

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Kepustakaan

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*), sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

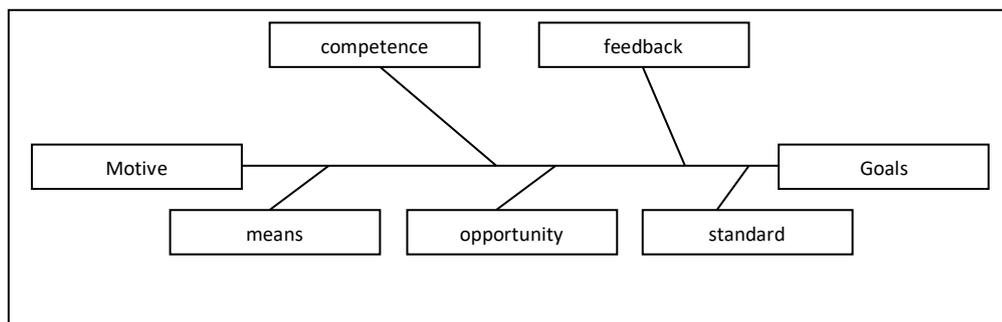
Selain pengertian yang dikemukakan oleh Mangkunegara pengertian kinerja juga dikemukakan oleh Wibowo (2016) mengartikan Kinerja Pegawai adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

a. Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut A. Dale Timple, dalam Bintoro (2016 :50). Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja (*performance*) di pengaruhi oleh tiga faktor sebagai berikut:

- 1) Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude* (sikap), *personality* (kepribadian), pembelajaran, dan motivasi.
- 3) Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job.

b. Indikator Kinerja



Gambar II.1 : indikator kinerja

Sumber Paul hersey, Kenneth H. Blanchard, dan Dewey E. Jonhson,
manajemen kinerja edisi ke 5, 2017 :86

Namun , kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik. Kaitan diantara ketuju indikator tersebut digambarkan oleh Hersey, Blanchard, dan Jonhson dalam (Wibowo 2016 :86). dengan penjelasan sebagai berikut.

1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk di capai.

2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat di selesaikan.

3) Umpan balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait.

4) Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Melayu S. P. Hasibuan, dalam Edy Sutrisno (2017:110). Bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai.

Adapun, Siagian (2017:110). Mengatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap ,dan tindak tanduk seseorang yang selalu di kaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Robbins dalam Muhammad Kadarisman (2017 :274). mengemukakan motivasi bahwa “motivation is the willingness to do something and is conditioned by this action ability to satisfy some need for the individual”.

b. Faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Edy Sutrisno (2017:116) faktor-faktor itu dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari pekerja. Adapun faktor tersebut sebagai berikut:

a) Faktor Intern

- 1) Keinginan untuk dapat hidup
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- 5) Keinginan untuk berkuasa

b) Faktor Ekstern

- 1) Kondisi lingkungan kerja
- 2) Kompensasi yang memadai
- 3) Supervisi yang baik
- 4) Adanya jaminan pekerjaan

5) Status dan tanggung jawab

c. Indikator Motivasi

Menurut Abraham H. Maslow dengan teori hirarki (2017:122), bahwa motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang digunakan sebagai indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pekerja, yaitu sebagai berikut:

1) Kebutuhan Fisiologi (*physiological needs*)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup, seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur, pakaian, dan sebagainya.

2) Kebutuhan Rasa Aman (*safety needs*)

Kebutuhan ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3) Kebutuhan hubungan Sosial (*affiliation*)

Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama.

4) Kebutuhan Pengakuan (*esteem*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

5) Kebutuhan aktualitas diri (*self actualization*)

Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya diri seseorang. Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk. Dalam kondisi ini seseorang ingin memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal di tempat masing_masing.

Dari berbagai indikator di atas, memiliki tujuan utama organisasi atau instansi membuat peraturan dan mengatur pekerja supaya dapat bekerja seoptimal dalam mencapai tujuan organisasi ataupun tujuan individu.

3. Budaya Kerja

a. Pengertian Budaya Kerja

Diantara pendapat para pakar, pada umumnya bersumber pada pandangan Edgar Schein yang mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sebagai filosofi yang mendasari kebijakan organisasi, aturan main untuk bergaul, dan perasaan atau iklim yang dibawa oleh persiapan fisik organisasi (Robert P. Vecchio, 2013 :16). Dikatakannya pula bahwa budaya organisasi adalah sebuah pola asumsi dasar yang cukup bekerja baik untuk dipertimbangkan layak dan, karena itu diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk mempersiapkan, berfikir, dan merasa dalam

hubungannya dengan masalah tersebut (James L. Gibson, Jhon M. Ivancevich 2013 :17).

Sementara itu, Robert P. Vecchio (2013 :17) memberikan definisi budaya organisasi sebagai nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang akan datang. Definisi ini menganjurkan bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai-nilai dan norma-norma.

Adapun Jerald Greenberg dan Robert A. Baron (1013 : 17). Menyatakan budaya organisasi sebagai kerangka kerja kongnitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Akar setiap budaya organisasi adalah serangkai karakteristik inti yang dihargai secara kolektif oleh anggota organisasi.

b. Faktor yang mempengaruhi budaya organisasi

Menurut Robert (2003: 80) ada beberapa factor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam sebuah perusahaan. Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai.
- 2) Kepercayaan.
- 3) Perilaku yang dikehendaki.
- 4) Keadaan yang amat penting.
- 5) Pedoman menyeleksi atau mengevaluasi kejadian.

6) Perilaku.

Budaya organisasi dapat dihambat dan menjadi kuat seperti sebagai berikut.

Jhon.P. Kotter dan James L. Heskett (2013. :59). Memberikan indikasi kekuatan budaya korporasi sebagai berikut:

- 1) Budaya korporasi dapat berdampak signifikan pada kinerja ekonomi perusahaan jangka panjang.
- 2) Budaya korporasi bahkan mungkin akan merubah faktor yang lebih penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan pada dekade depan.
- 3) Budaya korporasi yang menunjukkan kinerja financial jangka panjang kuat, tidak jarang mereka berkembang dengan mudah, bahkan dalam perusahaan yang penuh orang yang layak dan cerdas, dan.
- 4) Meskipun kuat untuk berubah, budaya korporasi dapat di buat untuk lebih meningkatkan kinerja.

Adapun alasan mengapa budaya organisasi dianggap sebagai penghambat menurut Stephen P. Robbins, dalam (Wibowo 2013 :60). sebagai berikut:

- 1) Hambatan terhadap perubahan.
- 2) Hambatan terhadap keberagaman.
- 3) Hambatan terhadap akuisisi dan merger.

c. Indikator Budaya Kerja

Geert Hofstede membagi karakteristik budaya dalam lima dimensi, yaitu sebagai berikut: (Stephen P. Robbins. 2013 :35).

1) *Power distance*

Suatu tingkatan dimana pembagian kekuasaan yang tidak sama, diterima orang dalam budaya (*high power distance*) atau ditolak oleh mereka (*low power distance*).

2) *Individualism versus collectivism*

Individualism adalah suatu karakteristik budaya di mana orang lebih memperhatikan dirinya dan anggota keluarga dekatnya. Adapun pada *kolektivisme* menunjukkan suatu karakteristik budaya yang berorientasi pada dan demi kebaikan kelompok.

3) *Quantity of life versus quality of life*

Quantity of life merupakan atribut budaya nasional yang menjelaskan tingkat dimana nilai social di tandai oleh ketegasan dan materialism. Pada *quality of life* lebih menekankan pada hubungan dan mempunyai perhatian terhadap orang lain.

4) *Uncertainty avoidance*

Merupakan suatu tingkatan di mana orang dalam suatu budaya merasa di perlakukan oleh, dan berusaha menghindar dari situasi membingungkan.

5) *Long-term versus short-term orientation*

Orientasi jangka panjang merupakan atribut budaya nasional yang menekankan pada masa depan, sifat hemat, dan ketekunan, adapun orientasi jangka pendek menekankan pada masa lalu dan sekarang,

menghormati tradisi dan memenuhi kewajiban social. Menurut Hamali (2018;98) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada

B. Penelitian Terdahulu

Laras Tri Saputri (2014) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Motivasi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Analisis data yang di gunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten, Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 23,9% hasil variasi dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini dan 76,1% dijelaskan oleh faktor- faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Mitchael Utomo (2015) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT

Lestari Purnama Perkasa. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lestari Purnama Perkasa. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Budaya Organisasi (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Analisis data yang di gunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lestari Purnama Perkasa, Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 66,3% hasil variasi dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini dan 33,7% dijelaskan oleh faktor- faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

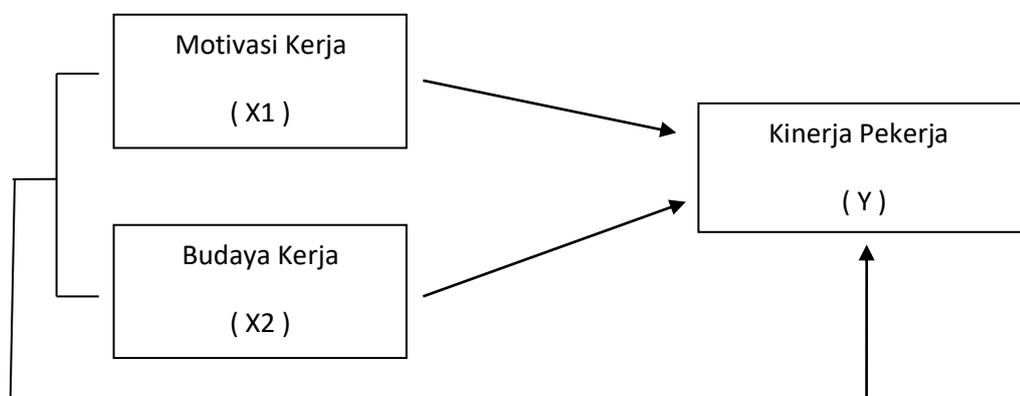
Zunaidah (2014) melakukan penelitian yang berjudul Tentang Analisis Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Putra Kelana Makmur Group Batam. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis Tentang Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Putra Kelana Makmur Group Batam. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Motivasi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Analisis data yang di gunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dan deskriptif.

Hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Putra Kelana Makmur Group Batam. Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 65,3% hasil variasi dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini dan 34,7% dijelaskan oleh faktor- faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

C. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini adalah gambaran kerangka berpikir dalam penelitian ini.



Gambar 2.1

D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis penelitian ini adalah ada pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur (DJBC).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian menurut Sugiyono (2017:11) adalah:

1. Penelitian Asosiatif

Penelitian asosiatif adalah jenis penelitian yang bersifat hubungan antara dua variabel atau lebih.

2. Penelitian Komparatif

Penelitian komparatif adalah jenis penelitian yang bersifat membandingkan keberadaan satu variabel atau lebih sampel yang berbeda.

3. Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) dan kinerja pegawai (Y) di Kantor wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur (DJBC).

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini akan di laksanakan di gedung Direktorat Jendral Bea dan Cukai (DJBC) Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur.

Alamat : Jl. Jend. Basuki Rachmad

No Telp : (0711) 361816

C. Oprasionalisasi Variable

Table 3.1

Oprasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi Oprasional	Indikator	Skala
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Pegawai adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan oleh pekerja di Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur (DJBC) dan bagaimana cara mengerjakanya	<ul style="list-style-type: none"> - Standar - Umpan balik - Alat atau sarana - Kompetensi - Motif - peluang 	Rating Scale Interval
2	Motivasi Kerja (X1)	Motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang pekerja di Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur (DJBC) karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai pekerja dan organisasi	<ul style="list-style-type: none"> - Kebutuhan Fisiologi - Kebutuhan Rasa aman - Kebutuhan sosial - Kebutuhan Pengakuan - Kebutuhan Aktualisasi diri 	Rating Scale Interval
3	Budaya Organisasi (X2)	budaya organisasi sebagai nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja di Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur (DJBC) yang akan datang.	<ul style="list-style-type: none"> - Power distance - Individualism versus collectivism - Quantity of life versus quality of life - Uncertainty avoidance - Long-term versus short-them orientation 	Rating Scale Interval

Sumber : Gagasan Penulis Berdasarkan Teori ,2020

D. Populasi dan Sampel

A. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari definisi tersebut, yang menjadi populasi didalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur (DJBC) yang berjumlah 91 orang

2. Sampel

Menurut sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian atau jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah populasi sebanyak 91 dan jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan rumus Issac dan Michael (Herta dan Rachbini, 2015: 81) melalui tabel yang di buat oleh issac dan michael dengan tingkat kesalahan di tentukan sebesar 5 %. Berdasarkan hasil dari tabel yang di lihat dari jumlah populasi yang berjumlah 91 di peroleh sebanyak 72 sample.

Metode pengambilan sampel menggunakan *Probability Random Sampling* yaitu metode penarikan dari sebuah populasi atau semesta dengan cara tertentu sehingga setiap anggota populasi atau semesta tadi memiliki peluang yang sama untuk terpilih atau terambil.

E. Data yang Diperlukan

Menurut Sugiyono (2017:225) pengumpulan data bila dilihat dari sumber dayanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan data skunder.

1. Data primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepadapengumpul data.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang di gunakan dalam penelitian ini berupa jawaban dari responden tentang Kinerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi, sedangkan data sekunder data sejarah Organisasi

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:137-145) metode pengumpulan data yang umum digunakan dalam suatu penelitian adalah :

1. *Interview* (wawancara)

Wawancara adalah memperoleh keterangan atau data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara.

2. *Kuesioner* (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.

3. *Observasi*

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara kuesioner selalu berkomunikasi sehingga observasi tidak terbatas pada orang tetapi juga objek lain.

4. *Dokumentasi*

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang diperoleh dari kantor, buku (kepustakaan), atau pihak-pihak lain yang memberikan data yang erat kaitannya dengan objek dan tujuan penelitian.

Metode pengumpulan data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner.

G. Uji Instrumen

Uji instrumen terdiri dari, uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan ketentuan 30 sampel uji coba, dimana untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur dalam melakukan fungsi ukurnya, yaitu agar data diperoleh bisa relevan atau sesuai dengan tujuan diadakan pengukuran tersebut.

1. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti Sugiyono (2017: 267).

Pada uji validitas dengan metode *Corrected Item-Total Correlation* nilai r_{hitung} diwakili oleh nilai *Corrected Item-Total Correlation*, dengan menggunakan bantuan SPSS for windows versi 16 Dengan menggunakan ketentuan 30 sampel uji coba dan kriteria uji sebagai berikut:

- a. Nilai $r_{tabel} = n - 2$, dengan syarat 5%.
- b. Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka instrument dikatakan valid.
- c. Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrument dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono, (2017: 270) uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach's Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel bila koefisien reliabilitas (α) $> 0,60$. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka tidak reliabel.

H. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

Iqbal hasan (2013:33) analisis data dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi 2, yaitu:

a. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah analisis yang tidak menggunakan model matematika, model statistik, dan ekonometrik, atau model-model tertentu lainnya. Analisis data yang dilakukan terbatas pada teknik pengolahan datanya, seperti pada pengecekan data dan tabulasi. Dalam hal ini sekedar membaca tabel-tabel, grafik-grafik, atau angka-angka yang tersedia, kemudian melakukan uraian dan penafsiran.

b. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang menggunakan alat analisis bersifat kuantitatif, yaitu alat analisis yang menggunakan model-model, seperti model matematika, model statistik dan ekonometrik. Hasil analisis diajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Analisis kuantitatif terdapat dua cara menganalisis menurut (Sugiyono, 2012:199), yaitu:

1) Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambar data yang telah

terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk generalisasi. Statistik deskriptif yang dimaksud adalah jawaban responden terhadap setiap butir pernyataan.

2) Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial digunakan untuk melakukan pengujian terhadap sampel. Berdasarkan datanya yang bersifat ordinal (nominal diubah ordinal) dan bentuk hipotesisnya yang bersifat asosiatif, maka digunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Pada penelitian ini pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2014:93) skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pengukuran skala *Likert* maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Pengukuran secara kuantitatif kemudian dikuantitatifkan dalam skala *Likert* dengan jawaban responden adalah sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju (STS)	: dikuantitatifkan dengan skor 1
Tidak Setuju (TS)	: dikuantitatifkan dengan skor 2
Netral (N)	: dikuantitatifkan dengan skor 3
Setuju (S)	: dikuantitatifkan dengan skor 4
Sangat Setuju (SS)	: dikuantitatifkan dengan skor 5

2. Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur (DJBC). adalah dengan analisis regresi linier berganda untuk meyakinkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, selanjutnya dilakukan uji hipotesis (uji F dan uji t) untuk mengetahui pengaruh secara signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat serta membuat kesimpulan dan yang terakhir adalah menghitung koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, teknik analisis data dalam penelitian ini dibantu oleh *Stasticil Program For Special Science*(SPSS). Sebelum melakukan analisis, sesuai dengan syarat metode OLS (*Ordinary Least Square*) maka terlebih dahulu harus melakukan uji validitas, dan uji reliabilitas.

a. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah teknik analisis yang menjelaskan hubungan atau pengaruh variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Analisis regresi linier berganda mampu menjelaskan hubungan variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen (Ervita Safitri dan Kholilah, 2017: 101).

Teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), terhadap kinerja pegawai di Kantor

wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur (DJBC) adalah dengan regresi linier berganda.

Persamaan regresi berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta, menunjukkan besarnya nilai Y jika variabel X₁ dan X₂ bernilai nol

b₁ b₂ = Koefisien regresi untuk X₁ dan X₂

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Budaya Organisasi

e = Kesalahan pengganggu, artinya nilai dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan.

b. Uji Hipotesis

1. Pengujian hipotesis secara serentak (Uji F)

Menurut Iqbal Hasan (2008: 264) pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan B_1 dan B_2 serentak atau bersama-sama mempengaruhi Y. Langkah-langkah pengujiannya ialah sebagai berikut:

a) Menentukan Formulasi Hipotesis

H₀ : Tidak ada pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur (DJBC).

H_1 : Ada pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur (DJBC).

b) Menentukan Taraf Nyata (α) dan nilai F tabel

Menentukan nilai F tabel dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dengan derajat bebas (df) $v_1 = k - 1$ dan $v_2 = n - k$ dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja (X1), budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai di Kantor wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur (DJBC).

c) Menentukan kriteria pengujian

H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel(v_1)(v_2)}$

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel(v_1)(v_2)}$

d) Menentukan nilai uji statistik dengan tabel ANOVA

Dalam mencari nilai uji statistik peneliti menggunakan SPSS versi 16 untuk melakukan pengolahan data.

e) Kesimpulan

H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur (DJBC).

H_0 diterima dan H_a di tolak artinya tidak ada pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur (DJBC).

2. Pengujian Hipotesis Individual (Uji t)

Pengujian hipotesis individual merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan hanya satu B (B_1 dan B_2) yang mempengaruhi Y. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

Menurut Iqbal Hasan (2008 : 267) langkah-langkah pengujiannya dilakukan sebagai berikut:

a) Menentukan informasi hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh motivasi kerja atau budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur (DJBC).

H_1 :Ada pengaruh motivasi kerja atau budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur (DJBC).

b) Menentukan taraf nyata (α) dengan t tabel

Taraf nyata dari t tabel ditentukan dengan derajat bebas (db) = $n - k$ dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Motivasi Kerja (X_1), Budaya organisasi (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) di Kantor wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur (DJBC).

c) Kriteria pengujian yang ditentukan sama dengan kriteria pengujian dari pengujian hipotesis yang menggunakan distribusi t.

H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel} (v1) (v2)$, H_0 diterima apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel} (v1) (v2)$, berdasarkan probabilitas: H_0 ditolak jika P Value > 5%.

- d) Menentukan nilai uji statistik.
- e) Kesimpulan.

H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh motivasi kerja atau budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur (DJBC).

H_0 di terimadan H_a di tolak artinya tidak ada pengaruh motivasi kerja atau budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur (DJBC).

3. Koefisien Penentu (KP) atau Koefisien Determinasi (R)

Apabila koefisien korelasi dikuadratkan, akan menjadi koefisien penentu (KP) atau koefisien determinasi, yang artinya penyebab perubahan pada variabel Y yang datang dari variabel X, sebesar kuadrat koefisien korelasinya. Koefisien penentu ini menjelaskan

besarnya pengaruh nilai suatu variabel (variabel X) terhadap naik/turunnya (variasi) nilai variabel lainnya (variabel Y).

Dirumuskan

$$KP = R = (KK)^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KK = koefisien korelasi

Nilai koefisien penentu ini terletak antara 0 dan +1 ($0 \leq KP \leq +1$).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A .Hasil Penelitian

1 . Gambaran Umum Organisasi

a. Sejarah Singkat Organisasi

1 Oktober 1946 menjadi salah satu waktu bersejarah bagi bangsa Indonesia, dibentuknya lembaga yang mengurus kepabean Negara Indonesia pada masa setelah merdeka, dengan nama Pejabatan Bea dan Cukai, yang kemudian pada tahun 1948 berubah menjadi Jawatan Bea dan Cukai sampai tahun 1965, Bea dan Cukai adalah salah satu warisan peninggalan sejarah masa lalu. Bagi kerajaan-kerajaan maritim Indonesia, pelabuhan merupakan pintu gerbang barang impor dan ekspor, dimana arus barang dapat diawasi dan dikenakan bea seperlunya. Pada era kejayaan selat Malaka di era kerajaan Islam, Bea Cukai berperan aktif dalam perdagangan international. Begitu kapal memasuki pelabuhan, segera syahbandar datang menghampirinya. Tugas utama seorang syahbandar adalah mengurus dan mengawasi perdagangan orang-orang yang dibawahinya, termasuk pengawasan di pasar dan di gudang. Ia harus mengawasi timbangan, ukuran dagangan, dan mata uang yang dipertukarkan. Syahbandar memberi petunjuk dan nasihat tentang cara-cara berdagang setempat, ia pula menaksir barang dagangan yang dibawa dan menentukan pajak yang harus dipenuhi.

Bea dan Cukai mulai terlembagakan secara “nasional” pada masa Hindia Belanda, dengan nama resmi De Dienst der Invoer en Uitvoerrechten en Accijnzen (I. U & A) atau dalam terjemah bebasnya berarti “Jawatan Bea Impor dan Ekspor serta Cukai”. Tugasnya adalah memungut invoer-rechten (bea impor/masuk), uitvoererechten (bea ekspor/keluar), dan accijnzen (excise/ cukai). Tugas memungut bea (“bea” berasal dari bahasa Sanskerta), baik impor maupun ekspor, serta cukai (berasal dari bahasa India) inilah yang kemudian memunculkan istilah Bea dan Cukai di Indonesia. Adanya Peraturan yang melandasi saat itu diantaranya Gouvernement Besluit.

Nomor 33 tanggal 22 Desember 1928, yang kemudian diubah dengan keputusan pemerintah tertanggal 1 Juni 1934. Pada masa pendudukan Jepang, berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tentang Pembukaan Kantor-kantor Pemerintahan di Jawa dan Sumatera tanggal 29 April 1942, tugas pengurusan bea impor dan bea ekspor ditiadakan, Bea Cukai sementara hanya mengurus cukai saja. Lembaga Bea Cukai setelah Indonesia merdeka, dibentuk pada tanggal 01 Oktober 1946 dengan nama Pejabatan Bea dan Cukai.

Setelah tahun 1965 hingga sekarang menjadi Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC).DJBC merupakan unit eselon I di bawah Departemen Keuangan, yang dipimpin oleh seorang Direktur Jenderal.

b. Logo Direktorat Jenderal Bea dan Cukai

Berdasarkan KEPUTUSAN MENTERI KEUANGAN RI No : 52/KMK.05/1996 TANGGAL 29 JANUARI 1996, Logo Direktorat Jenderal Bea dan Cukai adalah sebagai berikut:

Gambar IV.1
Logo Direktorat Jenderal Bea dan Cukai



Sumber: <https://www.beacukai.go.id/index.html>

1) .LUKISAN

- Segi lima dengan gambar laut, gunung, dan angkasa di dalamnya.
- Tongkat dengan ulir berjumlah 8 di bagian bawahnya.
- Sayap yang terdiri dari 30 sayap kecil dan 10 sayap besar.
- Malai padi berjumlah 24 membentuk lingkaran.

2) .MAKNA

- Segi lima melambangkan negara R.I. yang berdasarkan Pancasila.
- Laut, gunung dan angkasa melambangkan Daerah Pabean Indonesia, yang merupakan wilayah berlakunya Undang-undang Kepabeanan dan Undang-undang Cukai.

- Tongkat melambangkan hubungan perdagangan internasional R.I. dengan mancanegara dari/ke 8 penjuru angina.
- Sayap melambangkan Hari Keuangan R.I. 30 Oktober dan melambangkan Bea dan Cukai sebagai unsur pelaksana tugas pokok Kementerian Keuangan di bidang Kepabeanan dan Cukai.
- Lingkaran Malai Padi melambangkan tujuan pelaksanaan tugas Bea dan Cukai adalah kemakmuran dan kesejahteraan bangsa Indonesia.

3) .WARNA

Disesuaikan dengan warna dasar dan penggunaannya.

c. Profil Kanwil Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera bagian timur.

Kanwil Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumbagtim merupakan salah satu kantor wilayah dari Direktorat Jenderal Bea dan Cukai yang menaungi wilayah regional Provinsi Sumsel, Provinsi Jambi, Provinsi Bangka Belitung. Kanwil Direktorat Jendreal bead dan Cukai Sumbagtim terletak di jalan Jenderal Basuki Rachmat, Kelurahan 20 Ilir D II, Kecamatan Kemuning, Kota Palembang, Provisnsi Sumatera Selatan 30128. Adapun gambaran umum tentang Kanwil Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumbagtim yaitu sebagai berikut:

Pada tahun 1957 Kantor Wilayah Diraktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumbagtim dikenal dengan nama Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumbagsel. Pada masa Bapak Azizam Malik menjabat sebagai Kepala Kantor. Kanwil Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumbagsel awalnya terletak di Jalan Memet Sastrawirya Boombaru Palembang satu lokasi dengan dengan

Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Palembang. Sejak Oktober 2017, berdasarkan PMK Nomor 188/PMK.01/2016 Kanwil DJBC Sumatera Bagian Selatan yang ditetapkan pada tanggal 05 Desember 2016 dan diundangkan pada tanggal 06 Desember 2016 berganti menjadi Kanwil Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur yang sebelumnya menaungi 6 Satuan Kerja menjadi 4 Satuan Kerja yaitu:

1. KPPBC (Kantor Pelayanan pengawasan Bea Cukai) Tipe Madya Pabean BPalembang.
2. KPPBC (Kantor Pelayanan Pengawasan Bea Cukai) Tipe Madya Pabean B Jambi.
3. KPPBC (Kantor Pelayanan Pengawasan Bea Cukai) Tipe Madya Pabean C Pangkal Pinang.
4. KPPBC (Kantor Pelayanan Pengawasan Bea Cukai) Tipe Madya Pabean C Tanjung Pandan.

d. Visi Misi Kanwil dan Moto Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera bagian timur.

1. Visi

Menjadi yang terbaik diantara Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai dalam kinerja dan citra.

2. Misi

- a) Melakukan bimbingan teknis beserta pengawasan pelaksanaan dalam rangka pelayanan untuk kelancaran arus barang, dokumen, dan penumpang.

- b) Berperan aktif memberikan bimbingan dalam rangka pemecahan masalah yang dihadapi kantor-kantor bawahannya.
- c) Meningkatkan pelayanan mendorong daya saing industri dalam negeri khususnya yang berorientasi ekspor.
- d) Memberikan arahan dalam rangka optimalisasi penerimaan bea masuk, be keluar, cukai.
- e) Mewujudkan pengawasan yang efektif dan bertanggungjawab.
- f) Membangun sumber daya manusia yang berintegritas dan professional.
- g) Memperkuat sistem informasi berbasis teknologi.
- h) Meningkatkan koordinasi dan hubungan yang harmonis dengan instansi terkait.

3. Moto

Kanwil Direktorat Jendral Bea dan Cukai Sumbagtim mempunyai moto kerja yaitu “CITRA” yang merupakan singkatan dari Cekatan, Integritas, Tulus, Rasional, Amanah.

e. Fungsi Dan Tugas Direktorat Jenderal Bea dan Cukai

1) Fungsi

Fungsi dari Kanwil Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumbagtim tercantum dalam PMK (Peraturan Menteri Keuangan) Republik Indonesia nomor 188/PMK.01/2016 pada pasal 1 dan 2 yaitu:

- a) Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai selanjutnya disebut Kantor Wilayah merupakan Instansi Vertikal yang berada dibawah dan bertanggungjawab langsung kepada Direktur Jenderal Bea dan Cukai.
- b) Kantor Wilayah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 ayat (1) mempunyai tugas melaksanakan koordinasi, bimbingan teknis, pengendalian, evaluasi dan pelaksanaan tugas di bidang kepabeanan dan cukai dalam wilayah kerja Kantor Wilayah yang bersangkutan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

1) Tugas

Tugas dari Kanwil Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumbatim tercantum dalam PMK (Peraturan Menteri Keuangan) Republik Indonesia nomor 188/PMK.01/2016 pada pasal 3 yaitu:

- a) pengendalian dan evaluasi atas pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang kepabeanan dan cukai.
- b) pemberian bimbingan teknis, pengawasan teknis, dan penyelesaian masalah di bidang kepabeanan dan cukai pada unit-unit operasional di daerah wewenang Kantor Wilayah.
- c) pengendalian, evaluasi, perizinan dan pemberian fasilitas di bidang kepabeanan dan cukai.
- d) penelitian atas keberatan terhadap keputusan di bidang kepabeanan dan cukai.

- e) pemberian bantuan hukum terhadap permasalahan hukum yang timbul akibat pelaksanaan tugas dan fungsi Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.
- f) pengendalian, evaluasi, pengoordinasian , dan pelaksanaan intelijen dibidang kepabeanan dan cukai.
- g) pengendalian, evaluasi, dan koordinasi pelaksanaan patroli dan operasi pencegahan pelanggaran peraturan perundang-undangan, penindakan, dan penyidikan tindak pidana kepabeanan dan cukai.
- h) pengendalian dan pemantauan tindak lanjut hasil penindakan dan penyidikan tindak pidana dibidang kepabeanan dan cukai.
- i) perencanaan dan pelaksanaan audit, serta evaluasi hasil audit di bidang kepabeanan dan cukai.
- j) pengoordinasian dan pelaksanaan pengolahan data, penyajian informasi, dan laporan di bidang kepabeanan dan cukai.
- k) pengendalian, pengelolaan, dan pemeliharaan sarana operasi dan senjata api Kantor Wilayah.
- l) pengoordinasian dan pelaksanaan pengawasan pelaksanaan tugas dan evaluasi kinerja.
- m) pelaksanaan administrasi Kantor Wilayah.

2. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen adalah uji coba sampel yang menggunakan uji validitas dan reabilitas dengan ketentuan 30 responden sebagai sampel uji coba, dimana untuk mengetahui sejauh mana ketepatan suatu instrumen pengukur

dalam melakukan fungsi ukurnya agar data yang dihasilkan bisa relevan atau sesuai dengan tujuan diadakan pengukuran pada variabel tersebut.

a. Uji Validitas

Pada uji validitas dengan metode *Corrected Item-Total Correlation* nilai r_{hitung} diwakili oleh nilai *Corrected Item-Total Correlation*, dengan menggunakan bantuan SPSS for windows versi 16 Dengan menggunakan ketentuan 30 sampel uji coba dan kriteria uji sebagai berikut:

1. Nilai $r_{tabel} = n - 2$, dengan syarat 5%.
2. Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka instrument dikatakan valid.
3. Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrument dikatakan tidak valid.

1) Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti Valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel Kinerja Pegawai (Y). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 4. 1
 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No	Keterangan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1	Y. 1	0,507	0,361	Valid
2	Y. 2	0,563	0,361	Valid
3	Y. 3	0,476	0,361	Valid
4	Y. 4	0,376	0,361	Valid
5	Y. 5	0,644	0,361	Valid
6	Y. 6	0,713	0,361	Valid
7	Y. 7	0,563	0,361	Valid
8	Y. 8	0,517	0,361	Valid
9	Y. 9	0,522	0,361	Valid
10	Y. 10	0,399	0,361	Valid
11	Y. 11	0,459	0,361	Valid
12	Y. 12	0,382	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16

Berdasarkan tabel 4.1 di atas hasil pengolahan data variabel Kinerja Karyawan (Y) Menggunakan bantuan SPSS 16 *For Windows*, menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} , yang artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

2) Variabel Motivasi Kerja (X1)

Hasil pengolahan data yang di gunakan untuk mengetahui variabel yang diteliti Valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel Motivasi Kerja (X1). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 4. 2
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

No	Keterangan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1	X1.1	0,473	0,361	Valid
2	X1.2	0,593	0,361	Valid
3	X1.3	0,590	0,361	Valid
4	X1.4	0,494	0,361	Valid
5	X1.5	0,582	0,361	Valid
6	X1.6	0,507	0,361	Valid
7	X1.7	0,379	0,361	Valid
8	X1.8	0,554	0,361	Valid
9	X1.9	0,543	0,361	Valid
10	X1.10	0,445	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, hasil pengolahan data variabel Motivasi Kerja (X₁) menggunakan bantuan SPSS Versi 16 *For Windows*, menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} , yang artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid.

Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

3) Variabel Budaya Organisasi (X2)

Hasil pengolahan data yang di gunakan untuk mengetahui variabel yang diteliti Valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel Budaya Organisasi (X2). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 3
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

No	Keterangan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1	X2.1	0,588	0,361	Valid
2	X2.2	0,523	0,361	Valid
3	X2.3	0,582	0,361	Valid
4	X2.4	0,505	0,361	Valid
5	X2.5	0,650	0,361	Valid
6	X2.6	0,430	0,361	Valid
7	X2.7	0,478	0,361	Valid
8	X2.8	0,544	0,361	Valid
9	X2.9	0,440	0,361	Valid
10	X2.10	0,412	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16

Berdasarkan tabel 4.3 di atas hasil pengolahan data variabel Budaya Organisasi (X2) Menggunakan bantuan SPSS 16 *For Windows*, menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} , yang artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika nilai *Cronbach Alpha* (α) suatu variabel $> 0,60$ sedangkan apabila nilai *Cronbach Alpha* (α) $< 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel. Hasil uji Reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 4

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,714	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X1)	0,637	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,683	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel 4.4 diatas, hasil keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel, karena dari hasil disetiap indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai $> 0,60$ atau hasil dari perhitungan yang menggunakan SPSS versi 16 menunjukkan hasil lebih besar dari syarat ketentuan perhitungan sebesar 0,60.

3. Gambaran Umum Karakteristik Responden

Gambaran mengenai karakteristik karyawan sebagai responden, diuraikan dengan mengelompokkan responden berdasarkan jenis kelamin responden, pendidikan responden, masa kerja responden. Adapun data yang penulis peroleh mengenai identitas responden adalah sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah di bagikan, diperoleh data tentang jenis kelamin responden dapat di lihat dalam Tabel berikut ini :

Tabel 4. 5

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentasi
1	Laki-laki	45	62,5%
2	Perempuan	27	37,5%
	Total	72	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2020

Berdasarkan tabel 4.5, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki, faktor ini terjadi dikarenakan kualifikasi kerja yang ada di Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur (DJBC) secara umum lebih banyak membutuhkan pegawai yang berjenis kelamin laki-laki, karena spesifikasi pekerjaan yang bersifat bekerja di luar kantor atau dilapangan untuk melayani kegiatan kepabean.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan tingkat Pendidikan

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data tentang pendidikan responden dapat dilihat dalam Tabel berikut ini :

Tabel 4. 6

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

No	Pendidikan	Jumlah	Persentasi
1	SMA	40	55,6 %
3	Perguruan Tinggi	32	44,4%
	Total	72	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2020

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan pendidikan terbanyak adalah tamatan SMA

tinggi sebanyak 40 orang (55,6%) Artinya, pada umumnya penerimaan dengan tingkat pendidikan sma sedikit lebih banyak dari penerimaan pendidikan Perguruan tinggi.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data tentang masa kerja responden dapat dilihat dalam Tabel berikut ini :

Tabel 4. 7

Karakteristik Responden Berdasarkan masa kerja.

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentasi
1	< 6 tahun	30	41,7 %
3	> 6 tahun	42	58,3%
	Total	72	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2020

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja responden, dengan jumlah responden terbanyak yaitu masa kerja responden > 6 tahun yang berjumlah 42 orang (58,3%). Hal ini menunjukkan bahwa, pegawai yang telah bekerja di Kantor Wilayah Bea Dan Cukai Sumatera Bagian Timur (DJBC) lebih dari 6 tahun melayani masyarakat dibidang kepabean khususnya Wilayah bea dan cukai sumatera bagian timur.

4. Gambaran Umum Jawaban Responden

Berdasarkan jawaban responden terkait dengan indikator-indikator pada pertanyaan kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4. 8
Kinerja Pegawai (Y)

	Indikator	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai waktu yang ditentukan.			14	23	35
				19.4%	31.9%	48.6%
2	Kuantitas kerja pegawai sesuai dengan standard kerja yang ditentukan.	1	1	12	32	26
		1.4%	1.4%	16.7%	44.4%	36.1%
3	Pegawai sangat membutuhkan umpan balik agar hasil pekerjaan maksimal.	1	2	16	20	33
		1.4%	2.8%	22.2%	27.8%	45.8%
4	Pegawai sangat membutuhkan umpan balik dari sesama pegawai sehingga enjoy dalam bekerja.	1		13	25	33
		1.4%		18.1%	34.7%	45.8%
5	Bangunan gedung dilengkapi dengan ventilasi udara dan pencahayaan yang memadai.	3	2	6	23	38
		4.2%	2.8%	8.3%	31.9%	52.8%
6	Pekerjaan saya dapat cepat diselesaikan dengan alat dan sarana yang disediakan dikantor.	1	2	10	31	28
		1.4%	2.8%	13.9%	43.1%	38.9%
7	Pegawai bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah dilimpahkan pada nya.	1	1	16	23	31
		1.4%	1.4%	22.2%	31.9%	43.1%
8	Pekerja tidak sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas.	1	3	6	31	31
		1.4%	4.2%	8.3%	43.1%	43.1%
9	Pegawai memotivasi diri sendiri supaya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	3	2	16	19	32
		4.2%	2.8%	22.2%	26.4%	44.4%
10	Atasan pegawai memberikan motivasi lebih kepada pegawai untuk mencapai target dan tujuan organisasi			8	33	31
				11.1%	45.8%	43.1%
11	Pegawai dapat peluang dalam melakukan kegiatan pelatihan diluar kantor.		1	13	26	32
			1.4%	18.1%	36.1%	44.4%
12	Peluang kerjasama antar pegawai dapat memudahkan pekerjaan yang ada.	2		14	19	37
		2.8%		19.4%	26.4%	51.4%

Sumber : hasil pengolahan data spss versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui jawaban responden dari variabel kinerja pegawai. Adapun hasilnya dapat dilihat dari keterangan berikut:

1) Pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai waktu yang ditentukan.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Setuju sebanyak 23 orang pegawai (31.9%), sangat setuju sebanyak 35 orang pegawai (48.6%), dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah setuju dan sangat setuju sebesar 80.5%, artinya pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai waktu yang ditentukan.

2) Kuantitas kerja pegawai sesuai dengan standar kerja yang ditentukan.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Setuju sebanyak 32 orang pegawai (44.4%), sangat setuju sebanyak 26 orang pegawai (36.1%), dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah setuju dan sangat setuju sebanyak 80,5% , artinya kuantitas kerja pegawai sesuai dengan standar kerja yang ditentukan.

3) Pegawai sangat membutuhkan umpan balik agar hasil pekerjaan maksimal.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Setuju sebanyak 20 orang pegawai (27.8%), sangat setuju sebanyak 33 orang

pegawai (45.8%), dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah setuju dan sangat setuju sebanyak 73,6% , artinya pegawai sangat membutuhkan umpan balik agar hasil pekerjaan maksimal.

4) Pegawai sangat membutuhkan umpan balik dengan sesama pegawai sehingga enjoy dalam bekerja.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Setuju sebanyak 25 orang pegawai (34.7%), sangat setuju sebanyak 33 orang pegawai (45.8%), dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah setuju dan sangat setuju sebanyak 80.5% , artinya pegawai sangat membutuhkan umpan balik dengan sesama pegawai sehingga enjoy dalam bekerja.

5) Bangunan gedung kantor dilengkapi dengan ventilasi udara dan pencahayaan yang memadai.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Setuju sebanyak 23 orang pegawai (31.9%), sangat setuju sebanyak 38 orang pegawai (52.8%), dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah setuju dan sangat setuju sebanyak 84.7% , artinya bangunan gedung kantor dilengkapi dengan ventilasi udara dan pencahayaan yang memadai.

6) Pekerjaan saya dapat cepat diselesaikan dengan alat dan sarana yang disediakan kantor.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Setuju sebanyak 31 orang pegawai (43.1%), sangat setuju sebanyak 28 orang

pegawai (38.9%), dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah setuju dan sangat setuju sebanyak 82% , artinya pekerjaan saya dapat cepat diselesaikan dengan alat dan sarana yang disediakan kantor.

7) Pegawai bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah dilimpahkan padanya.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Setuju sebanyak 23 orang pegawai (31.9%), sangat setuju sebanyak 31 orang pegawai (43.1%), dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah setuju dan sangat setuju sebanyak 85% , artinya pegawai bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah dilimpahkan padanya.

8) Pegawai tidak sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Setuju sebanyak 31 orang pegawai (43.1%), sangat setuju sebanyak 31 orang pegawai (43.1%), dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah sangat setuju dan sangat setuju sebanyak 86.2% , artinya pegawai tidak sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas.

9) Pegawai selalu memotivasi diri supaya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Setuju sebanyak 19 orang pegawai (26.4%), sangat setuju sebanyak 32 orang pegawai (44.4%), dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah

setuju dan sangat setuju sebanyak 70.8% , artinya pegawai memotivasi diri supaya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

10) Atasan pegawai memberikan motivasi lebih kepada pegawai untuk mencapai target dan tujuan organisasi.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Setuju sebanyak 33 orang pegawai (45.8%), sangat setuju sebanyak 31 orang pegawai (43.1%), dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah setuju dan sangat setuju sebanyak 88.9% , artinya atasan pegawai memberikan motivasi lebih kepada pegawai untuk mencapai target dan tujuan organisasi.

11) Pegawai mendapatkan peluang dalam melakukan kegiatan pelatihan diluar kantor.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Setuju sebanyak 26 orang pegawai (36.1%), sangat setuju sebanyak 32 orang pegawai (44.4%), dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah setuju dan sangat setuju sebanyak 80.5% , artinya pegawai mendapat peluang dalam melakukan kegiatan pelatihan diluar kantor.

12) Peluang kerjasama antar pegawai dapat memudahkan pekerjaan yang ada.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Setuju sebanyak 19 orang pegawai (26.4%), sangat setuju sebanyak 37 orang pegawai (51.4%), dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah

setuju dan sangat setuju sebanyak 77.8% , artinya peluang kerjasama antar pegawai dapat memudahkan pekerjaan yang ada.

Tabel 4.9
Motivasi Kerja (X1)

No	Indikator	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Dengan adanya pujian dari atasan maka pegawai termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi.	1	3	16	24	28
		1.4%	4.2%	22.2%	33.3%	38.9%
2	Pegawai merasa senang dengan pekerjaan yang dihadapi sekarang.	3	3	11	20	35
		4.2%	4.2%	15.3%	27.8%	48.6%
3	Pekerja merasa aman pada saat bekerja tanpa takut adanya gangguan dari pihak lain.	2	2	12	26	30
		2.8%	2.8%	16.7%	36.1%	41.7%
4	Pegawai menguasai job description tanpa takut terjadi kesalahan besar.	5	5	11	21	30
		6.9%	6.9%	15.3%	29.2%	41.7%
5	Pegawai merasa bangga dengan bekerja diorganisasi ini.	1		16	26	29
		1.4%		22.2%	36.1%	40.3%
6	Melihat hasil pekerjaan pegawai memperoleh pujian dari orang lain, pegawai bekerja lebih baik lagi.	2	4	16	31	19
		2.8%	5.6%	22.2%	43.1%	26.4%
7	Pegawai lebih unggul dari rekan rekan dalam bekerja.	3	3	12	20	34
		4.2%	4.2%	16.7	27.8%	47.2%
8	Pegawai selalu mencapai target dan diakui oleh atasan.	2	2	14	25	29
		2.8%	2.8%	19.4%	34.7%	40.3%
9	Bagi pegawai, keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama.	3	3	11	20	35
		4.2%	4.2%	15.3	27.8	48.6%
10	Pegawai berusaha keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja.	2	3	18	19	30
		2.8%	4.2%	25%	26.4%	41.7%

Sumber : hasil pengolahan data spss versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui jawaban responden dari variabel motivasi kerja. Adapun hasilnya dapat dilihat dari keterangan berikut:

1) Dengan adanya pujian dari atasan maka pegawai termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Setuju sebanyak 24 orang pegawai (33.3%), sangat setuju sebanyak 28 orang pegawai (38.9%), dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah setuju dan sangat setuju sebanyak 72.2% , artinya dengan adanya pujian dari atasan maka pegawai termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi.

2) Pegawai merasa senang dengan pekerjaan yang dihadapi sekarang.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Setuju sebanyak 20 orang pegawai (27.8%), sangat setuju sebanyak 35 orang pegawai (48.6%), dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah setuju dan sangat setuju sebanyak 76.4% , artinya pegawai merasa senang dengan pekerjaan yang dihadapi sekarang.

3) Pegawai merasa aman pada saat bekerja tanpa takut adanya gangguan dari pihak lain.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Setuju sebanyak 26 orang pegawai (36.1%), sangat setuju sebanyak 30 orang pegawai (41.7%), dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah

setuju dan sangat setuju sebanyak 77.8% , artinya pegawai merasa aman pada saat bekerja tanpa takut adanya gangguan dari pihak lain.

4) Pegawai menguasai job description tanpa takut terjadinya kesalahan besar.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Setuju sebanyak 21 orang pegawai (29.2%), sangat setuju sebanyak 30 orang pegawai (41.7%), dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah setuju dan sangat setuju sebanyak 70.9% , artinya pegawai menguasai job description tanpa takut terjadinya kesalahan besar.

5) Pegawai merasa banga dengan bekerja diorganisasi ini.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Setuju sebanyak 26 orang pegawai (36.1%), sangat setuju sebanyak 29 orang pegawai (40.3%), dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah setuju dan sangat setuju sebanyak 76.4% , artinya pegawai merasa banga dengan bekerja diorganisasi ini.

6) Melihat hasil pekerjaan pegawai memperoleh pujian dari orang lain, pegawai bekerja lebih baik lagi.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Setuju sebanyak 31 orang pegawai (43.1%), sangat setuju sebanyak 19 orang pegawai (26.4%), dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah

setuju dan sangat setuju sebanyak 65.5% , artinya melihat hasil pekerjaan pegawai memperoleh pujian dari orang lain, pegawai bekerja lebih baik lagi.

7) Pegawai lebih unggul dari rekan-rekan dalam bekerja.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Setuju sebanyak 20 orang pegawai (27.8%), sangat setuju sebanyak 34 orang pegawai (47.2%), dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah setuju dan sangat setuju sebanyak 75% , artinya pegawai lebih unggul dari rekan-rekan dalam bekerja.

8) Pegawai selalu mencapai target dan diakui oleh atasan.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Setuju sebanyak 25 orang pegawai (34.7%), sangat setuju sebanyak 29 orang pegawai (40.3%), dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah setuju dan sangat setuju sebanyak 75% , artinya pegawai selalu mencapai target dan diakui oleh atasan.

9) Bagi pegawai, keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Setuju sebanyak 20 orang pegawai (27.8%), sangat setuju sebanyak 35 orang pegawai (48.6%), dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah setuju dan sangat setuju sebanyak 76.4% , artinya bagi pegawai keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama.

10) Pegawai berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Setuju sebanyak 19 orang pegawai (26.4%), sangat setuju sebanyak 30 orang pegawai (41.7%), dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah setuju dan sangat setuju sebanyak 68.1% , artinya pegawai berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja.

Tabel 4.10
Budaya Organisasi (X2)

No	Indikator	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Pembagian tugas sesuai dengan kemampuan pegawai dan rekan lainnya.	2	2	17	23	30
		2.8%	2.8%	23.6%	31.9%	41.7%
2	Perbedaan skil yang jauh dapat mempersulit pekerjaan.	2	1	11	25	33
		2.8%	1.4%	15.3%	34.7%	45.8%
3	Pegawai termotivasi supaya bekerja lebih rajin karena keluarga dirumah.	2	2	11	25	32
		2.8%	2.8%	15.3%	34.7%	44.4%
4	Pegawai mengutamakan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi.	3	4	11	23	31
		4.3%	6.5%	15.3%	31.9%	43.1%
5	Pegawai merasa nyaman dengan pegawai lainnya.	1		14	26	31
		1.4%		19.4%	36.1%	43.1%
6	Pegawai merasa memiliki hubungan kerja dengan rekan kerja supaya dapat bekerja dengan efektif.	2	2	16	32	20
		2.8%	2.8%	22.2%	44.4%	27.8%
7	Perbedaan kebudayaan menjadi masalah bagi saya.	3	3	10	19	37
		4.2%	4.2%	13.9%	26.4%	51.4%
8	Perbedaan keyakinan antar pegawai tidak mempengaruhi kerja saya.	2	14	25		31
		2.8%	19.4%	34.7%		43.1%
9	Pegawai menghormati budaya pegawai lainnya meskipun bertentangan dengan budaya lain.	3	2	10	19	38
		4.2%	2.8%	13.9%	26.4%	52.8%
10	Pegawai bekerja dengan tekun untuk mencapai tujuan dengan tepat waktu.	2	2	17	18	33
		2.8%	2.8%	23.6%	25%	45.8%

Sumber : hasil pengolahan data spss versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui jawaban responden dari variabel budaya organisasi. Adapun hasilnya dapat dilihat dari keterangan berikut:

1) Pembagian tugas sesuai dengan kemampuan pegawai dan rekan lainnya.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Setuju sebanyak 23 orang pegawai (31.9%), sangat setuju sebanyak 30 orang pegawai (41.7%), dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah setuju dan sangat setuju sebanyak 73.6% , artinya pembagian tugas sesuai dengan kemampuan pegawai dan rekan lainnya.

2) Perbedaan skil yang jauh dapat mempersulit pekerjaan.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Setuju sebanyak 25 orang pegawai (34.7%), sangat setuju sebanyak 33 orang pegawai (45.8%), dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah setuju dan sangat setuju sebanyak 80.5% , artinya perbedaan skil yang jauh dapat mempersulit pekerjaan.

3) Pegawai termotivasi supaya bekerja lebih rajin karena keluarga dirumah.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Setuju sebanyak 25 orang pegawai (34.7%), sangat setuju sebanyak 32 orang pegawai (44.4%), dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah setuju dan sangat setuju sebanyak 79.1% , artinya pegawai termotivasi supaya bekerja lebih rajin karena keluarga dirumah.

4) Pegawai mengutamakan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Setuju sebanyak 23 orang pegawai (31.9%), sangat setuju sebanyak 31 orang pegawai (43.1%), dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah setuju dan sangat setuju sebanyak 75% , artinya pegawai mengutamakan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi.

5) Pegawai merasa nyaman bekerjasama dengan pegawai lainnya.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Setuju sebanyak 26 orang pegawai (36.1%), sangat setuju sebanyak 31 orang pegawai (43.1%), dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah setuju dan sangat setuju sebanyak 79.2% , artinya pegawai merasa nyaman bekerjasama dengan pegawai lainnya.

6) Pegawai merasa memiliki hubungan kerja dengan rekan kerja supaya dapat bekerja dengan efektif.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Setuju sebanyak 32 orang pegawai (44.4%), sangat setuju sebanyak 20 orang pegawai (27.8%), dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah setuju dan sangat setuju sebanyak 72.2% , artinya pegawai merasa memiliki hubungan kerja dengan rekan kerja supaya dapat bekerja dengan efektif.

7) Perbedaan kebudayaan menjadi masalah bagi saya.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Setuju sebanyak 19 orang pegawai (26.4%), sangat setuju sebanyak 37 orang pegawai (51.4%), dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah setuju dan sangat setuju sebanyak 77.8% , artinya perbedaan kebudayaan menjadi masalah bagi saya (pegawai).

8) Perbedaan keyakinan antar pegawai tidak mempengaruhi kerja saya.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Setuju sebanyak 25 orang pegawai (34.7%), sangat setuju sebanyak 31 orang pegawai (43.1%), dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah setuju dan sangat setuju sebanyak 77.8% , artinya perbedaan keyakinan antar pegawai tidak mempengaruhi kerja saya (pegawai).

9) Pegawai menghormati budaya pegawai lain meskipun bertentangan dengan budaya lain.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Setuju sebanyak 19 orang pegawai (26.4%), sangat setuju sebanyak 38 orang pegawai (52.8%), dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah setuju dan sangat setuju sebanyak 79.2% , artinya pegawai menghormati budaya pegawai lain meskipun bertentangan dengan budaya lain.

10) Pegawai bekerja dengan tekun untuk mencapai tujuan dengan tepat waktu

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Setuju sebanyak 18 orang pegawai (25%), sangat setuju sebanyak 33 orang pegawai (45.8%), dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah setuju dan sangat setuju sebanyak 75.8% , artinya pegawai bekerja dengan tekun untuk mencapai tujuan dengan tepat waktu.

5. Teknik Analisis

A) Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.11

Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	38.290	4.792		7.990	.000
	motivasi kerja (x1)	-.170	.204	-.176	-.837	.405
	budaya organisasi (x2)	.461	.209	.464	2.209	.030

a. Dependent Variable: kinerja pegawai (Y)

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 16

$$\text{Rumus : } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 38.290 - 0.170 + 0.461 + e$$

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa koefisien regresi motivasi kerja bernilai negativ, artinya motivasi kerja tidak berpengaruh atau negativ terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur (DJBC). Jika motivasi kerja meningkat maka kinerja tidak meningkat, sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan juga tidak menurun.

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa koefisien regresi budaya organisasi bernilai positif, artinya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur (DJBC). Jika budaya organisasi meningkat maka kinerja akan meningkat, sebaliknya jika budaya organisasi menurun maka kinerja pegawai juga ikut menurun.

B) Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis secara serentak (Uji F)

Tabel 4. 12
Uji F (ANOVA)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	173.728	2	86.864	4.222	.019 ^a
	Residual	1419.772	69	20.576		
	Total	1593.500	71			

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi (x2), motivasi kerja (x1)

b. Dependent Variable: kinerja pegawai (Y)

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 16

Dari tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 4.222 sedangkan F_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 5% dengan dk penyebut = $(n-k) = (72-2)$ dan dk pembilang $(k-1)$ adalah 3.13. menurut Iqbal Hasan(2012) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi nilai F_{hitung} (4.222) $>$ F_{tabel} (3.13) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti secara bersama-sama Motivasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Nilai (Sig F) adalah $0.019 < 0.05$ maka H_0 tolak dan H_a diterima, hal ini berarti hipotesis yang telah ada pada bab sebelumnya maka Adanya Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur (DJBC).

C) Pengujian Hipotesis Individual (Uji t)

Tabel 4. 13

Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	38.290	4.792		7.990	.000
	motivasi kerja (x1)	-.170	.204	-.176	-.837	.405
	budaya organisasi (x2)	.461	.209	.464	2.209	.030

a. Dependent Variable: kinerja pegawai (Y)

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 16

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa t_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 5% dk $(n(k-1) = (72-3)$ adalah sebesar 1.994 menurut Iqbal Hasan(2012) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima dan H_a ditolak.

a). Pengaruh motivasi kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

terlihat pada kolom coefficients motivasi kerja (X1) terdapat nilai sig t lebih besar dari nilai sig (α) 0.05 atau nilai $0.405 > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Variabel motivasi kerja (X1) mempunyai nilai t_{hitung} (-0.837) dengan t_{tabel} (1.994), jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur (DJBC).

b). Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

terlihat pada kolom coefficients budaya organisasi (X2) terdapat nilai sig t lebih kecil dari nilai sig (α) 0.05 atau nilai $0.030 < 0.05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Variabel Budaya organisasi (X2) mempunyai nilai t_{hitung} (2.209) dengan t_{tabel} (1.994), jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur (DJBC).

D) Koefisien Penentu (KP) atau Koefisien Determinasi (R)

koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR. “Tiurganda”.

Tabel 4. 14
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.330 ^a	.109	.083	4.53612

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi (x2), motivasi kerja (x1)

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 16

dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square yaitu 0.083. hal ini berarti besarnya pengaruh variable motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yaitu 0.083. sementara besarnya kontribusi variabel motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai ditunjukkan pada tabel Adjusted R Square yaitu 0.083 atau 8.3%. sementara sisanya yaitu 91.7% (100% - 91.7%) dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil analisis regresi linier berganda, diketahui adanya pengaruh positif motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Di Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur (DJBC). Hasil penelitian uji f pada tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5%, yaitu diperoleh nilai $F_{hitung} 4,222 > F_{tabel} 3,13$ dengan tingkat sig. $F 0,019 < 0,05$ (signifikansi) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan variabel motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Di Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur (DJBC). Artinya motivasi kerja dan budaya organisasi saling berkaitan dalam mempengaruhi kinerja pegawai Di Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur (DJBC). Hal ini dibuktikan dengan uji determinasi yang melihat kontribusi dari variabel motivasi kerja dan budaya organisasi sebesar 8,3%, jika motivasi kerja dan budaya organisasi ditingkatkan maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai Di Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur (DJBC). Sedangkan 91,7% merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa memang benar motivasi kerja dan budaya organisasi merupakan aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai, sebagai mana ditinjau terhadap permasalahan-permasalahan yang terjadi di Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur. yang melibatkan

keterkaitan aspek motivasi kerja dan budaya organisasi sebagai faktor yang menyebabkan kinerja pegawai menurun. Hal ini dapat dilihat dari gambaran umum jawaban responden yang memperlihatkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi di Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur masih belum maksimal pada masa Covid-19 saat ini. , sehingga dampaknya kinerja dari pegawai juga ikut menurun. Artinya apabila motivasi kerja dan budaya organisasi menurun, maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai, dan sebaliknya apabila motivasi kerja dan budaya organisasi mampu ditingkatkan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai dan tercapainya tujuan organisasi yang maksimal.

Hal ini sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh A. Dale Timple , dalam Bintoro (2016 :50). Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja (performance) di pengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor individu, psikologis, dan organisasi. Berkaitan dengan teori yang dinyatakan oleh A. Dale Timple menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana jika pegawai memiliki motivasi dalam bekerja maka pegawai tersebut mampu mencintai pekerjaannya dan bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan kinerjanya juga akan meningkat karena merasa termotivasi dengan pekerjaan tersebut, budaya organisasi juga merupakan bagian dari faktor yang mempengaruhi kinerja, karena dengan budaya organisasi yang baik dalam berkerja, mampu menciptakan situasi dan kondisi yang enjoy dalam bekerja, Hal ini dapat mendorong semangat kerja atau gairah kerja, sehingga dapat

meningkatkan kinerja pegawai dan dapat terwujudnya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

Hasil ini juga didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Laras Tri Saputri (2014), dengan hasil yang membuktikan bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Maka hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian ini, dengan hasil yang sama-sama menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai/karyawan.

2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis, membuktikan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur. dengan hasil t_{hitung} untuk Motivasi Kerja sebesar $-0,837 < t_{tabel} 1,994$ dengan tingkat $sig.t 0,405 > 0,05$ (signifikan). Hasil ini menandakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. hasil tersebut dapat menjelaskan bahwa dengan tidak adanya faktor motivasi kerja yang mendukung kinerja pegawai dapat lebih meningkatkan motivasi kerja pegawai, dengan indikator yang digunakan yaitu psikologis, rasa aman, hubungan social, pengakuan, aktualisasi diri. Hasil analisis ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja bukan merupakan suatu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

3) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur. dengan hasil t_{hitung} untuk Budaya Organisasi sebesar $2,209 > t_{tabel} 1,994$ dengan tingkat sig.t $0,030 < 0,05$ (signifikan). Hasil ini menandakan bahwa ada pengaruh signifikan Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, hasil tersebut dapat menjelaskan bahwa dengan adanya budaya organisasi yang baik mendukung kinerja pegawai dapat lebih meningkatkan kinerja kerja pegawai, dengan indikator yang digunakan yaitu perbedaan kekuasaan, individu dan kelompok, *Quantity of life and quality of life*, *Uncertainty avoidance*, Orientasi jangka panjang dan pendek. Hasil analisis ini juga menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh A. Dale Timple, dalam Bintoro (2016 :50). Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja (performance) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor individu, psikologis, dan organisasi.

Hal ini juga didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zunaidah (2014) dengan hasil yang membuktikan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, hal ini berarti bahwa Budaya Organisasi memiliki dampak yang nyata dalam meningkatkan kinerja Pegawai, semakin baik kondisi dan situasional budaya dalam organisasi, maka prestasi kerja akan semakin tinggi, dan dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

C. Perbandingan Peneliti Terdahulu

Table 4.15

No	keterangan	Nama	Nama	Nama
		Laras Tri Saputri (2014)	Mitchael Utomo (2015)	Zunaidah (2014)
	Judul Penelitian	Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di RSUP Dr Soeradji Tirtonegroho Klaten	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lestari Purnama Perkasa	Analisis Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Putra Kelana Makmur Group Batam..
	Analisis Data	Kualitatif dan Kuantitatif	Kuantitatif dan Kuantitatif	Kuantitatif
	Variabel	Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja	Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja	Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja
	Teknik Pengumpulan Data	Kuesioner	Kuesioner	kuesioner
	Teknik Analisis	Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t	Analisis Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t	Analisis Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t
	Hasil Penelitian	Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di RSUP Dr Soeradji Tirtonegroho Klaten	Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lestari Purnama Perkasa	Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Putra Kelana Makmur Group Batam

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A .Simpulan

Menjawab rumusan masalah yang ada pada bab sebelumnya dan hipotesis yang telah dibuat pada bab sebelumnya sebagai berikut:

1. Adanya Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur (DJBC). berdasarkan uji F (Bersama-sama) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar (4.222) lebih besar dari F_{tabel} sebesar (3.13), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan (Sig F) sebesar 0.019 atau signifikan yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, artinya H_0 ditolak dan H_a di terima, maka dapat disimpulkan bahwa adanya Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur (DJBC).
2. Tidak adanya Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur (DJBC). berdasarkan uji t (Parsial) diperoleh nilai t_{hitung} untuk Variabel motivasi kerja (X1) sebesar (-0.837) , sedangkan nilai t_{tabel} sebesar (1.994), maka t_{hitung} (-0.837) lebih kecil dari t_{tabel} (1.994). hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0.405 lebih besar dari nilai sig $\alpha = 0.05$, maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak artinya bahwa secara parsial Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

3. Adanya Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur (DJBC). berdasarkan uji t (Parsial) diperoleh nilai t_{hitung} untuk Variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar (2.209) , sedangkan nilai t_{tabel} sebesar (1.994), maka t_{hitung} (2.209) lebih besar dari t_{tabel} (1.994). hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0.030 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0.05$, maka dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak artinya bahwa secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

B .Saran

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti ini, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Untuk pimpinan Pegawai Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur (DJBC). hendak dapat memberikan arahan kepada pegawai lama maupun baru agar dapat menciptakan situasional dan kondisi yang nyaman pada saat bekerjasama dengan pegawai lainya dalam organisasi, agar pegawai mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas secara efektif untuk mencapai target dan tujuan Organisasi.
2. Untuk Pegawai Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur (DJBC). hendak dapat menciptakan situasional dan kondisi yang nyaman dan enjoy pada saat bekerja baik secara individual maupun dengan pegawai lainya dalam organisasi, agar mencapai target dan tujuan bersama secara efektif dan efisien.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Pekerjadiharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan populasi dan sampel yang lebih luas. Di samping itu, diharapkan untuk menguji variabel lain diluar variabel Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan/pegawai.