

Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Bea dan Cukai Kemenkeu RI

Mohamad Adila, Etika Sabariah

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta

ARTICLE INFO

Article history:

Received August 20, 2025

Revised 25 August 2025

Accepted 25 August 2025

Available online 07 Sept. 2025

Keywords:

Work Ability, Compensation, Employee Performance.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work ability and compensation on employee performance at the Directorate of Communication and User Guidance, Directorate General of Customs and Excise, Ministry of Finance of the Republic of Indonesia. Work ability and compensation are important factors in supporting employee performance to improve the effectiveness of service and supervision of the agency. The research method used is quantitative with a survey approach. The sample in this study was 43 employees selected through saturated sampling techniques. The data collection technique used a questionnaire, and data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, hypothesis tests, and determination tests with the help of SPSS software. It is known that the t-value of Variable X1 is 4.735 which is greater than the t-table of 1.684, so there is a positive influence between X1 and Y, the sig value is $0.000 < 0.05$, so the influence is significant. The calculated t value of X2 is $1.868 > 1.684$, there is an influence between X2 and Y, the sig value of X2 is $0.069 < 0.05$, X2 has a significant influence on performance, the f test sig value is $0.001 < 0.05$ and the calculated f value is $83.780 > 2.84$, that H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning there is a significant influence

of variables X1 and X2 simultaneously on performance. The determination value is 0.807 or equal to 80.7%, meaning that variables X1 and X2 simultaneously have an effect on Y of 80.7%. While the remaining $(100\% - 80.7\% = 0.193)$ variables are not accurate. Where the correlation level at 80.7% can be stated to have a strong correlation. The independent variables in this study are work ability (X_1) and compensation (X_2), while the dependent variable is employee performance (Y). The results of the study show that work ability and compensation partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. This finding indicates that increasing work ability and providing appropriate compensation can encourage an increase in overall employee performance.

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Komunikasi dan Bimbingan Pengguna Jasa, Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Kemampuan kerja dan kompensasi merupakan faktor penting dalam mendukung kinerja pegawai guna meningkatkan efektivitas pelayanan dan pengawasan instansi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 pegawai yang dipilih melalui teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan data analisis menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji determinasi dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Diketahui nilai t hitung Variabel X1 4,735 lebih besar dibanding t table 1,684 maka ada pengaruh positif antara X1 dan Y nilai sig $0,000 < 0,05$ maka pengaruhnya signifikan. Nilai t hitung X2 1,868 $> 1,684$ ada pengaruh antara X2 dan Y nilai sig X2 $0,069 < 0,05$ X2 Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, Uji f nilai sig $0,001 < 0,05$ dan nilai f hitung $83,780 > 2,84$ bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima berarti terdapat pengaruh signifikan variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap kinerja. Nilai determinasi 0,807 atau sama dengan 80,7% artinya variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y sebesar 80,7%. Sedangkan sisanya $(100\% - 80,7\% = 0,193)$ variabel yang tidak teliti. Dimana tingkat korelasi di angka 80,7% bisa dinyatakan memiliki korelasi yang kuat. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan kompensasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan kerja serta pemberian kompensasi yang layak dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen strategis yang bernilai tinggi bagi setiap organisasi dalam mengelola peran serta potensi individu secara optimal, guna mencapai kinerja yang efisien dan terarah. Pada adanya sumber daya manusia yang baik, seluruh kegiatan dalam suatu instansi dapat berjalan sama pada tujuan instansi serta akan menghasilkan sumber daya yang puas atas pekerjaannya yang dijalannya. Dalam tercapainya tujuan instansi yaitu pada memanfaatkan sumber daya manusia pada pegawai yang ada pada instansi.

Kemampuan kerja yaitu kapasitas individu agar melaksanakan tugas serta tanggung jawab didalam pekerjaan secara efektif serta efisien. Kemampuan ini mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, sikap, serta perilaku yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kemampuan kerja pegawai berperan penting dalam memberi peningkatan kinerja individu dan kolektif (Wirmayanis, 2023). Menyampaikan arahan mengenai signifikansi pengaruh kemampuan kerja sebagai faktor utama yang menentukan kinerja pegawai. peningkatan kemampuan kerja sebagai strategi agar memberi peningkatan kinerja organisasi.

Kemampuan kerja pendapat (Juniarty et al. 2024) pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai memberi pernyataan jika kemampuan kerja pegawai, baik yang sifatnya teknis maupun sosial, berperan besarnya dalam memberi peningkatan tingkatan kinerja pegawai. Pentingnya pelatihan dan pengembangan kompetensi agar memberi peningkatan kemampuan kerja pegawai dalam berbagai sektor pemerintahan hal ini berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

kompensasi yaitu memegang peranan penting bagi pegawai serta kelangsungan hidup instansi. Bagi sebahagian pegawai, harapan agar mendapat kompensasi yang sesuai yaitu satu-satunya alasan untuk bekerja. Maka instansi wajib menciptakan kemampuan kerja pada pegawai dengan sebaik-baiknya. Suatu upaya agar memberi kemampuan kerja terhadap pegawai yaitu pada memberi kompensasi yang sesuai didasarkan pada kompetensi kerja pegawai. Kemampuan kerja bisa dilihat dari seberapa tinggi dan rendahnya jumlah memberi kompensasi dan beban kerja yang diberi oleh instansi kepada pegawai. Hingga pada memberi kompensasi yang sesuai itu, seorang pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja serta akan menciptakan kemampuan kerja pegawai terhadap pekerjaannya.

Kinerja pegawai Direktorat Jenderal Bea Cukai Kemenkeu RI yaitu bagian terpenting dalam upaya NKRI menjaga keamanan dari mulai Pintu Masuk dan Pintu Keluar, barang dan dokumen, yaitu mengawasi arus barang dan dokumen lintas batas Memberikan pelayanan ekspor dan impor Melakukan penegakan hukum di bidang kepabeanan dan cukai Melindungi masyarakat dari masuknya barang ilegal dan berbahaya Mendukung penerimaan negara dari sektor bea masuk, bea keluar, dan cukai

kinerja pegawai adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu.melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah dengan memberikan kepuasan kerja bagi pegawai.

Selain kemampuan kerja dan kompensasi, kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh kompensasi non finansial yang diberikan. Kompensasi non finansial merupakan kompensasi yang di berikan kepada pegawai bukan dalam bentuk uang melainkan dalam bentuk benefit atau manfaat untuk kesejahteraan pegawai berupa jaminan sosial, asuransi kesehatan, pensiun tidak berbentuk uang, lembur, liburan, bahkan pujian dan pengakuan. Kompensasi yang dimaksud tersebut untuk menciptakan ketenangan dan kesenangan pegawai dalam bekerja Direktorat Komunikasi Bimbingan Pengguna Jasa Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai Kemenkeu RI.

Bea dan Cukai merupakan lembaga yang dimiliki peran penting dalam perekonomian dan pengawasan barang yang keluar dan masuk ke Indonesia. Kinerja bea dan cukai berpengaruh langsung terhadap system perkonomian, keuangan negara, serta proses distribusi barang dan jasa. Salah satu aspek yang mendukung keberhasilan lembaga ini. Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) kementerian keuangan republik Indonesia memiliki direktorat komunikasi dan bimbingan pengguna jasa sebagai bagian dari upaya meningkatkan kualitas pelayanan dan hubungan dengan masyarakat serta pengguna jasa. Djbc ini berperan penting dalam menyediakan informasi, konsultasi, dan bimbingan terkait kepabeanan dan cukai.

Fungsi dan peran direktorat komunikasi dan bimbingan pengguna jasa yaitu penyediaan informasi dan konsultasi memberikan informasi terkait prosedur bea dan cukai kepada masyarakat dan pengguna jasa, bimbingan dan penyuluhan melakukan bimbingan kepada pengguna jasa agar memahami peraturan dan prosedur yang berlaku, penerimaan aduan dan masukan menerima dan menindaklanjuti aduan serta masukan dari masyarakat terkait pelayanan direktorat jenderal bea dan cukai.

Kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai melalui bandara melayani dan megawasi barang bawaan penumpang internasional, kargo udara, serta barang kiriman (pos dan e-commerce),Melakukan

pemeriksaan dokumen dan fisik barang di bandara Mencegah penyeludupan melalui patroli bandara, dan kerja sama dengan maskapai dan instansi lain.

Kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai melalui pelabuhan mengawasi barang dan impor dan ekspor yang keluar masuk melalui pelabuhan laut memberikan pelayanan kepabeanan seperti pengeluaran barang, pemeriksaan container, serta pengawasan fasilitas fiskal (KITE, FTZ) melakukan penindakan terhadap pelanggaran seperti penyelundupan, under-invoicing, dll

Berdasarkan latar belakang masalah dapat diidentifikasi masalah bahwa masih terdapat pegawai yang belum optimal dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan kerja yang dimilikinya, selain itu tingkat kompensasi yang diberikan dirasakan belum sepenuhnya sejalan dengan beban kerja dan tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh pegawai. Kondisi ini menyebabkan kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Kemenkeu RI menjadi beragam, tergantung pada perbedaan kemampuan kerja serta sistem kompensasi yang berlaku. Sinergi antara peningkatan kemampuan kerja dan pemberian kompensasi juga belum berjalan secara optimal dalam mendorong kinerja pegawai secara menyeluruh. Oleh karena itu, diperlukan kajian empiris untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai agar dapat dijadikan dasar pertimbangan dalam penyusunan kebijakan manajemen di lingkungan instansi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan kuesioner dilakukan melalui survey langsung kepada pegawai, hasil jawaban langsung diisi dengan dukungan interview. Adapun prosedur dalam metode pengumpulan data ini, yaitu dengan membagikan kuesioner, lalu responden menjawab pertanyaan pada pertanyaan – pertanyaan lembar jawaban yang telah disediakan, kemudian lembar kuesioner dikumpulkan, diolah, dan dianalisis.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Subdirektorat Komunikasi Bimbingan Pengguna Jasa dan Manajemen Layanan Informasi Kemenkeu RI dengan jumlah populasi 43 pegawai. Dalam penelitian ini semua populasi menjadi sample yaitu sebanyak 43 responden. Dalam penelitian ini, Teknik analisis data yang dilakukan melalui beberapa tahapan, diantaranya melalui Uji kualitas data, Uji asumsi klasik, Analisis Regresi Linier berganda, Uji hipotesis.

HASIL

Deskripsi data merupakan data yang disajikan dari hasil penelitian untuk memberikan Gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh di lapangan sampel diperoleh dari keseluruhan pegawai yang ada di subdirektorat bimbingan pengguna jasa dan manajemen layanan informasi kemenkeu RI.

Berdasarkan judul dan perumusan masalah penelitian dimana penelitian ini melibatkan 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat, yakni meliputi data kemampuan kerja (X1), Kompensasi (X2), Kinerja Pegawai (Y). Sampel yang di ambil pada data penelitian ini adalah 43 orang responden yang dimana sampel diperoleh dari keseluruhan pegawai yang ada di Subdirektorat Bimbingan Pengguna Jasa dan Manajemen Layanan Informasi Kemenkeu RI.

Pengujian deskripsi data peneliti melakukan sebagai pengetahuan terhadap gambar atau kondisi seorang responden telah menjadi suatu sampel pada penelitian. Pengumpulan data ini melewati penyebaran kuesioner dengan cara online memakai goggle form untuk 43 responden yang seluruhnya merupakan pegawai Subdirektorat Bimbingan Pengguna Jasa dan Manajemen Layanan Informasi Kemenkeu RI. Penyebaran kuesioner hingga semua kuesioner terkumpul dan terjawab kembali dalam penelitian ini dimulai sejak tanggal 24 mei 2025 sampai 15 juni 2025.

Kemampuan Kerja (X1) Menurut Ayu Ningrum et al. (2023), kemampuan kerja adalah suatu yang dimiliki oleh seorang atau individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kemampuan kerja merupakan tindakan seseorang yang dapat melakukan pekerjaan sesuai pengetahuan, latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimiliki dalam bidang pekerjaannya (pengetahuan, pelatihan, kemampuan, keterampilan, tanggung jawab, tingkat pendidikan.

Kompensasi (X2) (Rialmi & Sasmanita, 2021) merupakan segala pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi terhadap pegawai. Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu, kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi seperti upah, gaji, dan insentif. Sementara itu, kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan Kesehatan.

Kinerja Pegawai (Y) Menurut Sinambela (2021), kinerja pegawai adalah suatu kerangka pemahaman dan penilaian mengenai kinerja individu dalam konteks organisasi. Hal ini melibatkan penilaian terhadap kontribusi dan prestasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi serta kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan (kuantitas kerja jumlah yang

di hasilkan,kualitas kerja persepsi terhadap kualitas pekerjaanya, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja tanggung jawab terhadap pekerjaanya.

Penyajian Data Angket Responden

Karakteristik responden mengenai latar belakang para responden tersebut. Karakteristik bertujuan untuk mengetahui responden mempunyai background seperti ada pada penelitian ini. Background responden penelitian ini hanya focus pada Jenis Kelamin, Usia, Tingkat Pendidikan, Golongan yakni :

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Bagian ini menyampaikan mengenai gambaran umum terkait keadaan para responden yang telah sesuai jenis kelamin, mampu di ketahui pada tabel berikut, yakni :

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Laki – Laki	22 orang	51,2%
Perempuan	21 orang	48,8%
Total	43 orang	100%

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan data tabel diatas dari total responden keseluruhan yang berjumlah 43 pegawai, mayoritas responden yang berada di direktorat jendral bea dan cukai komunikasi dan bimbingan pengguna jasa adalah laki – laki berjumlah 22 orang dengan presentase sebesar 51,2% sedangkan responden perempuan yang hanya berjumlah 21 orang dengan presentase 48,8%. Dengan demikian bahwa Sebagian besar responden yang berada di direktorat jenderal bea dan cukai komunikasi dan bimbingan pengguna jasa adalah didominasi oleh pegawai laki – laki.

2. Berdasarkan Usia

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, presentase karakteristik responden berdasarkan usia diperoleh sebagai berikut :

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Frekuensi	Presentase
20 – 30 Tahun	28 Orang	65,1%
31 – 40 Tahun	15 Orang	34,9%
41 – 50 Tahun	-	-
>50 Tahun	-	-
Total	43 Orang	100%

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan tabel IV.II diatas, diketahui total seluruh responden adalah 43 orang atau sebesar 100% dengan responden yang berusia 20 – 30 Tahun berjumlah 28 orang dengan presentase 65,1%, responden yang berusia 31 – 40 tahun berjumlah 15 orang dengan presentase 34,9%, dengan demikian bahwa berdasarkan usia yang berada di direktorat jenderal bea dan cukai komunikasi dan bimbingan pengguna jasa adalah didominasi di usia 20 – 30 tahun.

3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, frekuensi dari presentanse responden berdasarkan Tingkat Pendidikan diperoleh sebagai berikut :

Tabel 3. Responden berdasarkan dari Tingkat pendidikan

Keterangan	Frekuensi	Presentanse
Diploma	18 orang	41,9%
Sarjana	17 orang	39,5%
Magister	8 orang	18,6%
Doktor	-	-
Total	43 orang	100%

Sumber : data diolah 2025

Berdasarkan hasil rekapitulasi data 43 responden, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki Tingkat Pendidikan Diploma yaitu sebanyak 18 orang atau 41,9%. Selanjutnya responden dengan Tingkat Pendidikan Sarjana berjumlah 17 orang atau 39,5% dan sebanyak 8 orang atau 18,6% merupakan lulusan Magister. Data ini menunjukkan bahwa responden berasal dari berbagai jenjang Pendidikan, dengan dominasi pada Tingkat diploma dan sarjana. Hal ini mencerminkan keberagaman latar belakang Pendidikan memberikan kontribusi perspektif yang beragam terhadap hasil analisis yang dilakukan.

4, Berdasarkan Golongan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terdiri dari beberapa berdasarkan golongan jabatan yang berbeda diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4 Responden dari berdasarkan Golongan

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Golongan I	-	-
Golongan II	26 orang	60,5%
Golongan III	17 orang	39,5%
Golongan IV	-	-
Total	43 orang	100%

Sumber : data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengumpulan data terhadap 43 responden , diketahui bahwa mayoritas responden berada pada golongan II yaitu sebanyak 26 orang presentase 60,5% dari total keseluruhan. Selanjutnya responden dari golongan III berjumlah 17 orang, yang setara dengan 39,5%. Dalam data ini tidak terdapat responden dari golongan I maupun golongan IV. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai dengan Tingkat golongan menengah (golongan II dan III), yang umumnya berada pada jenjang jabatan pelaksana hingga Tingkat lanjut. Komposisi ini memberikan gambaran bahwa pandangan dan tanggapan dalam penelitian ini mayoritas berasal dari kelompok yang secara struktural terlibat langsung dalam pelaksanaan tugas operasional di instansi.

Penyajian Data Angket Responden

Penulis menganalisis dan mengevaluasi data menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk melihat pengaruh variabel – variabel dengan analisis statistic dan pengujian analisis data menggunakan uji validitas dan uji realibilitas.

Data – data yang diperoleh melalui penyebaran angket dilokasi yang berkaitan dengan “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di direktorat jenderal bea dan cukai sub komunikasi dan bimbingan pengguna jasa. Adapun jumlah angket yang disebarakan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, yaitu sebanyak 43 eksemplar, dengan jumlah pernyataan 30 item, yang terdiri dari 10 item untuk variabel X1 (kemampuan kerja), 10 item X2 (Kompensasi) dan 10 item variabel y (kinerja pegawai).

Hasil Analisis Frekuensi Data Variabel Kemampuan Kerja (X1)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang Kemampuan Kerja (X1) terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item – item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel 5. Hasil Analisis Frekuensi Data Variabel Kemampuan Kerja (X1)

Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean
X1.1	43	1	5	4.37
X1.2	43	3	5	4.49
X1.3	43	3	5	4.44
X1.4	43	3	5	4.35
X1.5	43	3	5	4.21
X1.6	43	3	5	4.42
X1.7	43	3	5	4.35
X1.8	43	3	5	4.42
X1.9	43	3	5	4.21
X1.10	43	2	5	4.37
Valid N (listwise)	43			

Sumber : data diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas maka diketahui bahwa rata – rata jawaban dengan hasil terendah di pertanyaan X1.1 yaitu “Tugas dan Tanggung Jawab Dalam Pekerjaan”. Dengan jumlah rata – rata diangka 4.37 dan jawaban terendah diangka 1 atau sangat tidak setuju dari hal ini dapat disimpulkan bahwa tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan perlu lebih di perhatikan lagi. Selanjutnya untuk nilai rata rata tertinggi diangka 4.49 untuk pernyataan X1.2 yaitu “Pekerjaan diselesaikan tepat waktu sesuai tenggat yang telah ditentukan” agar pegawai diselesaikan pekerjaan tepat waktu.

Hasil Analisis Frekuensi Data Variabel Kompensasi (X2)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang Kompensasi (X2) terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item – item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel 6 Hasil Analisis Frekuensi Data Variabel Kompensasi (X2)

Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean
X2.1	43	3	5	4.35
X2.2	43	3	5	4.37
X2.3	43	3	5	4.47
X2.4	43	3	5	4.19
X2.5	43	3	5	4.28
X2.6	43	3	5	4.30
X2.7	43	3	5	4.40
X2.8	43	3	5	4.40
X2.9	43	3	5	4.35
X2.10	43	3	5	4.37
Valid N (listwise)	43			

Sumber : data diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas maka diketahui bahwa rata – rata jawaban untuk loyalitas ada di angka yang cukup tinggi yaitu setiap butir pernyataan semuanya memiliki rata – rata diatas 4.00 namun semua juga memiliki keseluruhan titik terendah 3.

Hasil Analisis Frekuensi Data Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang Kinerja (Y) terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item – item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel 7. Hasil Analisis Frekuensi Data Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean
Y.1	43	3	5	4.42
Y.2	43	3	5	4.56
Y.3	43	3	5	4.40
Y.4	43	3	5	4.35
Y.5	43	3	5	4.33
Y.6	43	3	5	4.40
Y.7	43	3	5	4.40
Y.8	43	3	5	4.51
Y.9	43	3	5	4.42
Y.10	43	3	5	4.37
Valid N (listwise)	43			

Sumber : data diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas maka diketahui bahwa rata rata jawaban untuk variabel kinerja ada di angka yang cukup tinggi yaitu setiap butir pernyataan semuanya memiliki rata rata diatas 4,00 dengan rata rata terendah di 4.33 di pertanyaan Y.5 Pegawai memiliki kesempatan untuk mengajukan masukan terkait pekerjaan dan tertinggi di 4,56. Di pertanyaan Y.2 yaitu Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan prioritas yang telah ditetapkan.

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Syarat minimum uji validitas untuk penelitian ini memiliki sampel 43 orang maka $df = 43 - 2$ sehingga nilai r tabel = 0,3008. Jadi, apabila korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,3008 maka butir pernyataan dalam instrument tersebut tidak valid.

Tabel 8 Hasil Nilai R Hitung dan R Tabel Pada Setiap Variabel Uji Validitas

Variabel	No. Soal	r hitung	r tabel	keterangan
	1	0,407	0,3008	valid
	2	0,525	0,3008	valid

Kemampuan Kerja (X1)	3	0,471	0,3008	valid
	4	0,637	0,3008	valid
	5	0,573	0,3008	valid
	6	0,371	0,3008	valid
	7	0,494	0,3008	valid
	8	0,711	0,3008	valid
	9	0,525	0,3008	valid
Kompensasi (X2)	1	0,650	0,3008	valid
	2	0,635	0,3008	valid
	3	0,453	0,3008	valid
	4	0,612	0,3008	valid
	5	0,617	0,3008	valid
	6	0,635	0,3008	valid
	7	0,536	0,3008	valid
	8	0,803	0,3008	valid
	9	0,504	0,3008	valid
	10	0,635	0,3008	valid
Kinerja (Y)	1	0,509	0,3008	valid
	2	0,545	0,3008	valid
	3	0,377	0,3008	valid
	4	0,527	0,3008	valid
	5	0,471	0,3008	valid
	6	0,594	0,3008	valid
	7	0,637	0,3008	valid
	8	0,445	0,3008	valid
	9	0,555	0,3008	valid
	10	0,616	0,3008	valid

Sumber : Hasil olah data SPSS (2025)

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas diberikan kepada 43 orang responden dari sampel penelitian. Syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r tabel < r hitung. Jadi, apabila r hitung antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,3008 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut tidak valid. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Realibilitas

Selanjutnya butir instrumen yang telah valid di atas diuji reliabilitasnya dengan teknik cronbach alpha yakni membandingkan nilai-nilai instrumen. Berikut ini sajikan nilai reliabilitas untuk ketiga variabel (Kemampuan Kerja, Kompensasi, Kinerja) yaitu:

Tabel 9 Hasil Nilai Cronbach Alpha Pada Uji Realibilitas

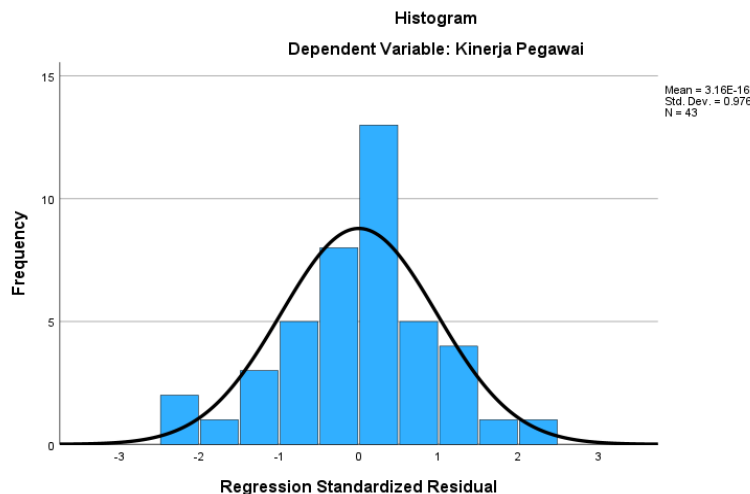
	Cronbach's Alpha of Item Deleted	N of Items
Kemampuan Kerja	0,690	>0,60
Kompensasi	0,809	>0,60
Kinerja	0,717	>0,60

Sumber : Hasil data olah SPSS (2025)

Berdasarkan tabel di atas, maka semua variabel di nyatakan reliabel. Hal ini dapat di lihat dari nilai variabel kemampuan kerja (X1) sebesar 0,690 > 0,60 untuk variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,809 > 0,60 dan variabel terikat kinerja (Y) sebesar 0,717 > 0,60 untuk. Berdasarkan hasil tersebut jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1. maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 (>0,60) maka di nyatakan reliabel.

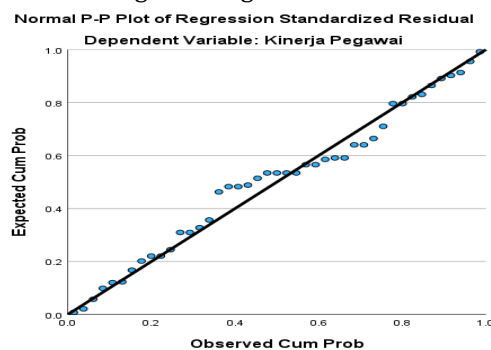
Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas adalah prosedur statistik untuk memeriksa apakah sebuah sampel data berasal dari distribusi normal atau tidak. Berikut hasil pengujian uji normalitas menggunakan histogram dan normal probability plot :



Gambar 1 Histogram

Berdasarkan gambar 1. dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi secara normal, karena Sebagian besar data berada dalam kurva. Dimana gambar histogram memiliki garis yang berbentuk lonceng dan memiliki kecembungan ditengah.



Gambar 2 Normal Probability Plot

Berdasarkan gambar 2 normal probability plot titik – titik menyebar mengikuti pada garis horizontal, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Selanjutnya dalam penelitian ini juga menggunakan metode uji kolmogrov-smirnov yaitu uji statistik yang digunakan untuk menguji apakah sampel data berasal dari distribusi tertentu atau tidak, termasuk distribusi normal variabel data dapat dikatakan normal jika probabilitas signifikansi 0,05 atau 5%. Uji normalitas akan dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.63298247
Most Extreme Differences	Absolute		.113
	Positive		.081
	Negative		-.113
Test Statistic			.113
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.175
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.165
		Upper Bound	.185
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Hasil oleh data SPSS (2025)

Berdasarkan dari data hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel diatas, hasil Uji diketahui nilai signifikan $0.175 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dinyatakan berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Berikut Ini adalah hasil uji multikolinearitas:

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,276	3,115		1,694	0,098		
	Kemampuan Kerja	0,675	0,142	0,662	4,735	0,000	0,246	4,061
	Kompensasi	0,217	0,116	0,261	1,868	0,069	0,246	4,061

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil olah data SPSS (2025)

Toleransi $0,246 < 0,10$

Nilai VIF $4,061 < 10$

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui nilai tolernace untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

1. Nilai tolerance untuk variabel kemampuan kerja (X1) sebesar $0,246 > 0,1$ sehingga variabel Kompensasi dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.
2. Nilai tolerance untuk variabel kompensasi (X2) sebesar $0,246 > 0,1$ sehingga variabel Loyalitas dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui nilai VIF untuk masing - masing variabel penelitian sebagai berikut :

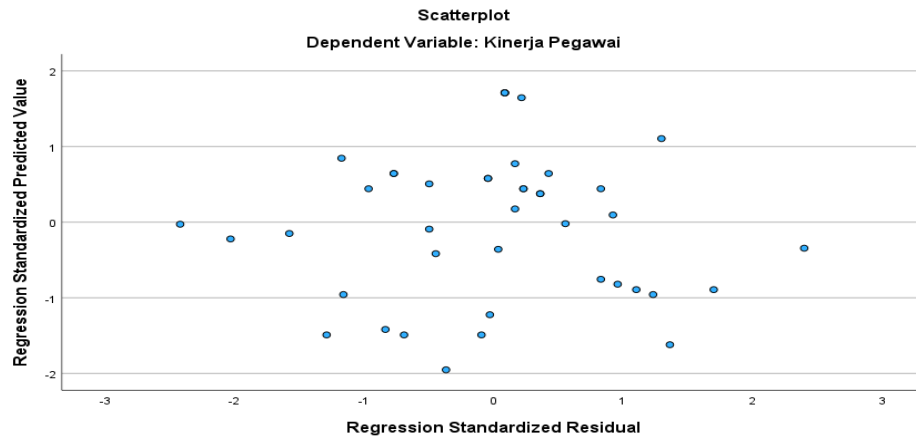
1. Nilai VIF untuk variabel Kemampuan Kerja sebesar $4,061 < 10$ sehingga variabel Kemampuan Kerja dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.
2. Nilai VIF untuk variabel Kompensasi sebesar $4,061 < 10$ sehingga variabel Kompensasi dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Metode ini digunakan pada penelitian ini yaitu metode Glejser dan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik SCATTERPLOT antara SRESID dan ZPRED Dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di-studentized. Adapun ketentuan dalam metode grafik Scatterplot bila tidak terjadi gejala heteroskedasitas yaitu :

1. Titik - titik data menyebar diatas dan dibawah atau di sekitar angka 0.
2. Titik - titik mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik - titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar Kemudian menyempit dan melebar Kembali.
4. Penyebaran titik - titik data tidak berpola.

Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil olah data SPSS (2025).

Gambar 3 Heteroskedastisitas

Berdasarkan ketentuan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastitas. Sehingga dari ketiga uji asumsi klasik tersebut dipastikan sudah memenuhi syarat untuk lanjut ke analisis regresi linear berganda.

4.2.3 Analisis Regresi Berganda

Tabel 13 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,276	3,115		1,694	0,098		
	Kemampuan Kerja	0,675	0,142	0,662	4,735	0,000	0,246	4,061
	Kompensasi	0,217	0,116	0,261	1,868	0,069	0,246	4,061

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil olah data SPSS (2025)

Pada tabel Coefficients di atas dapat dijelaskan tentang persamaan regresi ganda pada penelitian ini. Adapun rumus persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 5.276 + 0,675 (X_1) + 0,217 (X_2) + e$$

Dari persamaan regresi di atas, maka Kesimpulan yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 5.276 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila variabel Kemampuan Kerja dan Kompensasi dianggap 0 maka nilai Y 5.276
2. Nilai koefisien regresi variabel Kemampuan Kerja (X₁) sebesar 0,675 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat Kemampuan Kerja naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kinerja akan naik sebesar 0,675 satuan
3. Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi (X₂) sebesar 0,217 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat Kompensasi naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kinerja akan naik sebesar 0,217

Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji T pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat pada sebuah penelitian. Dalam melakukan Uji T parsial pengambilan Keputusan bisa dengan melihat nilai Sig. Penelitian ini menggunakan nilai signifikansi 5% atau 0,05 dengan kriteria :

1. $T_{hitung} > T_{tabel}$ = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

2. $T_{hitung} < T_{tabel}$ = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

Hasil Uji T dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel I4. Hasil Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,276	3,115		1,694	0,098		
	Kemampuan Kerja	0,675	0,142	0,662	4,735	0,000	0,246	4,061
	Kompensasi	0,217	0,116	0,261	1,868	0,069	0,246	4,061
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

Sumber : Hasil Olah data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa :

1. Diketahui nilai t hitung variabel Kemampuan Kerja sebesar 4.735 dimana lebih besar dibanding t tabel 1.684. maka karena $4.735 > 1.684$ dapat disimpulkan ada pengaruh positif antara Kemampuan Kerja dan Kinerja lalu nilai signifikansi nya $0,000 < 0,05$ maka pengaruhnya signifikan.
2. Diketahui nilai t hitung variabel Kompensasi sebesar 1.868 dimana lebih besar dibanding t tabel 1.684. maka karena $1.868 > 1.684$ dapat disimpulkan ada pengaruh antara Kompensasi dan Kinerja kerja. Nilai signifikansi Kompensasi diangka 0.069 dimana lebih kecil di banding 0,05 sehingga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat pada sebuah penelitian secara simultan atau bersama – bersama. Pada uji F penelitian ini akan memakai nilai signifikansi 5% atau 0,05 dengan kriteria :

1. Jika P value (sig) $> 0,05$ maka H_0 diterima. Artinya tidak ada pengaruh signifikan variabel independent terhadap harga saham.
2. Jika P value (sig) $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh signifikan variabel independent terhadap harga saham

Penentuan tabel f yang digunakan terhadap harga saham

$df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ sedangkan $df_2 = n - k = 43 - 3 = 40$ sehingga f tabel = 2,84

Tabel I5. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	469.164	2	234.582	83.780	<,001 ^b
	Residual	111.999	40	2.800		
	Total	581.163	42			
a. Dependent Variable: Total_Y						
b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1						

Sumber : Hasil olah data SPSS (2025)

Berdasarkan dari data hasil uji simultan pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $83,780 > 2,84$ f tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel Kemampuan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan terhadap kinerja.

Koefisien Determinasi

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.898 ^a	.807	.798		1.673	1.903
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kemampuan Kerja						
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Hasil olah data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel output SPSS "Model Summary" diatas, diketahui nilai koefisien determinasi/R Square adalah 0,807 atau sama dengan 80,7%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel

Kemampuan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan (bersama – sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 80,7%.

Sedangkan sisanya ($100\% - 80,7\% = 0,193$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Dimana tingkat korelasi diangka 80,7% bisa dinyatakan memiliki korelasi yang kuat.

PEMBAHASAN

Berdasarkan judul dan rumusan masalah yang diangkat Dimana penelitian ini terdiri dari dua variabel independent dan satu variabel dependent, data yang diambil mengenai variabel Kemampuan Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y). Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 43 pegawai direktorat jenderal bea dan cukai komunikasi dan bimbingan pengguna jasa.

Dalam uji Normalitas, digunakan metode Histogram, Normal Probability Plot, dan Uji Kolmogorov-Smirnov Berdasarkan hasil dari histogram persebaran data berbentuk seperti lonceng maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dinyatakan berdistribusi secara normal hasil yang sama juga didapat pada uji Normal Probability Plot dimana hasil sebaran data mengikuti garis diagonal sehingga hasilnya bahwa persebaran data normal. Berdasarkan dari data hasil uji Kolmogorov-Smirnov, hasil uji diketahui nilai signifikansi $0.175 > 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dinyatakan berdistribusi secara normal.

Dalam uji multikolinearitas, suatu variabel independent akan dinyatakan tidak terjadi gejala korelasi dan multikolinearitas jika nilai tolerance menunjukkan angka > 0.10 dan nilai VIF < 10 berdasarkan hasil uji maka dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan nya gejala korelasi dan multikolinearitas dalam penelitian Ini.

Kemudian dalam uji heterokedastitas berdasarkan grafik scatterplot diketahui bahwa titik data menyebar dibawah ini dan diatas bahkan atau disekitaran angka nol bahkan menyebar secara menyeluruh dan tidak berkumpul di sekitar angka nol dan juga tidak membentuk suatu pola tertentu, dengan ini dapat dinyatakan bahwa variabel dalam penelitian ini tidak ditemukan gejala heterokedastitas sehingga persyaratanuji variabel dapat terpenuhi.

Pada pengujian analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa adanya nilai konstanta sebesar 5,276 yang menyatakan jika kemampuan kerja dan kompensasi sama dengan nol maka kinerja sebesar 5,276 dan hasil regresi menunjukkan nilai 0,675 (X1) dan 0,217 (X2) sehingga hasil yang dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja dan Kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai hal ini ditunjukan apabila salah satu variabel dinaikan dan variabel lain bersifat konstan maka Kinerja akan bertambah sesuai dengan nilai pada masing-masing variabel.

Berdasarkan tabel output SPSS “Model Summary” diatas, diketahui nilai koefisien determinasi/R Square adalah 0,807 atau sama dengan 80,7%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Kemampuan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan (bersama – sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 80,7%. Sedangkan sisanya ($100\% - 80,7\% = 0,193$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Dimana tingkat korelasi diangka 80,7% bisa dinyatakan memiliki korelasi yang kuat. Berdasarkan perhitungan dan analisis yang dilakukan mengenai pengaruh variabel independent secara parsial dan simultan terhadap variabel dependen, maka dapat dianalisis sebagai berikut :

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Komunikasi dan Bimbingan Pengguna Jasa. Diketahui nilai t hitung variabel Kemampuan Kerja sebesar 4,735 dimana lebih besar dibanding t tabel 1,684. maka karena $4,735 > 1,684$ dapat disimpulkan ada pengaruh positif antara Kemampuan Kerja dan kinerja lalu nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ maka pengaruhnya signifikan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Komunikasi dan Bimbingan Pengguna Jasa. Diketahui nilai t hitung variabel Kompensasi sebesar 1,868 dimana lebih besar dibanding t tabel 1,684 maka karena $1,868 > 1,684$ dapat disimpulkan ada pengaruh antara Kompensasi dan kinerja kerja. Nilai signifikansi Kompensasi diangka 0,069 dimana lebih besar dibanding 0,05 sehingga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai direktorat jenderal bea dan cukai komunikasi dan bimbingan pengguna jasa. Berdasarkan dari data hasil uji simultan pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $83,780 > 2,84$ f tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel Kemampuan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan terhadap kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki pegawai, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Selanjutnya, kompensasi juga terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab penghargaan yang adil dan layak dari organisasi mampu mendorong motivasi kerja dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Selain itu, penelitian ini membuktikan bahwa kemampuan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berkontribusi dalam menentukan kinerja pegawai. Artinya, keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja tidak hanya ditentukan oleh kompetensi pegawai, tetapi juga oleh sistem penghargaan yang diterapkan. Dengan demikian, Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Kementerian Keuangan RI perlu memperhatikan kedua aspek tersebut secara berimbang untuk menciptakan kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi Instansi dan Akademisi penelitian selanjutnya :

1. Bagi Akademisi

hasil penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan dalam pengembangan kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh kemampuan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di sektor publik. Penelitian ini juga dapat dijadikan landasan untuk pengembangan studi lebih lanjut dengan memperluas variabel, objek, serta pendekatan metodologis, guna memperkaya literatur akademik dibidang manajemen kinerja. Selain itu penelitian ini dapat menjadikan masukan dalam penyusunan materi pembelajaran dan penelitian yang relevan, serta mendorong riset lanjutan dengan variabel, pendekatan, atau objek yang lebih luas dan mendalam.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada sampel dan ruang lingkup yang sempit (hanya satu subdirektorat), maka disarankan untuk penelitian selanjutnya menggunakan cakupan yang lebih luas dan jumlah responden yang lebih banyak untuk memperoleh hasil yang lebih representatif dan generalisasi yang lebih kuat.

3. Bagi Instansi

Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Komunikasi dan Bimbingan Pengguna Jasa diharapkan menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan dalam menyusun kebijakan pengembangan sumber daya manusia. Mengingat kemampuan kerja terbukti signifikan terhadap kinerja pegawai, maka penting bagi instansi untuk meningkatkan efektifitas program pelatihan dan pengembangan kompetensi secara terstruktur, berkelanjutan, dan sesuai dengan kebutuhan tugas di masing – masing unit. Selain itu walaupun kompensasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial, namun secara simultan bersama kemampuan kerja tetap mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, sistem kompensasi yang ada perlu terus dikaji agar tidak hanya memenuhi aspek keadilan dan kelayakan, tetapi juga mampu menjadi motivator dalam mendorong produktivitas pegawai. Hal ini mencakup peningkatan kompensasi non-finansial seperti pengakuan kinerja, kepastian jenjang karier, serta lingkungan kerja yang sehat dan suportif. Dengan sinergi antara peningkatan kompetensi dan kesejahteraan pegawai, diharapkan DJBC dapat mewujudkan organisasi yang profesional, responsif, dan berdaya saing tinggi dalam menjalankan fungsi strategisnya.

REFERENSI

- Agusiady, H. R. R. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*.
 Ayu Ningrum, F., W Nomleni, A. P., Studi Manajemen, P., Ekonomi, F., & Ilmu Sosial Universitas Matana, dan. (2023). Analisis Hubungan dan Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Internsional Daihatsu Cabang Bintaro. *RATIO: Reviu Akuntansi Kontemporer Indonesia*, 4(2). <https://doi.org/10.30595/ratio.v4i2.17905>
 Beno, J., Silen, A. ., & Yanti, M. (2022). Kemampuan Kerja dan Kompensasi, kINERJA. *Braz Dent J.*, 33(1), 1–12.
 Firman, A., & Dirwan, F. L. (2024). *Efek Motivasi kerja , Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Abstrak Pendahuluan*. 7(4), 425–435.
 Magfiroh, N., Yusuf, M., & Kustiyahningsih, Y. (2025). *ANALISIS KUALITAS LAYANAN WEBSITE E-OFFICE MENGGUNAKAN METODE ELECTRONIC GOVERNMENT QUALITY (E-GOVQUAL) DAN IMPORTANCE PERFORMANCE ANALYSIS (IPA)*. 9(2), 2218–2224.
 Majdina, N. I., Pratikno, B., & Tripena, A. (2024). Penentuan Ukuran Sampel Menggunakan Rumus Bernoulli

- Dan Slovin: Konsep Dan Aplikasinya. *Jurnal Ilmiah Matematika Dan Pendidikan Matematika*, 16(1), 73. <https://doi.org/10.20884/1.jmp.2024.16.1.11230>
- Nikmah, K. (2023). Penerapan Metode Pembelajaran Observasi Lapangan pada Mata Kuliah Studi Arsip untuk Meningkatkan Kemampuan Berpikir Kritis Mahasiswa. *ASANKA : Journal of Social Science and Education*, 4(1), 26–33. <https://doi.org/10.21154/asanka.v4i1.5912>
- Rialmi, Z., & Sasmanita, S. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 4(2), 162–175. <https://doi.org/10.33753/madani.v4i2.178>
- Setiyo, M., & Waluyo, B. (2025). *Metodologi Penelitian dan Perancangan Eksperimen*. Andi.
- Sinambela, L. P. (2021). *Kinerja Pegawai*.
- Sugeng, B. (2020). *Fundamental Metodologi* (pertama).
- Tasrief, T., & Fauzi, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bidang Keuangan Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bireuen. *IndOmera*, 2(4), 53–61. <https://doi.org/10.55178/idm.v2i4.223>
- Ummah, M. S. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1).
- Waty, E. (2023). *METODOLOGI PENELITIAN BISNIS (TEORI & PANDUAN PRAKTIS DALAM PENELITIAN BISNIS)* (PERTAMA).
- Widina. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Pertama).
- Widyawati, R. P., Kusuma, P. J., Puspitasari, D., & Whini, S. (2025). DAMPAK PAYLATER DAN PEER TO PEER LENDING TERHADAP SEMARANG DENGAN RESIKO GAGAL BAYAR SEBAGAI. 5(2), 4816–4832.