu relevan dengan hasil penelitian.

Saran bagi organisasi untuk melaksanakan program promosi jabatan bagi pegawai yang telah mencapai angka kredit tertentu, menambah program diklat bagi pegawai yang belum mencapai kinerja sesuai dengan angka kredit yang ditetapkan oleh organisasi, penelitian selanjutnya disarankan dapat menambah variable penelitian yang

mempengaruhi kinerja selain kompensasi dan kompetensi pegawai misalnya gaya kepemimpinan.

BIBLIOGRAFI

- Aji, Sunu Waskito, Suddin, Alwi, & Suseno, Y. Djoko. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kompensasi Sebagai Variabel Intervening (Survei Pada Karyawan PT Wahana Sun Solo). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2). [Google Scholar](#)
- Anthonia. (2019). Compensation Management and Employee Performance in Nigeria. *IJAR Journal*, 9(2), 384–398.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. [Google Scholar](#)
- Kurniawan, D. A. (2018). *The Effect Of Competence And Motivation On Employee Performance Through Employees Capabilitieson* (pp. 48–61). pp. 48–61. PT. Binasinan Amity. IJSRSM.
- Martini, Ida Ayu Oka, Rahyuda, I. Ketut, Sintaasih, Desak Ketut, & Piartrini, P. S. (2018). The influence of competency on employee performance through organizational commitment dimension. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(2), 29–37. [Google Scholar](#)
- Mundakir, Zainuri. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal 2 (BMAJ)*, 1, 37–48. [Google Scholar](#)
- Nugraha. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal RisetBisnis Dan Investasi*, 3(3), 24–33. [Google Scholar](#)
- Pianda, Didi. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher). [Google Scholar](#)
- Pramularso, Egis Yani. (2018). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta*. [Google Scholar](#)
- Pribadiyono, Ir, & Hendarto, Willy. (2019). *Kompetensi Kerja Perusahaan Perkapalan*. Jakad Media Publishing. [Google Scholar](#)
- Prihantoro, Agung. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen*. Deepublish. [Google Scholar](#)
- Renyut, Bernard C., Modding, H. Basri, & Bima, Jobhar. (2017). *The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor's Office*. [Google Scholar](#)

Rismawati. (2018). *Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Celebes media Pekasa.

Sarboini, Sarboini, Rizal, Syamsul, Surya, Jen, & Yusuf, Zulfan. (2018). The effect of leadership, compensation and competency on employee performance. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 6(2), 215–234. [Google Scholar](#)

Satria, Budi & Setiawati, Nur. (2018). Employee performance analysis to increase profitability; Case study at PT XYZ, BEKASI-WEST JAVA. *Journal of Economic Development, Environment and People*. 7. 24. 10.26458/jedep.v7i4.594. [Google Scholar](#)

Sujiati, Ma'arif, M. Syamsul, & Najib, Mukhamad. (2017). The Effect Of Motivation And Competence On Employee Performance In Satellite Technology Center-National Institute Aeronautics And Space. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(2), 229–237. [Google Scholar](#)

Yuningsih, Erni. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT XXX. *Jurnal Visionida*, 5(1), 32–45. [Google Scholar](#)

Copyright holder:

Wanda Ginanjar Kartasasmita, Anita Maharani dan Mery Noviyanti (2021)

First publication right:

Journal Syntax Idea

This article is licensed under:

