

PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BEA CUKAI KEDIRI

Oktasari Kartika Putri^{1*}, Heru Sutapa², Rafikhein Novia Ayuanti²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri, Jalan Sersan Suharmaji No. 38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Provinsi Jawa Timur, Indonesia, 64128

*Penulis Korespondensi: oktasarikarput345@gmail.com, herusutapa@uniska-kediri.ac.id,
rafikhein@uniska-ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the influence of competence, organizational commitment, and motivation on the performance of Kediri Customs and Excise employees. This study employs a quantitative approach using a saturation sampling technique involving 84 employees. Data analysis was conducted using statistical tests with the aid of SPSS version 26. The results show that, individually, competence, organizational commitment, and motivation have a significant effect on employee performance. This is evidenced by the calculated *t*-values for each variable being greater than the critical *t*-values and significance levels < 0.05 . Simultaneously, these three variables also significantly influence employee performance, as indicated by calculated *F* values greater than the critical *F* value and a significance level of < 0.05 . Thus, the alternative hypothesis (*H_a*) is accepted, and the null hypothesis (*H_o*) is rejected.*

Keywords: *Competence, Organizational Commitment, Motivation, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai Bea Cukai Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh terhadap 84 pegawai. Analisis data dilakukan menggunakan uji statistik dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi, komitmen organisasi, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t* hitung masing-masing variabel yang lebih besar dari *t* tabel serta nilai signifikansi $< 0,05$. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai *F* hitung $> F$ tabel dan signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian, hipotesis alternatif (*H_a*) diterima dan hipotesis nol (*H_o*) ditolak.

Kata Kunci : Kompetensi, Komitmen Organisasi, Motivasi, Kinerja Pegawai.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi karena pencapaian tujuan organisasi bergantung pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kompetensi, komitmen organisasi, dan motivasi.

Kompetensi merupakan kemampuan pegawai yang mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi (Malik et al., 2025). Selain itu, komitmen organisasi menunjukkan keterikatan, loyalitas, dan keinginan pegawai untuk berkontribusi terhadap organisasi (Yudiningtyas & Winarko, 2024). Motivasi juga berperan sebagai dorongan internal

maupun eksternal yang menggerakkan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal (Adina & Hartini, 2023). Kantor Bea dan Cukai Kota Kediri merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran dalam pelayanan, pengawasan, serta penegakan hukum di bidang kepabeanan dan cukai. Berdasarkan hasil observasi awal, terdapat kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dan kondisi pelaksanaannya. Dari aspek kompetensi, perbedaan penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman dapat memengaruhi kemampuan pegawai dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Dari aspek komitmen organisasi, keterlibatan dan partisipasi pegawai dalam kegiatan organisasi belum sepenuhnya merata. Sementara itu, dari aspek motivasi, pemberian penghargaan dan apresiasi terhadap hasil kerja belum sepenuhnya dirasakan secara merata.

Penelitian terdahulu oleh Kisman et al. (2023) menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Sementara itu, Haryanto & Tjahjaningsih. (2025) menemukan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasi sebagai variabel perantara. Meskipun demikian, penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan temuan pada berbagai jenis organisasi dan instansi. Penelitian yang menguji kompetensi, komitmen organisasi, dan motivasi secara simultan pada instansi pemerintah, khususnya Kantor Bea Cukai Kediri, masih relatif terbatas.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, pada Kantor Bea dan Cukai Kota Kediri.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu unsur penting dalam suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM memiliki peran dalam menentukan perkembangan serta keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaannya, manusia yang bekerja di dalam organisasi berperan

sebagai penggerak, pemikir, dan perencana yang menjalankan berbagai kegiatan organisasi.

Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik individu sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Menurut Marwansyah dalam Fatoni et al. (2025), kompetensi merupakan pola pikir, wawasan, keterampilan, perilaku, dan karakter individu yang mendukung keberhasilan dalam menjalankan pekerjaan. Indikator kompetensi menurut Wibowo dalam Arya et al. (2024) meliputi motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan keterikatan, loyalitas, dan keterlibatan pegawai terhadap organisasi tempat bekerja. Komitmen tersebut tercermin melalui rasa memiliki, tanggung jawab, serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sulistianingrum & Mulyana (2024), komitmen organisasi berkaitan dengan loyalitas dan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas.

Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan individu untuk melaksanakan pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi. Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun faktor eksternal, seperti penghargaan, lingkungan kerja, dan dukungan atasan. Adina & Hartini (2023) menjelaskan bahwa motivasi kerja mendorong pegawai untuk bekerja secara maksimal, sedangkan Siagian (2024) menyatakan bahwa motivasi mengarahkan perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan agar tujuan organisasi tercapai secara efektif.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar organisasi. Menurut Yuliana et al (2025), kinerja pegawai dapat dilihat melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam bekerja. Kinerja menjadi salah satu aspek penting dalam menilai

keberhasilan organisasi karena berkaitan dengan pencapaian tujuan serta kualitas hasil pekerjaan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif dan metode survei. Penelitian dilakukan pada Bea Cukai Kediri, Kota Kediri, Jawa Timur, untuk menganalisis pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian terdiri atas seluruh pegawai Bea Cukai Kediri yang berjumlah 84 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian dengan jumlah 84 responden. Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan observasi secara langsung, sedangkan data sekunder digunakan untuk mendukung landasan teori dan pembahasan penelitian. Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi kompetensi (X_1), komitmen organisasi (X_2), dan motivasi (X_3), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y).

Data analisis data dilakukan menggunakan program IBM SPSS Statistics versi 26. Pengujian meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik yang mencakup normalitas, multikolinearitas, linearitas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut : $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$
Keterangan: Y adalah kinerja pegawai; α adalah konstanta; β_1 , β_2 , dan β_3 adalah koefisien regresi; X_1 adalah kompetensi; X_2 adalah komitmen organisasi; X_3 adalah motivasi; dan e adalah tingkat kesalahan (error).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai Korelasi (Pearson Correlation)	Nilai r- tabel	Probabilitas Korelasi [Sig.(2-tailed)]	Standar Uji Validitas	Ket.
Kompetensi (X1)	X1.1	0,762	0,218	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,829	0,218	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,792	0,218	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,718	0,218	0,000	0,05	Valid
	X1.5	0,620	0,218	0,000	0,05	Valid
	X1.6	0,606	0,218	0,000	0,05	Valid
	X1.7	0,650	0,218	0,000	0,05	Valid
	X1.8	0,670	0,218	0,000	0,05	Valid
	X1.9	0,650	0,218	0,000	0,05	Valid
	X1.10	0,735	0,218	0,000	0,05	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0,788	0,218	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,805	0,218	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,785	0,218	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,716	0,218	0,000	0,05	Valid
	X2.5	0,651	0,218	0,000	0,05	Valid
	X2.6	0,666	0,218	0,000	0,05	Valid
	X 2.7	0,687	0,218	0,000	0,05	Valid
	X2.8	0,767	0,218	0,000	0,05	Valid
	X2.9	0,697	0,218	0,000	0,05	Valid
	X2.10	0,754	0,218	0,000	0,05	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0,701	0,218	0,000	0,05	Valid
	X3.2	0,775	0,218	0,000	0,05	Valid
	X3.3	0,780	0,218	0,000	0,05	Valid
	X3.4	0,635	0,218	0,000	0,05	Valid
	X3.5	0,654	0,218	0,000	0,05	Valid
	X3.6	0,657	0,218	0,000	0,05	Valid
	X3.7	0,645	0,218	0,000	0,05	Valid
	X3.8	0,690	0,218	0,000	0,05	Valid
	X3.9	0,662	0,218	0,000	0,05	Valid
	X3.10	0,800	0,218	0,000	0,05	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,724	0,218	0,000	0,05	Valid
	Y2	0,828	0,218	0,000	0,05	Valid
	Y3	0,797	0,218	0,000	0,05	Valid
	Y4	0,713	0,218	0,000	0,05	Valid
	Y5	0,677	0,218	0,000	0,05	Valid
	Y6	0,686	0,218	0,000	0,05	Valid
	Y7	0,629	0,218	0,000	0,05	Valid
	Y8	0,679	0,218	0,001	0,05	Valid
	Y9	0,645	0,218	0,000	0,05	Valid
	Y10	0,805	0,218	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Dari data hasil uji pada tabel diatas uji validitas variabel Kompetensi (X₁), Komitmen Organisasi (X₂), Motivasi (X₃), dan Kinerja Pegawai (Y) dapat di simpulkan bahwa dari masing-masing item pertanyaan mendapat nilai sig. dibawah 0,05 sehingga semua dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0,70 dan dikatakan tidak reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* < 0,70 dengan menggunakan program SPSS sebagai berikut :

Tabel 4. 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	0,884	0,70	Reliabel
Komitmen Organisasi (X ₂)	0,902	0,70	Reliabel
Motivasi (X ₃)	0,881	0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,893	0,70	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan tabel diatas hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kompetensi (X₁), Komitmen Organisasi (X₂), Motivasi (X₃), dan Kinerja Pegawai (Y) > 0,70 sehingga kuesioner dikatakan reliabel atau konsisten.

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov melalui aplikasi SPSS. Pengambilan keputusan didasarkan pada tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Hasil pengujian normalitas data disajikan sebagai berikut :

Tabel 4. 3
Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>	Keterangan
Kompetensi (X ₁), Komitmen Organisasi (X ₂), Motivasi (X ₃), dan Kinerja Pegawai (Y)	0,169	Normal

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan hasil diatas uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* untuk variabel Kompetensi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Motivasi (X_3), dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,169. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan taraf signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 ($0,169 > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui adanya korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi

Tabel 4. 4
Hasil Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompetensi (X_1)	0,851	1,175	Tidak terjadi multikolinearitas
Komitmen Organisasi (X_2)	0,998	1,002	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi (X_3)	0,852	1,174	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan tabel diatas multikolinearitas diketahui bahwa variabel Kompetensi (X_1) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,851 dan VIF sebesar 1,175. Variabel Komitmen Organisasi (X_2) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,998 dan VIF sebesar 1,002. Sementara itu, variabel Motivasi (X_3) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,852 dan VIF sebesar 1,174. Seluruh variabel independen menunjukkan nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual.

Tabel 4. 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

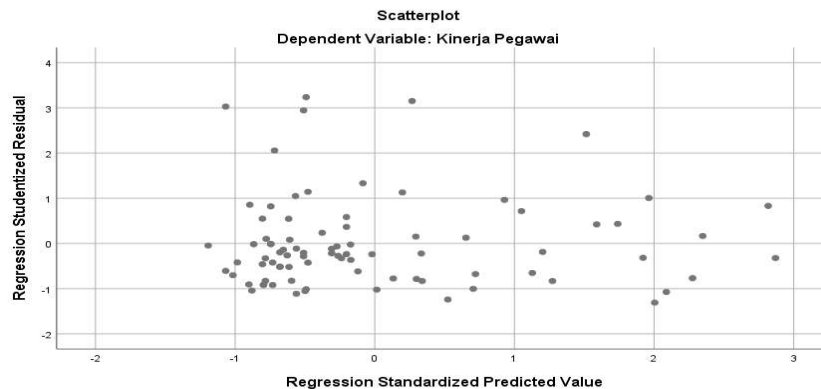
Variabel	Sig.	Standar Heteroskedastisitas	Keterangan
Kompetensi (X_1)	0,823	$> 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi (X_2)	0,254	$> 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BEA CUKAI KEDIRI**

Motivasi (X ₃)	0,565	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
----------------------------	-------	--------	-----------------------------------

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 4.14, nilai signifikansi variabel Kompetensi (X₁) sebesar 0,823, Komitmen Organisasi (X₂) sebesar 0,254, dan Motivasi (X₃) sebesar 0,565. Seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($>0,05$). Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.



Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, terlihat bahwa titik-titik pada scatter plot menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Analisis regresi linier

Tabel 4. 6

Hasil Analisis Linier Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients (B)</i>	t-hitung	Sig-t	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	0,446	6,619	0,000	H ₀ ditolak, H _a diterima
Komitmen Organisasi (X ₂)	-0,354	-5,927	0,000	H ₀ ditolak, H _a diterima
Motivasi (X ₃)	0,339	5,428	0,000	H ₀ ditolak, H _a diterima
Konstanta			25,529	
R			0,812	
R ²			0,660	

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	t-hitung	Sig-t	Keterangan
F-hitung			51,796	
Sig. F			0,000	H0 ditolak, Ha diterima
Y			Kinerja Pegawai	

Sumber: Data diolah SPSS, 2026 Pada Lampiran 9

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 25,529 + 0,446X_1 - 0,354X_2 + 0,339X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 25,529 menunjukkan nilai Kinerja Pegawai (Y) apabila variabel Kompetensi (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Motivasi (X3) dianggap memiliki nilai konstan.
2. Koefisien regresi variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,446 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Kompetensi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,446 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi (X2) sebesar -0,354 bernilai negatif. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada variabel Komitmen Organisasi akan menurunkan Kinerja Pegawai sebesar 0,354 dengan asumsi variabel lain konstan. Hal ini dapat dipengaruhi oleh komitmen yang masih lebih banyak bersifat loyalitas dan keinginan bertahan di instansi dibandingkan keterlibatan aktif dalam pelaksanaan tugas.
4. Koefisien regresi variabel Motivasi (X3) sebesar 0,339 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Motivasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,339 dengan asumsi variabel lain tetap. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa motivasi menjadi faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Uji t

Hasil Uji t

Variabel	t-hitung	Sig
----------	----------	-----

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BEA CUKAI KEDIRI**

Kompetensi	6.619	0,000
Komitmen organisasi	-5.927	0,000
Motivasi	5.428	0,000

Sumber : Data diolah SPSS,2026

Berdasarkan data diatas hasil uji hipotesis menggunakan program IBM SPSS Statistics, diketahui bahwa:

1. Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y): nilai t-hitung 6,619 > t-tabel 1,990 dan Sig-t 0,000 < 0,05. Dengan demikian, Ha diterima dan H0 ditolak, sehingga terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Bea Cukai Kediri.
2. Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y): nilai t-hitung -5,927 (nilai absolut 5,927) > t-tabel 1,990 dan Sig-t 0,000 < 0,05. Dengan demikian, Ha diterima dan H0 ditolak, sehingga terdapat pengaruh signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bea Cukai Kediri.
3. Motivasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y): nilai t-hitung 5,428 > t-tabel 1,990 dan Sig-t 0,000 < 0,05. Dengan demikian, Ha diterima dan H0 ditolak, sehingga terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bea Cukai Kediri.

Uji f

Hasil Uji f

Variabel	<i>f</i> hitung	Sig.
Kompetensi	51.976	0,000
Komitmen organisasi		
Motivasi		
Dependen	Kinerja Pegawai	

Sumber : Data diolah SPSS,2026

Berdasarkan hasil uji f diatas variabel Kompetensi (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Motivasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Pegawai (Y). Hal tersebut dibuktikan dari nilai F-hitung $51,796 > F\text{-tabel } 3,57$ dengan nilai Sig. F sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_a diterima dan H_0 ditolak.

Hasil Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Hasil Uji R^2

Variabel	<i>Adjusted-R Square</i>
Kompetensi	0,647
Komitmen organisasi	
Motivasi	
Dependen	Kinerja pegawai

Sumber : Data diolah SPSS,2026

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Baskara et al., 2022). Nilai R Square (R^2) sebesar 0,660 menunjukkan bahwa Kompetensi (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Motivasi (X3) mampu menjelaskan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 66%, sedangkan sisanya sebesar 34% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi $0,000 (< 0,05)$ dan t-hitung sebesar 6,619. Hal ini berarti semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan pada Bea Cukai Kediri.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi $0,000 (< 0,05)$ dan t-hitung sebesar -5,927. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen organisasi, maka kinerja pegawai cenderung menurun.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) dan t-hitung sebesar 5,428. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan pada Bea Cukai Kediri.

Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F menunjukkan bahwa kompetensi, komitmen organisasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F-hitung sebesar 51,796 dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Ketiga variabel mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 66%, sedangkan 34% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penelitian mengenai Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi terhadap kinerja pegawai Bea Cukai Kediri menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Bea Cukai Kediri.
2. Komitmen Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Bea Cukai Kediri.
3. Motivasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Bea Cukai Kediri.
4. Pengaruh Kompetensi(X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Motivasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Bea Cukai Kediri.

DAFTAR REFERENSI

- Adina, Z. A., & Hartini. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Systematic Literature Review). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 51–57.
<https://doi.org/https://doi.org/10.37673/jmb.v8i1.6268>
- Arya, D., Husriah, H., & Riadi, A. (2024). Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Sidrap. *Jurnal Ilmiah Metansi*

- (*Manajemen Dan Akuntansi*), 7(2), 404–415. <https://doi.org/10.57093/metansi.v7i2.323>
- Fatoni, Y. F. Al, Sutapa, H., & Pambudi, A. (2025). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, Dan Olahraga. *Musytari: Manajemen, Ekonomi*, 23(7), 21-30., 23(7). <https://cibangsa.com/index.php/musytari/article/view/5766>
- Haryanto, A., & Tjahjaningsih, E. (2025). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh komitmen organisasional (studi pada asn pemerintah kota pekalongan). *COSTING: Journal Of Economic, Bussines And Accounting*, 8. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/5k89d616>
- Kisman, Sylvia, & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4, 1121–1135. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/4508>
- Malik, N., Setiawan, L., & Manne, A. (2025). Analisis Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Kantor Balitbanda Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat. *Indonesian Journal of Business and Management*, 8(1), 188–194. <https://doi.org/10.35965/jbm.v8i1.4594>
- Siagian, L. (2024). *IKLIM ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA Kajian Empirik dan Hubungannya dengan Komitmen Kinerja Pegawai*. 2, 306–312. <https://rcipress.rcipublisher.org/index.php/rcipress/catalog/download/183/154/542-1>
- Sulistianingrum, L., & Mulyana, O. P. (2024). Eksplorasi Faktor-Faktor Komitmen Organisasi pada Pegawai. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8, 18365–18375. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/15049%0Ahttps://jptam.org/index.php/jptam/article/download/15049/11438>
- Yudiningtyas, L. A., & Winarko, R. (2024). Kinerja Pegawai: Peran Motivasi Dalam Pengaruh Komitmen Dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen*, 3(1), 46–53. <https://doi.org/10.32897/jiim.2024.3.1.3703>
- Yuliana, F., Pratikno, Y., & Junaedi, D. (2025). Analisis Kompetensi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Sektor Publik: Studi di Kementerian Agama Republik Indonesia. *Glosains: Jurnal Sains Global Indonesia*, 6(2), 102–111. <https://doi.org/https://doi.org/10.59784/glosains.v6i2.615>