Department of Digital Business
Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS
Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 17618- 17625
P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Petugas Penindakan Kepabeanan dan Cukai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Purwakarta

Raden Andhika Rahman[1], Arie Hendra Saputro[2], Andhika Mochamad Siddiq[3], Ridlwan Muttaqin[4]
Program Studi Manajemen, Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun Bandung
radenandhika@student.inaba.ac.id, arie.hendra@inaba.ac.id, andhika.mochamad@inaba.ac.id, ridlwan.muttaqin@inaba.ac.id

Abstrak

Efektivitas pengawasan lalu lintas barang, pencegahan pelanggaran, dan pemenuhan ketentuan kepabeanan serta cukai sangat dipengaruhi oleh kinerja petugas penindakan. Variasi dan kerumitan pola pelanggaran mengharuskan petugas menguasai kompetensi yang sesuai serta mengikuti pelatihan yang berorientasi pada kebutuhan operasional. Studi ini menguji keterkaitan kompetensi dan pelatihan dengan kinerja petugas, baik secara individual maupun secara bersama-sama. Penelitian menerapkan desain kuantitatif eksplanatori dengan total sampling terhadap 35 responden. Data diperoleh melalui kuesioner berskala Likert 1–5, kemudian diolah menggunakan regresi linear berganda. Prosedur analisis mencakup statistik deskriptif, pengujian validitas dan reliabilitas, pemeriksaan asumsi klasik, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Nilai corrected item-total correlation seluruh indikator berada pada kisaran 0,610–0,858, sedangkan Cronbach's alpha berkisar antara 0,883 dan 0,921. Hasil estimasi memperlihatkan bahwa kompetensi berkorelasi positif dan signifikan dengan kinerja (B=0,447; t=4,433; p<0,001). Pelatihan juga menunjukkan hubungan positif dan signifikan (B=0,642; t=4,863; p<0,001). Secara simultan, kedua prediktor tersebut signifikan dalam menjelaskan kinerja (F=30,720; p<0,001), dengan R^2 sebesar 0,658. Secara relatif, kontribusi pelatihan sedikit lebih besar, meskipun dampaknya tetap ditentukan oleh relevansi materi, pendekatan pembelajaran yang aplikatif, kesetaraan akses, kecukupan fasilitas, dan keberhasilan penerapan hasil pelatihan di tempat kerja. Atas dasar temuan tersebut, penelitian mengusulkan pemetaan kompetensi berdasarkan jabatan, pelatihan berbasis skenario, evaluasi setelah pelatihan, serta integrasi pengembangan sumber daya manusia dengan indikator kinerja operasional.

Kata Kunci: *Kompetensi, Pelatihan, Kinerja, Petugas Penindakan, Regresi Linear Berganda, Kepabeanan Dan Cukai*

1. Latar Belakang

Pencapaian sasaran strategis organisasi sangat bergantung pada mutu kontribusi sumber daya manusianya. Ketergantungan tersebut semakin kuat pada institusi publik yang menjalankan fungsi pengawasan dan penegakan ketentuan, sebab kinerja pegawai berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan, tingkat kepatuhan, dan keberhasilan pencapaian target kelembagaan. Dalam konteks ini, petugas penindakan kepabeanan dan cukai menempati posisi penting karena melaksanakan pengawasan, pemeriksaan, dan tindakan penegakan hukum terhadap dugaan pelanggaran di bidang kepabeanan maupun cukai.

Peningkatan arus perdagangan lintas negara disertai perubahan pola pelanggaran telah memperluas kompleksitas pekerjaan penindakan. Pelaksanaan tugas tidak cukup hanya ditopang oleh penguasaan peraturan. Petugas juga perlu mampu menilai risiko, melaksanakan pemeriksaan secara cermat, menentukan tindakan dalam waktu terbatas, dan menjaga kesesuaian tindakan dengan prosedur operasional. Karakteristik tersebut menempatkan kompetensi sebagai prasyarat penting bagi pelaksanaan pekerjaan yang akurat dan efektif.

Besarnya tuntutan pekerjaan belum sepenuhnya tercermin dalam capaian yang seragam pada setiap dimensi kinerja. Hasil deskriptif pada unit penelitian mencatat rata-rata kinerja sebesar 4,024 atau berada dalam kategori tinggi. Meskipun demikian, kerja sama tim menjadi indikator dengan skor paling rendah, yaitu 3,914. Pada kegiatan penindakan, koordinasi tim menentukan kelancaran pembagian tugas, pertukaran informasi, komunikasi di lapangan, dan penetapan keputusan bersama. Skor tersebut mengisyaratkan bahwa penguatan sinergi dan konsistensi koordinasi operasional masih diperlukan meskipun capaian kinerja secara umum telah tergolong baik.

Kondisi kinerja tersebut tidak dapat dipisahkan dari kualitas dukungan pelatihan. Fasilitas dan media pelatihan mencatat rata-rata paling rendah, yakni 3,657. Sementara itu, indikator kesetaraan kesempatan mengikuti pelatihan dan penerapan hasil pembelajaran masing-masing memperoleh nilai 3,686. Temuan ini memperlihatkan adanya ruang perbaikan pada ketersediaan sarana, distribusi akses, dan proses alih pembelajaran ke praktik kerja. Tanpa perbaikan pada aspek tersebut, bertambahnya pengetahuan individu tidak selalu menghasilkan tindakan penindakan yang lebih cepat, akurat, terkoordinasi, dan konsisten dengan prosedur. Dengan demikian, masalah kinerja dalam studi ini diposisikan bukan sebagai rendahnya produktivitas personal, melainkan sebagai belum maksimalnya efektivitas kolektif serta sistem pengembangan kompetensi yang mendukungnya.

Kompetensi dapat dipahami sebagai kapasitas terintegrasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kecakapan menerapkan standar kerja sesuai tuntutan situasi. Individu yang memiliki kapasitas tersebut cenderung lebih siap menyelesaikan pekerjaan karena memahami substansi tugas sekaligus mampu merespons persoalan yang muncul. Bagi petugas penindakan, kompetensi memiliki dimensi yang spesifik, antara lain kemampuan mengidentifikasi risiko, menafsirkan ketentuan hukum, memeriksa dokumen dan barang secara fisik, serta menetapkan keputusan berdasarkan prosedur yang berlaku.

Di samping kompetensi, pelatihan merupakan instrumen organisasi untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia. Melalui pelatihan, perbedaan antara kemampuan yang telah dimiliki pegawai dan kompetensi yang dibutuhkan oleh pekerjaan dapat dikurangi secara sistematis. Program yang disusun berdasarkan analisis kebutuhan kerja berpotensi memperkuat keterampilan teknis, memperbarui pemahaman atas perubahan regulasi, dan meningkatkan kesiapan pegawai menghadapi dinamika lingkungan tugas.

Temuan empiris nasional selama lima tahun terakhir umumnya menempatkan kompetensi dan pelatihan sebagai faktor yang berkaitan dengan kinerja. Hubungan positif antara kompetensi dan kinerja dilaporkan dalam studi Surtiani et al. (2022), Noor et al. (2023), Abdillah dan Hidayati (2023), Nurunnisa dan Rani (2024), serta Adhim dan Suherman (2024), baik pada instansi publik maupun perusahaan. Sejumlah penelitian lain menunjukkan bahwa pelatihan dapat mendukung kinerja melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan kerja, disiplin, dan kepuasan kerja (Putri et al., 2022; Jansen et al., 2023; Andayani et al., 2024; Astrina et al., 2024; Tendean dan Herman, 2024). Namun, bukti yang tersedia belum sepenuhnya konsisten. Khristian et al. (2025) menemukan pengaruh signifikan kompetensi, tetapi tidak menemukan pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja. Radista dan Edalmen (2024) juga menunjukkan bahwa kompetensi dapat memengaruhi kinerja melalui employee engagement. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi dan pelatihan kemungkinan bergantung pada karakteristik pekerjaan, mutu pelaksanaan program, dan mekanisme organisasi yang memfasilitasi penggunaan kompetensi.

Kajian yang secara khusus menelaah kompetensi, pelatihan, dan kinerja petugas penindakan kepabeanan serta cukai masih terbatas. Pekerjaan penindakan berbeda dari pekerjaan administratif karena memerlukan penguasaan regulasi, penilaian risiko, ketelitian prosedural, dan kesiapan menghadapi kondisi lapangan secara bersamaan. Kekhasan tersebut memerlukan pengujian empiris yang berfokus pada hubungan kompetensi dan pelatihan dengan kinerja petugas penindakan.

Berangkat dari persoalan dan kesenjangan penelitian tersebut, studi ini bertujuan menguji pengaruh statistik kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja petugas penindakan kepabeanan dan cukai. Regresi linear berganda digunakan untuk menilai kontribusi masing-masing variabel secara parsial sekaligus kontribusinya secara simultan.

2. Metode Penelitian

Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan rancangan eksplanatori (explanatory research). Rancangan tersebut dipilih karena analisis tidak berhenti pada pemaparan kondisi kompetensi, pelatihan, dan kinerja, tetapi juga menguji hubungan statistik dua variabel bebas—kompetensi dan pelatihan—dengan kinerja sebagai variabel terikat. Pengumpulan data dilakukan secara potong lintang (cross-sectional), sehingga seluruh variabel diukur pada satu periode berdasarkan persepsi responden. Oleh sebab itu, istilah "pengaruh" pada penelitian ini merujuk pada pengaruh statistik yang diestimasi melalui regresi dan tidak dimaksudkan sebagai pembuktian kausalitas mutlak sebagaimana dalam desain eksperimen.

Individu petugas pada Seksi Penindakan dan Penyidikan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Purwakarta ditetapkan sebagai unit analisis. Populasi terjangkau berjumlah 35 petugas dan seluruh anggota populasi tersebut dilibatkan sebagai responden. Dengan demikian, teknik yang digunakan adalah sampel jenuh atau total sampling. Pelibatan seluruh populasi terjangkau mengurangi risiko kesalahan pemilihan sampel pada unit yang dianalisis, tetapi tidak serta-merta memperluas generalisasi hasil ke unit organisasi lain. Responden

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12680
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

memiliki keragaman jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja, sehingga data mencakup variasi pengalaman yang memadai untuk pengujian model.

Tiga konstruk dianalisis dalam penelitian ini. Kompetensi (X1) merujuk pada kapasitas petugas dalam memahami ketentuan, menjalankan prosedur, menggunakan keterampilan teknis, menilai risiko, mengambil keputusan di lapangan, dan mempertahankan integritas serta profesionalisme. Pelatihan (X2) menggambarkan penilaian petugas terhadap relevansi materi, kapabilitas instruktur, metode pembelajaran, pemerataan akses, ketersediaan fasilitas, dan keterterapan hasil pembelajaran. Adapun kinerja (Y) dimaknai sebagai kemampuan memenuhi target, menjaga mutu hasil kerja, menyelesaikan tugas sesuai waktu, mematuhi prosedur, berkolaborasi, dan mendukung efektivitas pengawasan serta penindakan.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Kode indikator	Cakupan pengukuran
Kompetensi (X1)	KMP1–KMP6	Penguasaan ketentuan; pelaksanaan prosedur; kecakapan teknis; penilaian risiko; pengambilan keputusan di lapangan; integritas, disiplin, dan profesionalisme.
Pelatihan (X2)	PLT1–PLT6	Relevansi materi; kompetensi instruktur; metode pembelajaran aplikatif; kesetaraan akses; ketersediaan sarana/media; penerapan hasil belajar.
Kinerja (Y)	KNR1–KNR6	Pemenuhan target; mutu hasil kerja; ketepatan penyelesaian; kepatuhan terhadap SOP; kolaborasi tim; kontribusi terhadap efektivitas pengawasan.

Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup yang memuat 18 butir pernyataan, terdiri atas enam butir kompetensi, enam butir pelatihan, dan enam butir kinerja. Setiap butir dinilai melalui skala Likert lima kategori: 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju. Skor konstruk dihitung dari rata-rata enam indikator sehingga hasil pengukuran tetap berada pada rentang 1–5 dan dapat ditafsirkan secara langsung. Dalam analisis deskriptif, interval 1,00–1,80 diklasifikasikan sangat rendah; 1,81–2,60 rendah; 2,61–3,40 sedang; 3,41–4,20 tinggi; dan 4,21–5,00 sangat tinggi. Informasi identitas responden hanya digunakan pada tingkat agregat dan tidak disajikan sebagai data individual.

Pengolahan data dilaksanakan dalam enam tahapan. Tahap pertama menggunakan statistik deskriptif untuk merangkum profil responden, nilai rata-rata, simpangan baku, serta nilai minimum dan maksimum. Tahap kedua menilai validitas internal indikator melalui corrected item-total correlation. Pada jumlah responden 35, nilai r kritis untuk α=0,05 dengan df=33 adalah 0,334; suatu indikator dinilai memadai apabila koefisien korelasinya melebihi ambang tersebut. Tahap ketiga menguji konsistensi internal menggunakan Cronbach's alpha dengan batas penerimaan 0,70. Tahap keempat memeriksa asumsi regresi melalui Shapiro–Wilk untuk normalitas residual, tolerance dan variance inflation factor (VIF) untuk multikolinearitas, serta Breusch–Pagan untuk heteroskedastisitas. Tahap kelima mengestimasi model regresi linear berganda dengan bentuk $Y = a + b1X1 + b2X2 + e$. Tahap terakhir menguji pengaruh parsial melalui uji t, pengaruh simultan melalui uji F, dan daya jelas model melalui R^2 serta adjusted R^2 pada taraf signifikansi 5%.

3. Hasil dan Pembahasan

Seluruh 35 kuesioner memenuhi kelengkapan data dan dapat dimasukkan dalam analisis. Responden laki-laki berjumlah 25 orang (71,43%) dan responden perempuan sebanyak 10 orang (28,57%). Berdasarkan pendidikan, kelompok sarjana (S1) merupakan proporsi terbesar, yaitu 18 orang (51,43%), disusul diploma tiga sebanyak 9 orang (25,71%) dan magister sebanyak 8 orang (22,86%). Usia responden berada pada rentang 25–48 tahun dengan rata-rata 34,43 tahun. Masa kerja berkisar antara 2 dan 22 tahun, sedangkan rata-ratanya mencapai 9,17 tahun. Komposisi tersebut memperlihatkan keterwakilan petugas pada fase karier awal, menengah, dan senior, sehingga persepsi yang dianalisis tidak hanya berasal dari satu kelompok pengalaman kerja.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori/Statistik	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	25	71,43%

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12680
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Karakteristik	Kategori/Statistik	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Perempuan	10	28,57%
Pendidikan	DIII	9	25,71%
Pendidikan	S1	18	51,43%
Pendidikan	S2	8	22,86%
Usia	Rata-rata; rentang	34,43 tahun	25–48 tahun
Masa kerja	Rata-rata; rentang	9,17 tahun	2–22 tahun

Skor rata-rata kompetensi mencapai 3,895 dan termasuk kategori tinggi. Kemampuan menganalisis risiko serta pola pelanggaran memperoleh nilai tertinggi (KMP4 = 4,000), sedangkan integritas, disiplin, dan profesionalisme menjadi indikator dengan nilai paling rendah (KMP6 = 3,800). Walaupun nilai terendah tersebut masih berada pada kategori tinggi, implikasi manajerialnya menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi perlu mencakup konsistensi perilaku profesional, bukan hanya penguatan aspek teknis dan pemahaman regulasi.

Variabel pelatihan memperoleh rata-rata 3,729 dan tetap diklasifikasikan tinggi, tetapi nilainya paling rendah dibandingkan dua konstruk lainnya. Metode pelatihan yang membantu pemahaman terhadap situasi lapangan menjadi indikator tertinggi (PLT3 = 3,886). Sebaliknya, fasilitas dan media pembelajaran memperoleh skor terendah (PLT5 = 3,657), kemudian diikuti pemerataan kesempatan dan penerapan hasil pelatihan yang masing-masing bernilai 3,686. Pola ini menunjukkan bahwa materi dan pendekatan pembelajaran relatif dinilai positif, sementara dukungan sarana, distribusi akses, dan mekanisme penerapan hasil belajar masih membutuhkan perbaikan.

Rata-rata kinerja sebesar 4,024 menempatkan konstruk ini pada kategori tinggi. Kualitas pelaksanaan tugas sesuai standar organisasi memperoleh nilai tertinggi (KNR2 = 4,114), sedangkan kerja sama tim mencatat nilai paling rendah (KNR5 = 3,914). Hasil tersebut menunjukkan bahwa pencapaian individu dan kepatuhan pada standar sudah relatif kuat. Namun, kualitas koordinasi antarpersonel masih perlu ditingkatkan karena kegiatan penindakan bergantung pada pembagian peran, komunikasi, keamanan operasional, dan penetapan keputusan secara kolektif.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	Mean	SD	Minimum	Maksimum	Kategori	Indikator tertinggi	Indikator terendah
Kompetensi	3,895	0,766	2,667	5,000	Tinggi	KMP4 = 4,000	KMP6 = 3,800
Pelatihan	3,729	0,585	2,667	5,000	Tinggi	PLT3 = 3,886	PLT5 = 3,657
Kinerja	4,024	0,713	2,167	5,000	Tinggi	KNR2 = 4,114	KNR5 = 3,914

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator memenuhi persyaratan validitas internal. Corrected item-total correlation berada pada rentang 0,753–0,830 untuk kompetensi, 0,610–0,756 untuk pelatihan, dan 0,667–0,858 untuk kinerja. Seluruh koefisien tersebut melampaui r kritis 0,334 dan signifikan pada $p<0,001$. Artinya, setiap indikator bergerak searah dan cukup konsisten dengan skor total konstruk yang diukurnya. PLT1 memiliki koefisien terendah, yaitu 0,610, tetapi nilainya tetap berada jauh di atas batas minimum sehingga tidak terdapat alasan statistik untuk mengeluarkan indikator tersebut.

Koefisien Cronbach's alpha masing-masing konstruk adalah 0,921 untuk kompetensi, 0,883 untuk pelatihan, dan 0,911 untuk kinerja. Karena seluruh nilai berada di atas 0,70, instrumen dapat dinilai memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Koherensi jawaban antarindikator dalam setiap konstruk juga tergolong kuat. Namun, reliabilitas yang tinggi tidak otomatis membuktikan validitas konstruk secara komprehensif. Penelitian berikutnya dengan jumlah sampel lebih besar tetap perlu mempertimbangkan confirmatory factor analysis untuk menguji struktur dimensi yang digunakan.

Tabel 4. Ringkasan Uji Kualitas Instrumen

Konstruk	Rentang corrected item-total correlation	r kritis	Cronbach's alpha	Keputusan
Kompetensi	0,753–0,830	0,334	0,921	Valid dan reliabel

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12680
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Konstruk	Rentang corrected item-total correlation	r kritis	Cronbach's alpha	Keputusan
Pelatihan	0,610–0,756	0,334	0,883	Valid dan reliabel
Kinerja	0,667–0,858	0,334	0,911	Valid dan reliabel

Uji Shapiro–Wilk menghasilkan W=0,953 dengan p=0,140, sehingga tidak tersedia bukti yang cukup untuk menolak asumsi normalitas residual. Multikolinearitas juga tidak teridentifikasi karena kompetensi dan pelatihan masing-masing mempunyai tolerance 0,912 dan VIF 1,096. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kedua prediktor tetap membawa informasi yang berbeda dan layak dianalisis secara bersamaan. Selanjutnya, uji Breusch–Pagan memperoleh LM=1,315 dengan p=0,518, yang berarti tidak ditemukan indikasi heteroskedastisitas. Nilai Durbin–Watson sebesar 1,502 juga tidak memperlihatkan pola autokorelasi residual yang ekstrem, meskipun isu autokorelasi bukan perhatian utama pada data potong lintang.

Tabel 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Asumsi	Statistik	Nilai p/Kriteria	Keputusan
Normalitas residual	Shapiro–Wilk W = 0,953	p = 0,140 > 0,05	Terpenuhi
Multikolinearitas X1	Tolerance = 0,912; VIF = 1,096	Tolerance > 0,10; VIF < 10	Terpenuhi
Multikolinearitas X2	Tolerance = 0,912; VIF = 1,096	Tolerance > 0,10; VIF < 10	Terpenuhi
Heteroskedastisitas	Breusch–Pagan LM = 1,315	p = 0,518 > 0,05	Terpenuhi
Independensi residual	Durbin–Watson = 1,502	Mendekati rentang praktis 1,5–2,5	Memadai

Estimasi regresi menghasilkan persamaan $Y = -0{,}113 + 0{,}447X1 + 0{,}642X2$. Dengan pelatihan dipertahankan konstan, kenaikan satu poin kompetensi diasosiasikan dengan peningkatan kinerja sebesar 0,447 poin. Sebaliknya, ketika kompetensi dikendalikan, tambahan satu poin pelatihan berkaitan dengan kenaikan kinerja sebesar 0,642 poin. Konstanta bernilai −0,113 dan tidak signifikan (p=0,835). Nilai konstanta tersebut tidak memiliki interpretasi substantif karena skor nol pada kompetensi dan pelatihan berada di luar rentang pengukuran instrumen.

Tabel 6. Koefisien Regresi dan Uji Parsial

Variabel	B	Std. Error	Beta standar	t	p	95% CI B	Keputusan
Konstanta	−0,113	0,536	–	−0,210	0,835	−1,205 s.d. 0,980	Tidak signifikan
Kompetensi (X1)	0,447	0,101	0,480	4,433	<0,001	0,242 s.d. 0,652	H1 diterima
Pelatihan (X2)	0,642	0,132	0,527	4,863	<0,001	0,373 s.d. 0,912	H2 diterima

Perbandingan koefisien terstandar menunjukkan bahwa pelatihan (β=0,527) memberikan kontribusi relatif yang sedikit lebih besar daripada kompetensi (β=0,480). Selisih tersebut tidak menunjukkan bahwa kompetensi kurang penting, karena kedua variabel sama-sama signifikan dan saling melengkapi. Kompetensi membentuk kapasitas dasar untuk memahami aturan, menilai risiko, dan menetapkan tindakan, sedangkan pelatihan memperbarui serta mengarahkan kapasitas tersebut agar tetap relevan dengan perubahan pola pelanggaran dan tuntutan operasional.

Tabel 7. Kelayakan Model dan Uji Simultan

R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error of Estimate	F	p	Kesimpulan
0,811	0,658	0,636	0,430	30,720	<0,001	Model signifikan

Uji simultan menghasilkan F=30,720 dengan p<0,001, yang menegaskan bahwa kompetensi dan pelatihan secara bersama-sama berkaitan signifikan dengan kinerja. Koefisien determinasi sebesar 0,658 menunjukkan bahwa 65,8% variasi kinerja dalam sampel dapat diterangkan oleh variasi kedua prediktor. Setelah memperhitungkan jumlah variabel bebas dan ukuran sampel, adjusted R^2 tetap tinggi, yaitu 0,636. Adapun 34,2% variasi lainnya

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12680
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

kemungkinan berhubungan dengan faktor yang tidak dimasukkan ke dalam model, antara lain kepemimpinan, beban kerja, dukungan teknologi, motivasi, disiplin, budaya organisasi, koordinasi antarunit, situasi lapangan, dan sistem penghargaan.

Kompetensi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas. Secara substantif, hubungan tersebut dapat dijelaskan oleh karakter pekerjaan penindakan yang menuntut ketepatan interpretasi regulasi, kemampuan menganalisis risiko, kecakapan pemeriksaan, kecepatan mengambil keputusan, dan ketaatan pada prosedur. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan berpotensi mengurangi kesalahan penafsiran ketentuan, ketidaktepatan tindakan, serta keterlambatan respons. Hasil ini sejalan dengan Surtiani et al. (2022) pada PNS di lingkungan pendidikan kepolisian, Noor et al. (2023) pada ASN sektor perdagangan dan perindustrian, Abdillah dan Hidayati (2023) pada badan keuangan dan aset daerah, serta Nurunnisa dan Rani (2024) pada unit kepatuhan internal. Putri et al. (2022) juga melaporkan bahwa kompetensi dan pelatihan secara bersama-sama berhubungan dengan kinerja karyawan operasional.

Kendati demikian, kompetensi tidak selalu memengaruhi kinerja secara langsung pada setiap konteks organisasi. Radista dan Edalmen (2024), misalnya, menemukan bahwa pada pegawai ritel, pengaruh kompetensi berlangsung melalui employee engagement. Perbedaan tersebut dapat dikaitkan dengan sifat pekerjaan. Dalam penindakan, kemampuan teknis dan regulatif digunakan secara langsung ketika petugas memeriksa, menilai risiko, dan menentukan tindakan. Pada pekerjaan ritel, konsekuensi kompetensi dapat lebih bergantung pada keterikatan kerja, kualitas layanan, dan interaksi relasional. Temuan penelitian ini karena itu memperkuat dugaan bahwa kedekatan antara isi kompetensi dan kebutuhan tugas menentukan seberapa langsung kompetensi tercermin dalam kinerja.

Pelatihan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien beta terstandar yang sedikit melampaui kompetensi. Hasil tersebut konsisten dengan Jansen et al. (2023), yang menempatkan kemampuan kerja sebagai jalur penghubung antara pelatihan dan kinerja; Andayani et al. (2024) serta Astrina et al. (2024), yang menemukan kontribusi pelatihan terhadap kinerja pada layanan publik; dan Tendean dan Herman (2024), yang melaporkan hubungan positif pada pegawai sektor energi. Relevansi pelatihan dalam pekerjaan penindakan berkaitan dengan perubahan regulasi, teknik pemeriksaan, teknologi pengawasan, dan pola pelanggaran yang dapat berlangsung lebih cepat daripada pembelajaran melalui rutinitas kerja. Program yang dirancang secara tepat dapat memperbarui pengetahuan, menyeragamkan penafsiran SOP, dan melatih penanganan kasus yang jarang terjadi tetapi memiliki risiko tinggi.

Bukti penelitian nasional mengenai pelatihan belum sepenuhnya seragam. Khristian et al. (2025) tidak menemukan pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja tenaga keperawatan, sedangkan kompetensi menunjukkan pengaruh yang kuat. Sharfina (2024) juga melaporkan bahwa pelatihan tidak meningkatkan kinerja melalui kepuasan kerja. Variasi hasil tersebut menandakan bahwa keberadaan program pelatihan semata tidak menjamin perubahan kinerja. Efektivitasnya bergantung pada ketepatan identifikasi kebutuhan, relevansi materi, kualitas instruktur, peluang praktik, dukungan atasan, dan evaluasi transfer pembelajaran. Dalam penelitian ini, fasilitas pelatihan menjadi indikator dengan nilai terendah, sedangkan pemerataan akses dan penerapan hasil pembelajaran juga relatif lemah. Karena itu, signifikansi statistik pelatihan tidak boleh dipahami sebagai bukti bahwa sistem yang berjalan telah optimal; ketiga aspek tersebut justru merupakan area intervensi yang paling konkret.

Kemampuan model menjelaskan 65,8% variasi kinerja mengindikasikan bahwa kompetensi dan pelatihan perlu dikelola sebagai satu kesatuan dalam pengembangan sumber daya manusia. Kompetensi yang tidak diperbarui berisiko tertinggal dari perubahan tuntutan pekerjaan, sementara pelatihan tanpa fondasi kompetensi dan penempatan yang tepat dapat berubah menjadi kegiatan administratif semata. Oleh sebab itu, program pembelajaran seharusnya disusun berdasarkan peta kesenjangan kompetensi, bukan hanya mengikuti kalender kegiatan. Temuan Adilla et al. (2025) dan Anggela et al. (2024) juga menunjukkan bahwa kontribusi pelatihan dan pengembangan kompetensi dapat diperkuat oleh mekanisme organisasi lain, seperti kepuasan kerja dan disiplin.

Implikasi awal dari hasil penelitian adalah perlunya peta kompetensi jabatan yang membedakan kemampuan regulatif, teknik pemeriksaan, analisis risiko, pengambilan keputusan, keselamatan kerja, integritas, komunikasi, dan kolaborasi tim. Berdasarkan peta tersebut, setiap petugas dapat memiliki profil kesenjangan kompetensi serta rencana pengembangan yang terukur. Implikasi berikutnya adalah penggunaan pembelajaran berbasis skenario, seperti analisis kasus pelanggaran, simulasi pemeriksaan, table-top exercise, penilaian bukti, dan latihan pengambilan keputusan dalam tekanan waktu. Pendekatan tersebut lebih dekat dengan kondisi pekerjaan dibandingkan metode yang hanya mengandalkan ceramah.

Pemerataan kesempatan dan kecukupan fasilitas juga perlu ditempatkan sebagai prioritas perbaikan. Distribusi peserta dapat diatur melalui matriks rotasi, prioritas berdasarkan kesenjangan kompetensi, dan dokumentasi yang transparan mengenai alasan penugasan. Fasilitas pembelajaran seyogianya mampu mendukung simulasi kasus, penggunaan perangkat pengawasan, dan pembelajaran digital. Selain itu, evaluasi pascapelatihan perlu dilakukan secara berjenjang dengan menilai reaksi peserta, peningkatan pengetahuan, perubahan perilaku kerja, dan hasil operasional. Evaluasi tidak cukup berhenti pada sertifikat atau skor tes, tetapi harus menilai penggunaan keterampilan dalam pekerjaan serta perubahan pada mutu, kecepatan, kepatuhan, dan efektivitas penindakan.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12680
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Penguatan kolaborasi tim merupakan implikasi penting lainnya karena indikator tersebut memperoleh skor terendah pada konstruk kinerja. Beberapa mekanisme yang dapat diterapkan meliputi debriefing setelah kegiatan, telaah sejawat atas keputusan, forum berbagi kasus, dan latihan lintas fungsi. Upaya tersebut diperlukan agar kompetensi individual berkembang menjadi kapasitas kolektif dan tidak terkonsentrasi pada personel tertentu. Dengan demikian, perbaikan kinerja dapat tercermin tidak hanya pada keluaran individu, tetapi juga pada konsistensi prosedur dan daya tahan operasional unit.

4. Kesimpulan

Berdasarkan analisis terhadap 35 petugas penindakan kepabeanan dan cukai, kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai koefisien regresi 0,447, beta terstandar 0,480, dan t=4,433 dengan p<0,001 menunjukkan bahwa penguasaan regulasi, penerapan prosedur, keterampilan teknis, analisis risiko, pengambilan keputusan lapangan, serta profesionalisme merupakan fondasi yang berkaitan dengan pencapaian target, mutu hasil kerja, ketepatan waktu, kepatuhan, dan efektivitas penindakan. Pelatihan juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien 0,642, beta terstandar 0,527, dan t=4,863 pada p<0,001. Besaran beta mengindikasikan kontribusi relatif pelatihan yang sedikit lebih tinggi daripada kompetensi. Hal ini menegaskan pentingnya pembaruan kemampuan melalui materi yang relevan, instruktur yang memadai, metode aplikatif, dan penerapan hasil belajar pada pekerjaan yang dinamis. Namun, rata-rata pelatihan merupakan yang terendah di antara seluruh variabel, terutama pada fasilitas, pemerataan kesempatan, dan penggunaan hasil pelatihan. Oleh karena itu, aspek-aspek tersebut tetap menjadi prioritas perbaikan meskipun pengaruh statistik pelatihan telah terbukti signifikan. Secara simultan, kompetensi dan pelatihan menghasilkan F=30,720 dengan p<0,001 serta menjelaskan 65,8% variasi kinerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan kedua variabel secara terpisah berpotensi membatasi efektivitas peningkatan kinerja. Organisasi perlu menghubungkan pemetaan kompetensi, analisis kebutuhan pelatihan, pembelajaran berbasis skenario, pemerataan akses, dukungan fasilitas, evaluasi transfer, dan indikator kinerja operasional dalam satu sistem pengembangan. Perhatian khusus juga diperlukan pada kerja sama tim karena indikator ini memiliki rata-rata paling rendah dalam konstruk kinerja. Temuan penelitian memberikan dukungan statistik yang kuat untuk unit yang dianalisis, tetapi ruang generalisasinya masih terbatas dan tidak dapat langsung diberlakukan pada seluruh organisasi kepabeanan dan cukai. Penelitian selanjutnya perlu melibatkan lebih banyak lokasi dan responden, menggunakan ukuran kinerja objektif, serta memasukkan prediktor tambahan untuk menjelaskan 34,2% variasi kinerja yang belum tercakup oleh kompetensi dan pelatihan.

Referensi

1. Abdillah, H., & Hidayati, H. (2023). Pengaruh kompetensi kerja, kepemimpinan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Sijunjung. *Jurnal Economina, 2*(12), 3634–3655. https://doi.org/10.55681/economina.v2i12.1054
2. Adhim, M. R. F., & Suherman, E. (2024). Analisis kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan di era digital. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 4*(3), 95–108. https://doi.org/10.55606/optimal.v4i3.3915
3. Adilla, N., Sanjaya, S., & Charli, C. O. (2025). Pengaruh pelatihan dan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset, 3*(2), 78–106. https://doi.org/10.61132/lokawati.v3i2.1628
4. Andayani, J. R., Lusiana, L., & Sopali, M. F. (2024). Pengaruh pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Puskesmas Alahan Panjang, Kecamatan Lembah Gumanti, Kabupaten Solok. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, *8*(2), 211–230.
5. Anggela, D., Afuan, M., & Dika, R. P. (2024). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Bisnis Digital, 2*(1), 54–66. https://doi.org/10.52060/j-bisdig.v2i1.1869
6. Apandi, N. A., Recky, R., Siddiq, A. M., Nazaruddin, N., & Akbar, R. F. (2025). Pengaruh pelatihan keterampilan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas pekerja produksi di industri boneka Obralanstore. Jurnal Economica: Media Komunikasi ISEI Riau, 13(1), 80-89.
7. Ariany, V. R., Recky, R., Setiyani, A., Surjaatmadja, S., & Saputro, A. H. (2025). Hubungan lingkungan kerja, pengambilan keputusan pimpinan, dan pengurangan tenaga kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan manufaktur. JURNAL ECONOMICA: Media Komunikasi ISEI Riau, 13(2), 292-299.
8. Astrina, P. D., Sari, Y., & Efrianti, R. (2024). Pengaruh keterlibatan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo, 10*(2), 371–384.
9. Bramantri, A. S., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wonti Indonesia. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 10(4), 2828-2836.
10. Christina, C., & Emita, I. (2025). Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan di PT Ocean Trading Indonesia. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan*, *3*(2), 1–18. https://doi.org/10.47134/jampk.v3i2.908
11. Fitriah, M., & Rediyono, R. (2023). Pengaruh iklim organisasi, kemampuan kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Balangan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, 6*(3), 592–600. https://doi.org/10.37481/sjr.v6i3.700
12. Jansen, G. F., Endayani, F., Setyawati, D., Kustiani, L., & Lestari, R. (2023). Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja sebagai variabel mediasi. *Business Management Research, 2*(2), 112–126. https://doi.org/10.26905/bismar.v2i2.9731
13. Juliawati, S., Siddiq, A. M., & Saputro, A. H. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Karyawan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT XYZ. RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 5(1), 1059-1068.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12680
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

14. Khristian, K., Munir, A. A., Daud, I., & Fauzan, R. (2025). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Pusdiklat RSUD Dr. Soedarso Pontianak. *eCo-Buss*, *7*(3), 2072–2083. https://doi.org/10.32877/eb.v7i3.2216
15. Larasshati, K., & Priyastiwi. (2024). Pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, *4*(2), 514–527. https://doi.org/10.32477/jrabi.v4i2.1026
16. Munandar, A. A., Sawitri, D., & Budiwahyono, G. (2023). Pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai dengan mediasi kompetensi pegawai pemerintah. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, *24*(1), 60–72. https://doi.org/10.62951/jem.v24i1.8
17. Noor, M. T., Susanto, H., Prasetyo, D., Rudini, A., & Irhamni, I. (2023). Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, *12*(2), 559–570. https://doi.org/10.47492/jih.v12i2.3006
18. Nurunnisa, S., & Rani. (2024). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Kepatuhan Internal Setjen KLHK Jakarta. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, *2*(2), 99–108. https://doi.org/10.70052/jeba.v2i2.348
19. Putri, S. A. N., Hidayat, W., & Pinem, R. J. (2022). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pabrik PT Indonesia Steel Tube Works Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, *11*(3), 483–491. https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35339
20. Radista, M. Y., & Edalmen. (2024). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui *employee engagement* pada pegawai retail di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, *6*(4), 992–1000. https://doi.org/10.24912/jmk.v6i4.32744
21. Ramadhan, W., & Siddiq, A. (2024). Pegaruh Work-Life Balance dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Bandung. Jurnal Ilmu Sosial Manajemen Akuntansi Dan Bisnis, 5(3), 708-726.
22. Sahaya, A., Recky, R., & Surjaatmadja, S. (2025). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PT. UNIGROUP. Jurnal Economica: Media Komunikasi Isei Riau, 13(1), 150-157.
23. Sharfina, I. A. (2024). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening: Studi kasus pada PT Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Utama Bekasi. *Journal of Young Entrepreneurs*, *3*(3), 67–79.
24. Siddiq, A. M. (2026). PENGARUH REWARD TERHADAP MOTIVASI DAN DAMPAKNYA PADA PERUMDA TIRTA RAHARJA KABUPATEN BANDUNG. Selodang Mayang: Jurnal Ilmiah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir, 12(1), 41-51.
25. Sumina, M., Priatna, D. K., & Febrian, F. (2024). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan: Studi pada karyawan Room Division V Hotel Bandung. *Jurnal Siber Multi Disiplin*, *2*(3), 224–235. https://doi.org/10.38035/jsmd.v2i3.293
26. Surtiani, A., Kurniasih, I., Mulyati, Y., & Sandjaya, T. (2022). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sespim Lemdiklat Kepolisian Republik Indonesia. *Responsive: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora dan Kebijakan Publik*, *5*(4), 221–231. https://doi.org/10.24198/responsive.v5i4.44642
27. Tendean, A., & Herman, Z. A. (2024). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN Indonesia Power Barru POMU. *YUME: Journal of Management*, *7*(3), 765–775.
28. Wamnebo, N., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh kompetensi, pelatihan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Mitra Global Prima di Kota Cimahi. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9(6), 2880-2889.
29. Zebua, S. H., & Saputro, A. H. (2025). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nan Darma Kanigara. Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi) Учредители: Lembaga KITA, 11(1), 177-191.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12680
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)