

Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean Tanjung Emas

Yudha Khoirunnizar ¹, Sutopo ²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharmaputra Semarang

Abstract. *This research is motivated by the performance achievements of the employees of the Tanjung Emas Middle Type Customs and Excise Office of Supervision and Service Office which have not been achieved. The purpose of this study was to analyze the influence of Motivation (X1) and Competence (X2) on Employee Performance (Y) in the Customs and Excise Supervision and Service Office of the Middle Type of Customs Tanjung Emas.*

Descriptive analysis in this study uses the index number method. Determining the number of samples was calculated based on the slovin formula and obtained a sample of 71 employees from a total population of 248 employees. The sampling method uses simple random sampling technique.

The results of the analysis show that motivation has no significant positive effect on employee performance. This is indicated by the calculated t value which is smaller than t table, namely $0.481 < 1.667$ ($df = 68$), with a significance value of 0.632 which is greater than $\alpha = 0.05$. Motivation (1) is positive at 0.042 which means that there is no effect of motivation on performance (not significant).

The results of the analysis show that competence has a significant positive effect on employee performance. This is indicated by the calculated t value that is greater than t table, namely $8.028 > 1.667$ ($df = 68$), with a significance value of 0.000 which is smaller than $\alpha = 0.05$. Competence (2) has a positive sign of 0.705 which means that the higher the competency, the higher the employee's performance (significant).

Keywords: *Motivation, Competence, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh capaian kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Tanjung Emas yang belum tercapai. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Motivasi (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Tanjung Emas.

Analisis diskriptif dalam penelitian ini menggunakan metode angka indeks. Penentuan jumlah sampel dihitung berdasarkan rumus slovin dan diperoleh sampel sebanyak 71 pegawai dari total populasi 248 pegawai. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling.

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $0,481 < 1,667$ ($df = 68$), dengan nilai signifikansi sebesar 0,632 dimana lebih besar daripada $\alpha = 0,05$. Motivasi (1) bertanda positif sebesar 0,042 dapat diartikan tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja (tidak signifikan).

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $8,028 > 1,667$ ($df = 68$), dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Kompetensi (2) bertanda positif sebesar 0,705 dapat diartikan semakin tinggi kompetensi, maka akan semakin tinggi juga kinerja pegawai (signifikan).

Kata kunci: Motivasi, Kompetensi, Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Keberadaan sebuah instansi dalam bentuk apapun, baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usaha pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan kinerja pegawai yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/instansi. Dalam sebuah organisasi tenaga kerja merupakan aset yang paling penting dalam menjalankan kegiatan organisasi. Setiap organisasi memiliki target-target kerja yang perlu dicapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Untuk menjalankan kegiatan dimaksud, pegawai sebagai tenaga kerja diharapkan dapat melaksanakan kegiatan organisasi dengan semaksimal mungkin. Oleh sebab itu, SDM dibutuhkan dalam pengembangan organisasi dan untuk menjalankan seluruh kegiatan bisnis yang ada. SDM memiliki andil dalam merencanakan, mengorganisasikan, menyusun personalia, menggerakkan, dan mengawasi tiap-tiap fungsi operasional agar tujuan organisasi dapat direalisasikan. Sebuah organisasi juga berupaya dengan keras dalam mencari solusi sehingga kinerja di dalam perusahaannya dapat ditingkatkan (Bangun, 2012).

Kinerja memegang peran krusial bagi suatu instansi. Jika kinerjanya bagus, maka produktivitasnya pun akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Kompetensi yang dimiliki pegawai semestinya dapat dikenali oleh instansi sehingga solusi mengenai permasalahan pegawai dapat dicari dan akhirnya masalahnya bisa teratasi. Berbagai upaya dilakukan instansi untuk memunculkan semangat pegawai agar kinerja mereka bisa ditingkatkan demi teraihnya keefektifan dan tujuan instansi. Instansi dikatakan baik apabila pegawainya mempunyai semangat kerja yang tinggi dan mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di instansi.

Kinerja pegawai adalah pemanfaatan sumber daya manusia yang di dukung oleh sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan tujuan organisasi yang optimal. Kinerja menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi kinerjanya. Untuk mencapai tujuan organisasi tentunya dituntut kinerja seluruh pegawai yang baik (Siagian, 2014). Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2016) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor yang dapat menggerakkan kinerja salah satunya adalah motivasi. Motivasi kerja mempunyai peranan yang penting dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk bekerja secara optimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan. Seorang karyawan yang memiliki intelegensia cukup tinggi bisa gagal karena kekurangan motivasi. Hasil kerja akan optimal jika ada motivasi yang tepat.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Pengaruh kompetensi pada kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia. Hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relatif lebih ada dipermukaan salah satu karakteristik yang dimiliki karyawan. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Seorang karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki karyawan bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kompetensi dan motivasi saling berkaitan, keduanya dapat memotivasi pegawai untuk menaikkan kualitas dan kuantitas kerja.

Salah satu organisasi yang sangat memperhatikan kinerja pegawai adalah Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Tanjung Emas. Kompetensi pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Tanjung Emas ini ditujukan agar pegawainya bisa tergerak untuk bekerja dengan lebih giat. Banyak atau sedikitnya kompetensi ini menyesuaikan hasil pencapaian sasaran yang

diraih pegawai dalam waktu tertentu. Kompetensi pegawai yang meningkat akan menghasilkan reward yang nantinya diberikan bagi pegawai yang memiliki kompetensi bagus, contohnya dengan pemberian kenaikan gaji, bonus, jabatan, pelatihan, dan pemberian sertifikat. Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Tanjung Emas memberikan insentif kepada pegawai yang rajin dan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dengan kata lain, seluruh pegawai berhak mendapatkan insentif berupa bonus maupun sertifikat dengan kategori kinerja baik yang diberikan oleh instansi.

Kinerja pegawai dapat diketahui dari penilaian kualitas, kuantitas hasil pekerjaan, kemandirian, kedisiplinan, efektifitas dan kerjasama, dan aspek-aspek lain dari seorang pegawai dalam bekerja. Karena menurut Guenter dan Cuyper (2015), bahwa sebuah penghargaan atau reward yang tinggi dapat memberikan dorongan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Namun sebaliknya apabila motivasi yang diberikan kurang kepada pegawai, maka akan menimbulkan hilangnya semangat kerja yang berakibat pada tertundanya penyelesaian pekerjaan. Pegawai juga menjadi tidak termotivasi untuk melakukan segala sesuatu dan akhirnya pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya terbengkalai.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Motivasi

Menurut Sardiman (2006:73), motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Kemudian menurut Mulyasa (2003:112), motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu.

Menurut Edward B. Flippo (dalam Malayu 2005:143) menyebutkan bahwa motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Menurut Azwar (2000:15), motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan jurnal penelitian Bukhari, Sjahril Effendi Pasaribu (2019) menyimpulkan bahwa (1) motivasi kerja merupakan bagian yang urgen dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, (2) motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi, dan (3) motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2017), tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2016), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterangan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Kemudian menurut Sutrisno (2009:203), kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

McAshan (dalam Sutrisno, 2009), mengemukakan bahwa kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan jurnal penelitian Rizki Afri Mulia, Nika Saputra (2021), menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keahlian, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas lainnya secara efektif dan efisien.

Dari definisi para ahli tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan dasar yang pokok, kemampuan, dan pengalaman yang dapat mempengaruhi kinerja orang tersebut.

Jenis Kompetensi

Spencer & Spencer (1993:15) menyatakan bahwa berdasarkan kriteria yang digunakan untuk memprediksi kinerja suatu pekerjaan, kompetensi terbagi atas dua kategori yaitu:

1. Threshold Competencies (kompetensi dasar), merupakan karakteristik utama yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, akan tetapi tidak membedakan seseorang yang berkinerja tinggi dengan kinerja rata-rata (meliputi pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca).
2. Differentiating Competencies (kompetensi bidang), merupakan faktor-faktor yang membedakan seseorang yang berkinerja tinggi dengan yang berkinerja rendah.

Selanjutnya Spencer & Spencer (1993), secara umum mengelompokkan ke dalam enam kelompok kompetensi untuk mencapai kinerja tinggi baik bagi teknisi dan professional, tenaga penjual, helping and human service, manajer, maupun pengusaha yaitu:

1. Kompetensi berprestasi dan tindakan (Achievement and Action)
2. Kompetensi melayani (helping and human service)
3. Kompetensi memimpin (influence)
4. Kompetensi mengelola (managerial)
5. Kompetensi berfikir (cognitive)
6. Kompetensi kepribadian yang efektif (personal effectiveness)

Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2018) bahwa “kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Hikmah (2020), kinerja pegawai adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut (Heryenzus & Laia, 2018), kinerja karyawan adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Berdasarkan jurnal penelitian Bukhari, Sjahril Effendi Pasaribu (2019) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil dari perilaku anggota organisasi, dimana tujuan aktual yang ingin dicapai adalah adanya perubahan perilaku yang lebih baik.

Berdasarkan apa yang disampaikan beberapa peneliti terdahulu sebagaimana tersebut diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai merupakan dampak yang dihasilkan oleh pegawai yang meliputi segi kualitas maupun kuantitas atas pekerjaan, tanggung jawab atau tugas yang diberikan.

Faktor Kinerja Pegawai

Menurut Astuti & Sjahrudin (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja terbagi atas dua bagian yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Internal, meliputi : sifat-sifat seseorang seperti sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi (reward dan punishment), umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya.
2. Faktor Eksternal, meliputi : lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Jenis Kinerja Pegawai

Secara garis besar, jenis kinerja menurut pernyataan (Nur, 2019) ada 3 (tiga) jenis kinerja yang dapat dibedakan, yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja Operasional (operation performance), merupakan kinerja yang cenderung bersifat abstrak dan lebih luas dengan mencakup beberapa faktor penting di dalamnya.
2. Kinerja Administratif (administrative performance), merupakan kinerja yang berdasarkan pada tata cara kerja, yang secara teratur dan mencakup ketelitian antara individu maupun kelompok.
3. Kinerja Strategik (strategic performance), merupakan proses kerja yang mengatur tahapan proses agar dapat mencapai tujuan dengan lebih efektif dan efisien dalam waktu dan kesuksesan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi disebabkan oleh hubungan individu pada saat berhadapan pada suatu kondisi. Motivasi berperan signifikan agar kinerja karyawan meningkat. Variabel motivasi mempunyai dampak sebenarnya pada kinerja yang meningkat. Motivasi intrinsik maupun ekstrinsik mampu memacu kinerja ataupun produktivitas penelitian (Anjani, 2019).

Hasil pengujian dari Siahaan & Bahri (2019) berjudul “Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai” menyimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanasi (explanatory research). Menurut Sugiyono (2013:6), penelitian eksplanasi adalah penelitian yang menjelaskan kedudukan antara variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dimana data penelitian berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik.

Variabel penelitian merupakan suatu atribut dari sekelompok objek yang diteliti serta mempunyai variasi antara satu dan lainnya dalam kelompok tersebut (Sugiyono: 2014).

Variabel - variabel independen yang akan diuji dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Variabel Independen (X)
 - a. Motivasi (X1)

Motivasi berarti dorongan alamiah guna memenuhi kebutuhan hidup. Dibentuk oleh sikap pegawai saat menghadapi situasi bekerja. Motivasi ialah sumber yang mengarahkan pegawai agar memiliki arah tujuan dalam pencapaian tujuan organisasi. Kondisi pikiran pegawai jika positif dalam situasi bekerja akan memperkuat motivasi kerja guna mendapatkan kinerja yang optimal (Rachmawati, 2017: 5).

- b. Kompetensi (X2)

Kompetensi didefinisikan menjadi mampu tidaknya pegawai dalam bekerja secara tepat dan unggul berdasarkan hal seperti pengetahuan, keahlian dan sikap. Kompetensi bisa diartikan menjadi dimensi keahlian perilaku dan unggulnya atasan atau staff yang memiliki keterampilan dan perilaku baik (Anjani, 2019).

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014). Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai. Aksinapang (2018) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden.

b. Studi Pustaka

Studi Pustaka adalah teknik pengumpulan data melalui studi literatur untuk mendapatkan informasi bagi pelaksanaan penelitian ini seperti buku-buku, jurnal-jurnal, atau arsip-arsip yang dapat menunjang teori, fakta dan data dari penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Emas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $0,481 < 1,667$ dengan nilai sig. sebesar 0,632 dimana lebih besar dari sig. 0,05. Hasil tersebut juga dapat dikaitkan dengan hasil tanggapan responden bahwa terdapat indikator motivasi yang memiliki nilai rendah.

Motivasi disebabkan oleh hubungan individu saat berhadapan pada suatu kondisi. Motivasi berperan signifikan agar kinerja pegawai meningkat. Variabel motivasi mempunyai dampak sebenarnya pada kinerja yang meningkat. Motivasi intrinsik maupun ekstrinsik mampu memacu kinerja ataupun produktivitas penelitian (Anjani, 2019).

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Siahaan & Bahri (2019) berjudul “Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai” yang menyimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif pada kinerja pegawai.

Namun dalam penelitian ini diperoleh hasil yang berbeda dengan kedua penelitian di atas yaitu motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dimungkinkan karena adanya pemikiran dari para pegawai bahwa motivasi ekstrinsik berupa mutasi dan promosi ke luar pulau Jawa adalah sesuatu yang berat untuk dijalani. Selama ini ada kecenderungan bahwa pola promosi pasti ke kantor-kantor di luar pulau Jawa. Oleh karena itu, pegawai yang sudah merasa nyaman bekerja di kantor yang berada

di pulau Jawa akan cenderung bekerja sewajarnya agar tidak mendapatkan promosi atau mutasi.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Emas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $8,028 > 1,667$ dengan nilai sig. sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari sig. 0,05. Kompetensi bisa menjadi sisi perilaku ahli atau unggul individu pemimpin yang terampil, berpengetahuan dan memiliki sikap yang baik. Pegawai berkompeten akan mempunyai kinerja yang baik. Agar kinerja pegawai meningkat bisa melalui peningkatan kompetensi, sebab kompetensi yang tinggi akan berefek pada kinerja pegawai (Anjani, 2019).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hafid (2018) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Samsat Polewali Mandar” yang menyimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah melihat hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Emas, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Emas.
2. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Emas.
3. Perubahan variabel motivasi dan kompetensi berpengaruh sebesar 50% terhadap perubahan kinerja pegawai dan 50% lainnya disebabkan oleh variabel lain.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil pembahasan, dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kompetensi berupa “Sertifikasi” kepada para pegawai dengan cara rutin memberikan kesempatan mengikuti diklat-diklat teknis maupun non teknis dan juga kesempatan untuk belajar ke jenjang yang lebih tinggi.
2. Pimpinan Bea dan Cukai perlu membuat kebijakan dan juga memberikan arahan atau penjelasan yang dapat merubah mindset para pegawai bahwa mutasi dan juga promosi adalah suatu peningkatan karir yang menjanjikan.

DAFTAR REFERENSI

- Aksinapang, S., Bachri, S., & Azis, I. 2018. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Palu. E Jurnal Katalogis, Vol. 6(No. 4).
- Amellya, A., Fitriasuri, F., & Elpanso, E. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin. MBIA, 21(1), 98–110. <https://doi.org/10.33557/mbia.v21i1.1667>
- Anisah, T., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mega Synergy Powerindo Batam. Jurnal Bening, 6(2), 295. <https://doi.org/10.33373/bening.v6i2.2016>
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ayu. 14(2), 83–93. <https://doi.org/10.55208/bistek.v14i2.234>
- Bahri, Syaiful dan Syalimono Siahaan. 2019. Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Unit Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol. 2, No.1.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Erlangga
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Acman: Accounting and Management Journal, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Chaeril, Akmal Umar, and Mansur Azis. 2019. “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng.” YUME: Journal of Management 1 (2): 114–29.

- Chalimah, Ika Nur (2019) Pengaruh Kelengkapan Fasilitas, Kualitas Sumber Daya Manusia, Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Samsat Medan Utara. Skripsi thesis, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Christine, C., Hendry, H., & Ernanda, Y. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Abdy Centra Perabot. *Warta Dharmawangsa*, 15(1), 14–28. <https://doi.org/10.46576/wdw.v15i1.1048>
- Fajri, T. M., & Rohman, A. (2020). Pengaruh Sistem Reward Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(2), 145–155. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i2.66>
- Hafid, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar. *DeReMa Jurnal Manajemen* Vol.13 No.2, 286- 311.
- Hartanto, Hendriani, S., & Maulida, Y. (2018). Analisis Pengaruh Kondisi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Riau, Sumatera Barat, Dan Kepulauan Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 10(2), 226–241. <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/5619>
- Hasibuan. M (2017) “Manajemen Sumber Daya Manusia,” Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Ivancevich, Konopaske and Matteson (2014) “Perilaku Manajemen Dan Organisasi,” Jakarta: Erlangga.
- Karomi, U., & Martini, N. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Tokai Texprint Indonesia. *COSTING : Journal of Economic, Business and Accounting*, 5(1), 556-565. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/costing.v5i1.1998>
- Mangkunegara. A.P. (2013) “Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. ,” PT.Remaja Rosda Karya. Bandung
- Mirah, & Ariani. (2021). Kompetensi, Motivasi Dan Kinerja Pengurus Bumdesa Se-Kecamatan Banjar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 155–162.
- Pramesti, M., Subagyo, H. S. H., & Aprilia, A. (2019). Perencanaan Ulang Tata Letak Fasilitas Produksi Keripik Nangka Dan Usulan Keselamatan Kesehatan Kerja (Studi Kasus Di Umkm Duta Fruit Chips, Kabupaten Malang). *Agrisocionomics: Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, 3(2), 150–164. <https://doi.org/10.14710/agrisocionomics.v3i2.5297>
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta*, 2(1), 40–46.
- Purnama. R. (2015) “Analisis Pengaruh Kepemimpinan. Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Aston Graphindo Indonesia).”

- Purnomo, D., Farida, K., & Ependi, N. H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Politeknik Lp3I Jakarta Kampus Kramat Raya. *Jurnal Lentera Bisnis*, 10(1), 14. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v10i1.421>
- Purwanto. M. N. (2016) "Ilmu Pendidikan Teoritis Dan Praktis," Bandung: Remaja Rosdakarya
- Rachmawati, R. W. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1–16. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.802>
- Rivai V. and Sagala, E.P. (2014) "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Instansi," PT. Raja Garfindo. Jakarta.
- Rizaldi, D., & Haryanto. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Kesehatan. *Humanities, Management, and Science Proceedings (HUMANIS)*, 2(2), 302–311. <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>
- Selviasari, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 4(1), 1–9.
- Setianingsih, A. 2016. Analisis Efektivitas Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Agent) Ditinjau Perspektif Ekonomi Islam
- Sherlie, & Hikmah. 2020. "Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 5 (1): 757–65.
- Sinaga, O. S. 2020. *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit. Alfabeta, Bandung
- Suristya, K. L., & Adi, N. R. (2021). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i1.32584>
- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Yulianty, P. D., Qodriah, S. L., Kurniawan, P., & Indriyanti, H. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elfaatih Global Indonesia. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 2(2), 51–61. <https://doi.org/10.37631/e-bisma.v2i2.402>