



Jurnal Manajemen, Ekonomi, Hukum, Kewirausahaan, Kesehatan,

Pendidikan dan Informatika (MANEKIN)

Volume 4, No. 01, September Tahun 2025

ISSN 2985-4202 (media online)

Hal 22-30

## Pengaruh Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

### (Studi Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai Sumatera Bagian Timur)

Putri Anggraini<sup>1</sup>, Endah Dewi Purnamasari<sup>2\*</sup>, Emilda<sup>3\*</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Indonesia

Email: <sup>1</sup>[radenayupanggraini0510@email.com](mailto:radenayupanggraini0510@email.com), <sup>2\*</sup>[endahdps@uigm.ac.id](mailto:endahdps@uigm.ac.id), <sup>3\*</sup>[emilda@uigm.ac.id](mailto:emilda@uigm.ac.id)

(\* : coresponding author)

**Abstrak** – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh integritas dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sumatra Bagian Timur. Penelitian ini dilakukan berdasarkan kenyataan bahwa kinerja pegawai di lembaga publik sering kali berfluktuasi, yang dapat dipengaruhi oleh perbedaan sikap etis dan tingkat keterampilan pegawai. Kualitas sumber daya manusia dalam organisasi publik tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh integritas moral setiap pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, di mana seluruh 80 pegawai pada Kantor Wilayah DJBC Sumatra Bagian Timur dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen (integritas dan kompetensi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Hasil penelitian menunjukkan bahwa integritas dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Hasil uji t menunjukkan bahwa integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja ( $t = 1,971 > t\text{-tabel} = 1,664$ ), sementara kompetensi juga berpengaruh signifikan ( $t = 9,062 > t\text{-tabel} = 1,664$ ). Hasil uji F ( $F = 239,120 > F\text{-tabel} = 3,12$ ) menunjukkan bahwa kedua variabel secara simultan memengaruhi kinerja pegawai, dengan nilai  $R^2$  sebesar 0,928. Hal ini menunjukkan bahwa 92,8% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh integritas dan kompetensi, sedangkan 7,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Integritas; Kompetensi; Kinerja Pegawai

**Abstract** – This study aims to determine and analyze the influence of integrity and competence on employee performance at the Regional Office of the Directorate General of Customs and Excise (DJBC) of Eastern Sumatra. The research was conducted based on the reality that employee performance in public institutions often fluctuates, which may be influenced by differences in employees' ethical attitudes and skill levels. The quality of human resources in public organizations is determined not only by technical capability but also by the moral integrity of each employee. This research uses a quantitative approach with a saturated sampling technique, in which all 80 employees at the Regional Office of DJBC Eastern Sumatra were used as respondents. Data were collected using a questionnaire and analyzed through multiple linear regression to examine the effect of the independent variables (integrity and competence) on the dependent variable (employee performance). The results show that both integrity and competence have a positive and significant effect on employee performance, either partially or simultaneously. The t-test results show that integrity significantly influences performance ( $t = 1.971 > t\text{-table} = 1.664$ ), while competence also significantly affects performance ( $t = 9.062 > t\text{-table} = 1.664$ ). The F-test result ( $F = 239.120 > F\text{-table} = 3.12$ ) shows that both variables simultaneously influence employee performance, with an  $R^2$  value of 0.928. This indicates that 92.8% of the variation in performance can be explained by integrity and competence, while the remaining 7.2% is influenced by other factors not examined in this study.

**Keywords:** Integrity; Competence; Employee Performance

## 1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja mencerminkan sejauh mana seorang pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai standar yang telah ditetapkan. Menurut Afandi (2018), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam periode tertentu, yang diukur berdasarkan standar kerja organisasi. Dalam lembaga sektor publik, kinerja menjadi cerminan kualitas layanan, akuntabilitas, dan efektivitas pelayanan publik. Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) memiliki peran penting dalam mendukung perekonomian negara melalui penerimaan, fasilitasi perdagangan, dan pengawasan arus barang. Oleh karena itu, keberhasilan DJBC sangat bergantung pada integritas dan kompetensi sumber daya



manusianya. Namun, pada kenyataannya, kinerja pegawai di beberapa kantor pemerintahan, termasuk Kantor Wilayah DJBC Sumatra Bagian Timur, belum konsisten. Sebagian pegawai menunjukkan kinerja tinggi, sementara lainnya masih mengalami kesulitan dalam mencapai target dan tenggat waktu.

Salah satu faktor yang memengaruhi perbedaan kinerja tersebut adalah tingkat integritas dan kompetensi pegawai. Abdullah (2019) integritas merupakan suatu pola pikir sikap, serta jiwa dan gerakan hati nurani seseorang dimana dapat dimanifestasikan dalam bentuk ucapan, tindakan dan perilaku seperti jujur, konsisten, berkomitmen, objektif dan berani bersikap serta siap menerima resiko yang akan terjadi. Integritas berkaitan dengan kejujuran, disiplin, dan konsistensi moral dalam bekerja., sedangkan kompetensi adalah kemampuan menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien berdasarkan pengetahuan dan keterampilan (Marnisah, 2020). Pegawai dengan integritas tinggi dan kompetensi kuat cenderung lebih produktif dan bertanggung jawab. Sebaliknya, pegawai yang kekurangan salah satunya cenderung menunjukkan motivasi rendah dan hasil kerja yang lemah.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa integritas dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Panggabean (2017) menemukan bahwa kompetensi meningkatkan kemampuan pegawai dalam mencapai target, sedangkan Salwa *et al.* (2018) dan Syahrudin & Thoharudin (2020) menyimpulkan bahwa integritas meningkatkan komitmen dan akuntabilitas pegawai. Namun, penelitian mengenai kedua variabel ini dalam konteks sektor publik khususnya di DJBC masih terbatas. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berupaya memberikan bukti empiris mengenai pengaruh integritas dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah DJBC Sumatra Bagian Timur. Hasil penelitian diharapkan dapat berkontribusi dalam perumusan kebijakan pengelolaan SDM khususnya dalam membangun integritas dan meningkatkan kompetensi pegawai sektor publik.

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Lokasi penelitian berada di Kantor Wilayah DJBC Sumatra Bagian Timur. Populasi penelitian sebanyak 80 pegawai, dan seluruhnya dijadikan responden dengan teknik sampling jenuh (Sugiyono, 2019). Data primer diperoleh melalui kuesioner berskala Likert, dan data sekunder diperoleh dari laporan organisasi dan literatur relevan. Peneliti menggunakan beberapa teknik analisis data untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel dan menggunakan SPSS sebagai alat hitung dalam menganalisis data tersebut. Berikut adalah beberapa teknik analisis dalam penelitian ini:

- a. Uji Validitas merupakan instrument yang dapat mengukur apa yang harus diukur dan yang diinginkan dengan tepat, untuk pengujian validitas dapat diuji dengan cara menghitung koefisien korelasi antar skor dengan skor total lainnya dalam taraf signifikan 0,05 dengan menggunakan rumus Korelasi *Produc Moment Pearson* (Sunarto 2017).
- b. Uji Reliabilitas merupakan cara dalam mengetahui apakah nilai pengumpulan data menunjukkan tingkat kebenaran, kestabilan, akurat serta konsisten nilai untuk mengungkapkan suatu gejala pada periode waktu tertentu. Dalam menguji konsisten suatu data dengan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* dan memiliki suatu tingkat kehandalan yang dapat reliable, nilai koefisien reliabilitas yang dapat terukur  $\geq 0,6$  (Sunarto 2017)
- c. Uji Normalitas merupakan melakukan suatu perbandingan antar variabel yang akan diteliti dengan memiliki data distribusi normal yang mempunyai mean dan standar deviasi yang sama (Sujarwani, 2021).
- d. Analisis Regresi Berganda merupakan suatu persamaan dari matematika yang mendefinisikan suatu hubungan antar dua variabel, dan memiliki tujuan untuk memprediksi besarnya suatu variabel tersebut tergantung pada data variabel bebas yang sudah diketahui besarnya (Sunarto, 2017).
- e. Uji Parsial (Uji-t) merupakan uji korelasi untuk mengetahui apakah satu variabel berpengaruh terhadap korelasi antar variable lain, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikansi uji  $t < 0,05$  maka

dapat disimpulkan secara individual variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

- f. Uji Simultan (Uji F) dilakukan untuk melihat secara serentak bagaimana pengaruh variabel X terhadap variabel Y (Sunyoto, 2016).
- g. Uji Koefisien Korelasi dimulai dari -1 atau +1. Untuk nilai R yang mendekati -1 atau +1 dapat menunjukkan hubungan yang kuat antar variabel dan nilai R yang mendekati 0 mengindikasikan lemahnya hubungan antar variabel tersebut (Sugiyono, 2017).
- h. Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama sehingga dapat menjelaskan variabel dependen. Pada nilai koefisien determinasi = 1, yang dimana variabel independen dapat memberikan informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variabel-variabel dependen. Jika Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2017).

### 3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Hasil Distribusi Kuesioner Responden

Hasil penelitian diawali dengan penjelasan mengenai karakteristik responden, uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji hipotesis yang terdiri dari uji parsial (t), uji simultan (F), analisis regresi berganda, uji koefisien korelasi dan uji koefisien determinasi.

##### 3.1.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas merupakan instrument yang dapat dikatakan valid dengan mempunyai nilai  $r_{hitung} > r_{table}$  dengan signifikansi korelasi di bawah  $\alpha = 0,05$  (Sunarto, 2017).

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas Variabel Integritas (X1)

**Correlations**

ITG1			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
ITG1	1		80
ITG2	.707**	.000	80
ITG3	.666**	.000	80
ITG4	.556**	.000	80
ITG5	.581**	.000	80
ITG6	.673**	.000	80
ITG7	.567**	.000	80
ITG8	.666**	.000	80
TOTALX1	.798**	.000	80

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Sumber : pengelolaan data dengan SPSS V24*

Hasil di atas dapat dilihat bahwa masing-masing item pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2)

**Correlations**

K1			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
K1	1		80
K2	.739**	.000	80
K3	.468**	.000	80
K4	.700**	.000	80
K5	.774**	.000	80
K6	.738**	.000	80
K7	.563**	.000	80
K8	.665**	.000	80
<b>TOTALX2</b>	<b>.834**</b>	<b>.000</b>	<b>80</b>

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Sumber : pengelolaan data dengan SPSS V24*

Hasil table di atas dapat dilihat bahwa masing-masing item pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

**Correlations**

Y1			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
Y1	1		80
Y2	.577**	.000	80
Y3	.354**	.001	80
Y4	.491**	.000	80
Y5	.655**	.000	80
Y6	.655**	.000	80
Y7	.720**	.000	80
Y8	.342**	.002	80
<b>TOTALLY</b>	<b>.759**</b>	<b>.000</b>	<b>80</b>

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Sumber : pengelolaan data dengan SPSS V24*

Hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa masing-masing item pernyataan pada variabel Y memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,2213) dengan nilai signifikan sebesar 0,002 pada pernyataan Y8, 0,001 pada pernyataan Y3 dan 0,00 pada setiap pernyataan, maka dapat disimpulkan bahwa variable integritas (X<sub>1</sub>), kompetensi (X<sub>2</sub>) dan kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid.



### 3.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 4.** Hasil Uji Reliabilitas

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.943	8
.945	8
.914	8

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS V24

Hasil uji reliabilitas pada nilai *Cronbach's Alpha* variabel integritas sebesar 0,943, kompetensi sebesar 0,954 dan variabel kinerja sebesar 0,914 dengan 8 item pertanyaan. Sehingga dapat di simpulkan seluruh indikator yang digunakan seperti variabel Integritas, Kompetensi dan Kinerja Pegawai semua memiliki hasil yang *reliable* dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

### 3.1.3 Hasil Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji *kolmogorov- smirnov* adalah jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka distribusi data normal dan sebaliknya, jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka distribusi data dikatakan tidak norma.

**Tabel 5.** Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.99600241
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.080
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.172 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS V24

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa untuk pengujian *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yaitu dengan taraf probabilitas (sig) 0,05 maka pada tabel diatas menunjukkan bahwa *Asymp Sig (2-tailed)* yaitu 0,172 atau 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal.

### 3.1.4 Analisis Regresi Berganda

Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS dan rincian yang ada dalam lampiran diringkas sebagai berikut:

**Tabel 6.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.402	1.348	3.265	.002
	TOTALX1	.167	.085		
	TOTALX2	.699	.077		

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber : Data diolah dengan SPSS V24

Berdasarkan tabel di atas hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4.402 + 0,167 X_1 + 0,699 X_2$$

Hasil analisis regresi linier berganda yang masih berbentuk angka akan dijelaskan dalam Bahasa yang mudah dipahami sebagai mana berikut ini :

1. Nilai konstanta sebesar 4.402 berarti jika variabel Intgritas dan Kompetensi bernilai nol, maka kinerja pegawai akan bernilai sebesar 4.402. Sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel integritas dan kompetensi terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai positif.
2. Variabel integritas mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,167 atau berpengaruh secara positif, maka integritas berpengaruh terhadap kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,167.
3. Variabel kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,699 atau berpengaruh secara positif, maka kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,699.

### 3.1.5 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien korelasi ialah analisis korelasi berganda atau hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu atau lebih variabel dependen. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya persentase keeratan antar variabel terhadap variabel dependen. Angka koefisien determinasi dilihat dari hasil perhitungan SPSS sebagai berikut :

**Tabel 7.** Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 <sup>a</sup>	.861	.858	2.02176

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

b. Dependent Variable: TOTALY

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS V24

Tabel di atas memperoleh hasil koefisien korelasi (R) = 0,928 atau 92,8%. Dari hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa tingkat keeratan variabel X ke Variabel Y kuat. Sedangkan nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,861 atau 86,1 persen menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh integritas dan kompetensi adalah 86,1 persen sedangkan 0,139 atau 13,9 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

- R = Hubungan antara variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>terhadap Y sebesar 92,8 %

b.  $R^2 = 0.861$  Keeratan antara variabel X dan Y sebesar 86,1 %.

### 3.1.6 Hasil Uji Hipotesis

**Tabel 8.** Hasil Uji Parsial (Uji t)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.402	1.348		3.265	.002
	TOTALX1	.167	.085	.169	1.971	.052
	TOTALX2	.699	.077	.777	9.062	.000

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber : Data diolah dengan SPSS V24

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh integritas ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar  $0,052 > 0,05$  dan nilai t hitung  $1,971 > t$  tabel  $1,66488$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak yang berarti Integritas ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada kantor wilayah Direktorat Jendral Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur,

Kemudian pada nilai sig untuk pengaruh kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar  $0,000 > 0,05$  dan nilai t hitung  $9.062 > t$  tabel  $1,66488$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima yang berarti kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor wilayah Direktorat Jendral Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur.

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau ditolak dengan membandingkan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jika *Probability F* lebih besar dari 0,05 maka model regresi tidak bisa digunakan atau memprediksi variabel dependen dengan kata lain variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Untuk itu, dilakukan pengujian hipotesis simultan sebagai berikut :

**Tabel 9.** Hasil Uji F Simultan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1954.812	2	977.406	239.120	.000 <sup>b</sup>
	Residual	314.738	77	4.088		
	Total	2269.550	79			

a. Dependent Variable: TOTALY

b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS V24

Berdasarkan tabel di atas, nilai  $F_{hitung}$  sebesar 239.120 maka dapat dijelaskan bahwa nilai  $F_{hitung} 239.120 > F_{tabel} 3,12$ , hal ini dapat diperkuat dengan  $Sig F 0,000 < \alpha$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_3$  adanya pengaruh signifikan variabel Integritas dan Kompetensi secara bersama-sama atau siluman terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jendral Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur.

### 3.2 Pembahasan



### **3.2.1 Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai**

Variabel Integritas ( $X_1$ ) memiliki nilai t-hitung sebesar  $1,971 > t_{\text{tabel}} 1,664$ , namun nilai signifikansinya adalah  $0,052 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Integritas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada tingkat signifikansi 5%. Kondisi tersebut dapat disebabkan oleh fakta bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki tingkat kejujuran dan tanggung jawab yang relatif seragam, sehingga variasi integritas di antara responden menjadi sangat kecil. Temuan ini sejalan dengan pernyataan Abdullah (2019) yang menyatakan bahwa integritas mencerminkan kepatuhan seseorang terhadap prinsip moral, namun pengaruhnya terhadap kinerja menjadi terbatas ketika tingkat integritas pegawai berada pada level yang relatif sama. Hasil ini sedikit berbeda dengan temuan Sujiyanto (2017) dan Panggabean (2017) yang menunjukkan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun demikian, temuan penelitian ini konsisten dengan pandangan Pratama *et al.* (2018) yang menekankan bahwa integritas saja, tanpa didukung oleh kompetensi profesional, tidak serta merta menghasilkan peningkatan kinerja yang terukur. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun integritas tetap menjadi nilai etis yang penting dalam organisasi, tetapi dalam konteks penelitian ini integritas belum mampu menjadi penentu utama kinerja pegawai. Integritas lebih berperan sebagai landasan perilaku kerja, sedangkan kompetensi dan faktor operasional lainnya memiliki kontribusi yang lebih dominan dalam meningkatkan tingkat kinerja yang dapat diukur.

### **3.2.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Variabel Kompetensi ( $X_2$ ) menunjukkan nilai t-hitung sebesar  $9,062 > t_{\text{tabel}} 1,664$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini mengindikasikan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan kata lain, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang mereka hasilkan. Temuan penelitian ini menegaskan bahwa kompetensi pegawai secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatra Bagian Timur (DJBC Sumbagtim). Pegawai yang memiliki keterampilan kuat, pengetahuan yang memadai, serta latar belakang pendidikan yang relevan cenderung melaksanakan tugas dengan lebih efektif sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salwa *et al.* (2018), yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. Kompetensi berperan penting karena merupakan kemampuan dasar pegawai untuk menyelesaikan tugas secara efisien (Rakhmatullah *et al.*, 2018). Penelitian lain oleh Rosmaini & Tanjung (2019) serta Sunarsi *et al.* (2020) juga memberikan hasil yang konsisten, yaitu bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **3.2.3 Pengaruh Integritas dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Nilai F-hitung sebesar 239,120 menunjukkan bahwa  $F_{\text{hitung}} (239,120) > F_{\text{tabel}} (3,12)$ . Temuan ini diperkuat oleh nilai signifikansi  $0,000 < \alpha (0,05)$ , yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian,  $H_3$  yang menyatakan bahwa Integritas dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatra Bagian Timur diterima. Ketika kedua variabel tersebut diuji secara bersamaan, pengaruhnya terhadap kinerja menjadi sangat kuat. Semakin tinggi tingkat integritas dan kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai dengan integritas tinggi yang tercermin dalam kejujuran dan nilai moral yang kuat serta kompetensi tinggi yang mencakup keterampilan dan pengetahuan yang memadai cenderung melaksanakan tugas dengan lebih efektif dan bertanggung jawab. Temuan ini sejalan dengan Panggabean (2017) yang menyimpulkan bahwa kedua variabel tersebut secara signifikan memengaruhi kinerja. Hasil ini juga konsisten dengan Yendrawati & Narastuti (2019), yang menemukan bahwa integritas dan kompetensi secara simultan meningkatkan kinerja auditor pemerintah.

## **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan data yang diperoleh dan diolah kembali, maka hasil penelitian tentang pengaruh integritas dan kompetensi terhadap kinerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatra Bagian Timur, dapat disimpulkan bahwa integritas mempunyai pengaruh positif



**Jurnal Manajemen, Ekonomi, Hukum, Kewirausahaan, Kesehatan, Pendidikan dan Informatika (MANEKIN)**  
**Volume 4, No. 01, September Tahun 2025**  
**ISSN 2985-4202 (media online)**  
**Hal 22-30**

dan tidak signifikan, hal tersebut dibuktikan dengan nilai regresi sebesar 0,167 dan t- hitung 1,971 > t-tabel 1,66488, sementara kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan dari regresi sebesar 0,699 dan nilai t-hitung 9,063 < t- tabel 1,66488. Pengujian secara simultan antara variabel Integritas dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai F-hitung 239,120 > F-tabel 3,12 sehingga Variabel X secara bersama-sama mempengaruhi secara signifikan terhadap Variabel Y.

## REFERENCES

- Abdullah, H. (2019). *Integritas Menyamai Kejujuran, Menuai Kesuksesan & Kebahagian*. The Phinisi Pres.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. BPFE Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25 (9 th ed)*. Universitas Diponegoro.
- Marnisah, L. (2020). *Manajemen SDM; Berbasis Revolusi Industri 4.0*. Deepublish.
- Panggabean, R. R. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Integritas Terhadap Kinerja Personel Satuan Lantas Polres Cilacap. *Advances in Police Science Research Journal*, 1.
- Pratama, G. W. N., Noch, R. M., & Drs., M.AK., AK., C. (2018). Pengaruh Profesionalisme dan Integritas Terhadap Kualitas Audit (Survey Pada 10 Kantor Akuntan Publik di Bandung Timur) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Rakhmatullah, M., Sari, A. P., & Handayani, T. (2018). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 112–122.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Salwa, A., Away, Y., & Tabrani, M. (2018). Pengaruh Komitmen, Integritas, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai serta Dampaknya pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 58–67.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi Revisi). Alfabeta.
- Sujarwini, V. W. (2021). *Metodelogi Penelitian Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. PT. Pustaka Baru.
- Sunarto, A. (2017). *Statistik Untuk Ekonomi dan Bisnis*. ustaka Pelajar (Anggota IKAPI).
- Sunarsi, D., Akbar, I. R., Prasada, D., Kristianti, L. S., Muliani, H. S., Anjayani, N. S., & Hendra, H. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berkah Cemerlang di Jakarta. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2), 2465–2472. <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2.9>
- Sunarto, A. (2017). *Statistik Untuk Ekonomi dan Bisnis*. ustaka Pelajar (Anggota IKAPI). xx
- Syahrudin, H., & Thoharudin, M. (2020). Pengaruh Integritas Kelompok Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kapuas Hulu, Kalimantan Barat. *Jembatan : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 17(2), 99–116. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v17i2.11723>
- Yendrawati, R., & NARASTUTI, N. R. (2019). *Pengaruh Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah*. 29–35.