

**Pengaruh J-Klik (Jujur, Korsa, Loyal, Inisiatif, Korektif) Terhadap  
Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal  
Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur**

**Brata Rama Firdaus, Tien Yustini**  
Universitas Indo Global Mandiri  
brataknight@gmail.com, tien\_yustini@uigm.ac.id

**ABSTRACT**

*The aim of the research is to discover whether the Integrity, Esprit de Corps, Loyalty, Initiative, Corrective influence employee performance at Regional Office of the Directorate General of Customs and Excise for Eastern Sumatra. The type of the research is quantitative. Total population is 195 people from 4 work unit under subordinate of Regional Office of the Directorate General of Customs and Excise for Eastern Sumatra. The data analysis techniques used include descriptive statistical tests, instrument quality tests, classic assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The research findings indicate that integrity does not influence employee performance, while team spirit, loyalty, initiative, and corrective attitude do influence employee performance at the Regional Office of the Directorate General of Customs and Excise for Eastern Sumatra. Collectively, integrity, team spirit, loyalty, initiative, and corrective attitude influence employee performance at the Regional Office of the Directorate General of Customs and Excise for Eastern Sumatra*

**Keywords:** Integrity, Esprit de Corps, Loyalty, Initiative, Corrective

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Kejujuran, Jiwa Korsa, Loyalitas, Inisiatif dan Sikap Korektif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai Sumatera Bagian Timur. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini berjumlah 195 orang pegawai dari 4 (empat) satuan kerja di bawah koordinasi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai Sumatera Bagian Timur. Teknik analisis data menggunakan uji statistik deskriptif, uji kualitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menyatakan Kejujuran tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Jiwa Korsa berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Inisiatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Sikap Korektif berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai Sumatera Bagian Timur. Secara Bersama-sama Kejujuran, Jiwa Korsa, Loyalitas, Inisiatif dan Sikap Korektif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai Sumatera Bagian Timu

**Kata kunci:** Kejujuran, Jiwa Korsa, Loyalitas, Inisiatif, Korektif

## **PENDAHULUAN**

Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) adalah lembaga pemerintah di bawah Kementerian Keuangan Republik Indonesia yang bertanggung jawab atas pengelolaan kepabeanan dan cukai, serta pengawasan kegiatan ekspor-impor. Kantor Wilayah DJBC Sumatera Bagian Timur (KWBC Sumbagtim) memiliki peran strategis dalam penerimaan negara dari bea dan cukai, terutama dari produk CPO dan mesin pengolahan barang tambang. Pada tahun 2022, KWBC Sumbagtim menerima Rp 1,2 triliun, namun hanya mencapai 86% dari target.

KWBC Sumbagtim memiliki komposisi pegawai yang didominasi oleh golongan muda (II/a) dan senior (III/a dan III/b). Kinerja pegawai KWBC Sumbagtim secara umum belum mencapai target yang diharapkan, sehingga menjadi fokus utama pimpinan dalam memperkuat kinerja organisasi. Budaya organisasi DJBC, yang dikenal sebagai "JKLIK – Jujur Korsa Loyal Inisiatif Korektif", diidentifikasi sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Namun, terdapat perbedaan pandangan dan hasil penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi JKLIK terhadap kinerja pegawai di lingkungan KWBC Sumbagtim, dengan fokus pada fenomena lingkungan yang mendukung atau menghambat penerapan budaya organisasi tersebut. Penelitian ini akan mengkaji secara spesifik apakah nilai-nilai seperti kejujuran, korsa, loyalitas, inisiatif, dan sikap korektif yang terdapat dalam budaya JKLIK benar-benar dapat meningkatkan kinerja pegawai DJBC.

## **METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah analisa kuantitatif. Metode yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan dalam penelitian ini. Metode ini bertujuan untuk mengukur secara kuantitatif pengaruh variabel – variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y) akan diukur dengan alat uji statistik seperti regresi linier berganda. Penelitian akan dilakukan dengan ujian statistik terhadap pengisian kuisioner oleh objek penelitian. Penelitian dilakukan pada Kantor Wilayah DJBC Sumbagtim Provinsi Sumatera Selatan. Terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai dan 5 (lima) variabel independen yaitu Kejujuran, Korsa/Jiwa Korsa, Loyalitas, Inisiatif, Korektif. Lokasi penelitian adalah di Lingkungan Kantor Wilayah DJBC Sumbagtim yaitu Satker Kanwil DJBC Sumbagtim di Provinsi Sumatera Selatan, Satker KPPBC Palembang di Provinsi Sumatera Selatan, KPPBC Jambi di Provinsi Jambi, KPPBC Pangkal Pinang di Provinsi Bangka Belitung dan KPPBC Tanjung Pandan di Provinsi Bangka Belitung.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di Lingkungan Kantor Wilayah DJBC Sumbagtim yaitu satker Kanwil DJBC Sumbagtim di provinsi Sumatera Selatan, satker KPPBC Palembang di provinsi Sumatera Selatan, KPPBC Jambi di

Provinsi Jambi, KPPBC Pangkal Pinang di Provinsi Bangka-Belitung dan KPPBC Tanjung Pandan di provinsi Bangka-Belitung.

Tabel 1. Populasi dan Sampel Penelitian

No.	Golongan Pegawai	Jumlah
1.	IV/d	1
2.	IV/b	5
3.	IV/a	18
4.	III/d	26
5.	III/c	17
6.	III/b	51
7.	III/a	56
8.	II/d	48
9.	II/c	44
10.	II/b	45
11.	II/a	66
Total		377

Sumber: [http://www.hris\(human/ Resource Information System\).e-prime.kemenkeu.go.id](http://www.hris(human/Resource%20Information%20System).e-prime.kemenkeu.go.id),2023

Penelitian ini sebagian besar menggunakan data primer yang diperoleh di lapangan. Pengambilan dilakukan dengan menggunakan kuisioner yang telah dipersiapkan. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berisi dua bagian utama. Bagian yang pertama adalah tentang profil sosial dan identitas responden, yaitu berisi data responden yang berhubungan dengan identitas responden : Nama, NIP, Pangkat/Golongn, usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Sedangkan bagian kedua berdasarkan konsep teori yang dikemukakan sebelumnya, menyangkut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu : budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja. Selain data primer juga diambil data sekunder. Data sekunder berasal dari pihak manajemen dan sumber-sumber penelitian yang relevan berupa data kepegawaian, data penilaian kinerja serta literatur yang terkait. Data sekunder gunanya untuk memberikan gambaran umum dalam mendukung hasil penelitian ini.

Tabel 2. Defenisi Operasional Variabel

	Variabel	Definisi Menurut Ahli	Definisi Konseptual	Indikator	Skala
	Kejujuran (X <sub>1</sub> )	Kejujuran adalah perilaku yang konsisten dalam kata-kata, tindakan, dan	Melakukan tugas dengan benar, dapat dipercaya baik dalam perkataan	Kj <sub>1</sub> : Berprilaku jujur Kj <sub>2</sub> : Mengemukakan kebenaran Kj <sub>3</sub> : Objektif	Ordinal Likert : 1-7

	Variabel	Definisi Menurut Ahli	Definisi Konseptual	Indikator	Skala
		pekerjaan (Fadillah, 2012)	ataupun perbuatan, eraturan yang berlaku	Kj <sub>4</sub> : Tidak KKN Kj <sub>5</sub> : Menaati aturan Kj <sub>6</sub> : Tegas Kj <sub>7</sub> : Wewenang sesuai aturan	
	Korsa/Jiwa Korsa (X <sub>2</sub> )	Gambaran umum dari suatu kelompok individu yang memiliki semangat dan keyakinan yang sama tentang organisasinya (Naz, T., Malik, A.B., & Din, 2019)	Mempunyai rasa memiliki dan rasa kebersamaan di antara pegawai dalam rangka melaksanakan tugas	Ks <sub>8</sub> : Bangga menjadi pegawai DJBC Ks <sub>9</sub> : Bahu-membahu dalam tugas Ks <sub>10</sub> : Menjalin koordinasi Ks <sub>11</sub> : Mengutamakan pencapaian target Ks <sub>12</sub> : Hormat-menghormati	Ordinal Likert : 1-7
	Loyalitas (X <sub>3</sub> )	suatu keinginan untuk melindungi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain (Robbins, S.P., & Judge, 2008)	Memberikan dukungan penuh, serta memiliki komitmen yang tinggi untuk berkontribusi terhadap kemajuan organisasi dengan cara bekerja secara sungguh-sungguh demi menjaga nama baik organisasi atau institusi	L <sub>13</sub> : Bekerja dengan tuntas L <sub>14</sub> :Bekerja penuh tanggung jawab L <sub>15</sub> : Saling mendukung L <sub>16</sub> : Antusias L <sub>17</sub> : Memegang teguh kode etik	Ordinal Likert : 1-7

	Variabel	Definisi Menurut Ahli	Definisi Konseptual	Indikator	Skala
	Inisiatif (X <sub>4</sub> )	Perilaku proaktif di mana individu secara sukarela mencari peluang atau masalah dalam pekerjaan mereka dan mengambil tindakan untuk mengatasi atau memanfaatkannya (Luthans, F., Luthans, B.C., & Luthans, 2021)	Mampu menyelesaikan permasalahan pekerjaan atau memberikan solusi tanpa menunggu adanya perintah demi terwujudnya pengawasan dan pelayanan yang lebih baik	I <sub>18</sub> : Berani mengemukakan ide I <sub>19</sub> : inovasi I <sub>20</sub> : Mengambil tindakan yang tepat I <sub>21</sub> : Lebih mengedepankan Aksi I <sub>22</sub> : Cepat tanggap	Ordinal Likert : 1-7
	Korektif (X <sub>5</sub> )	Tindakan yang diambil untuk menghilangkan penyebab permasalahan, ketidaksesuaian, atau cacat yang telah ditemukan dalam suatu proses, produk, atau sistem (Juran, J.M., & De Feo, 2010)	Senantiasa mau mengakui, mengingatkan, serta memperbaiki kesalahan (orang lain) untuk perubahan ke arah yang lebih baik	Kr <sub>23</sub> : Aktif mengupdate informasi Kr <sub>24</sub> : Perbaikan dari diri sendiri Kr <sub>25</sub> : Bekerja sesuai peraturan Kr <sub>26</sub> : Terima masukan dan kritik Kr <sub>27</sub> : Saran dan perbaikan secara aktif Kr <sub>28</sub> : Saling mengingatkan	Ordinal Likert : 1-7
	Kinerja Karyawan (Y)	Dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi maka aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama adalah hasil kerja yang merupakan	Hasil kerja karyawan selama kurun waktu tertentu yang diukur dari kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan	K <sub>1</sub> : Kualitas hasil kerja K <sub>2</sub> : Kuantitas hasil kerja K <sub>3</sub> : Ketepatan waktu K <sub>3</sub> : Komitmen Kerja	Ordinal Likert : 1-7

	Variabel	Definisi Menurut Ahli	Definisi Konseptual	Indikator	Skala
		pengertian kinerja (Sutrisno, 2016)			

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Objek Penelitian

CUSTOMS (Instansi Kepabeanan) di mana pun di dunia ini adalah suatu organisasi yang keberadaannya sangat esensial bagi suatu negara, demikian pula dengan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai adalah suatu instansi yang memiliki peran yang cukup penting pada suatu negara. Bea dan Cukai merupakan institusi global yang hampir semua negara di dunia memilikinya. Pada masa Hindia Belanda tersebut, masuk pula istilah douane untuk menyebut petugas Bea Cukai . Nama resmi Bea Cukai pada masa Hindia Belanda tersebut adalah De Dienst der Invoer en Uitvoerrechten en Accijnzen atau dalam terjemah bebasnya berarti «Dinas Bea Impor dan Bea Ekspor serta Cukai». Tugasnya adalah memungut invoer-rechten , uitvoer-rechten , dan accijnzen . Tugas memungut bea , baik impor maupun ekspor, serta cukai inilah yang kemudian memunculkan istilah Bea dan Cukai di Indonesia. Lembaga Bea Cukai setelah Indonesia merdeka, dibentuk pada tanggal 01 Oktober 1946 dengan nama Pejabatan Bea dan Cukai. Saat itu Menteri Muda Keuangan, Sjafrudin Prawiranegara, menunjuk R.A Kartadjoemena sebagai Kepala Pejabatan Bea dan Cukai yang pertama. Jika ditanya kapan hari lahir Bea Cukai Indonesia, maka 1 Oktober 1946 dapat dipandang sebagai tanggal yang tepat.

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai merupakan Instansi Vertikal yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Direktur Jenderal Bea dan Cukai pada Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Kantor Wilayah terdiri dari Kantor Wilayah dan Kantor Wilayah Khusus. Kantor Wilayah Bea Cukai Sumatera Bagian Timur beralamat di Jl. R. Sukanto No.48, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Area kerja Kantor Wilayah Bea Cukai Sumatera Bagian Timur meliputi 3 provinsi di pulau Sumatera, yaitu provinsi Sumatera Selatan, provinsi Jambi, provinsi Bangka dan Belitung.



**Gambar 1. Area Kerja KWBC Sumbagtum tahun 2023**

Sumber : <https://www.google.com/maps>



**Gambar 3. Kantor wilayah DJBC Sumbagtum**

Sumber : <https://www.google.com/>

KWBC Sumbagtum menyelenggarakan fungsi:

1. Pengendalian dan evaluasi atas pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang kepabeanan dan cukai;
2. Pemberian bimbingan teknis, pengawasan teknis, dan penyelesaian masalah di bidang kepabeanan dan cukai pada unit-unit operasional di daerah wewenang Kantor Wilayah;
3. Pengendalian, evaluasi, perizinan dan pemberian fasilitas di bidang kepabeanan dan cukai;
4. Penelitian atas keberatan terhadap keputusan di bidang kepabeanan dan cukai;
5. Pemberian bantuan hukum terhadap permasalahan hukum yang timbul akibat pelaksanaan tugas dan fungsi Direktorat Jenderal Bea dan Cukai;
6. Pengendalian, evaluasi, pengoordinasian, dan pelaksanaan intelijen di bidang kepabeanan dan cukai;
7. Pengendalian, evaluasi, dan koordinasi pelaksanaan patroli dan operasi pencegahan pelanggaran peraturan perundang-undangan, penindakan, dan penyidikan tindak pidana kepabeanan dan cukai;

8. Pengendalian dan pemantauan tindak lanjut hasil penindakan dan penyidikan tindak pidana di bidang kepabeanan dan cukai;
9. Perencanaan dan pelaksanaan audit, serta evaluasi hasil audit di bidang kepabeanan dan cukai;
10. Pengoordinasian dan pelaksanaan pengolahan data, penyajian informasi, dan laporan di bidang kepabeanan dan cukai;
11. Pengendalian, pengelolaan, dan pemeliharaan sarana operasi dan senjata api Kantor Wilayah;

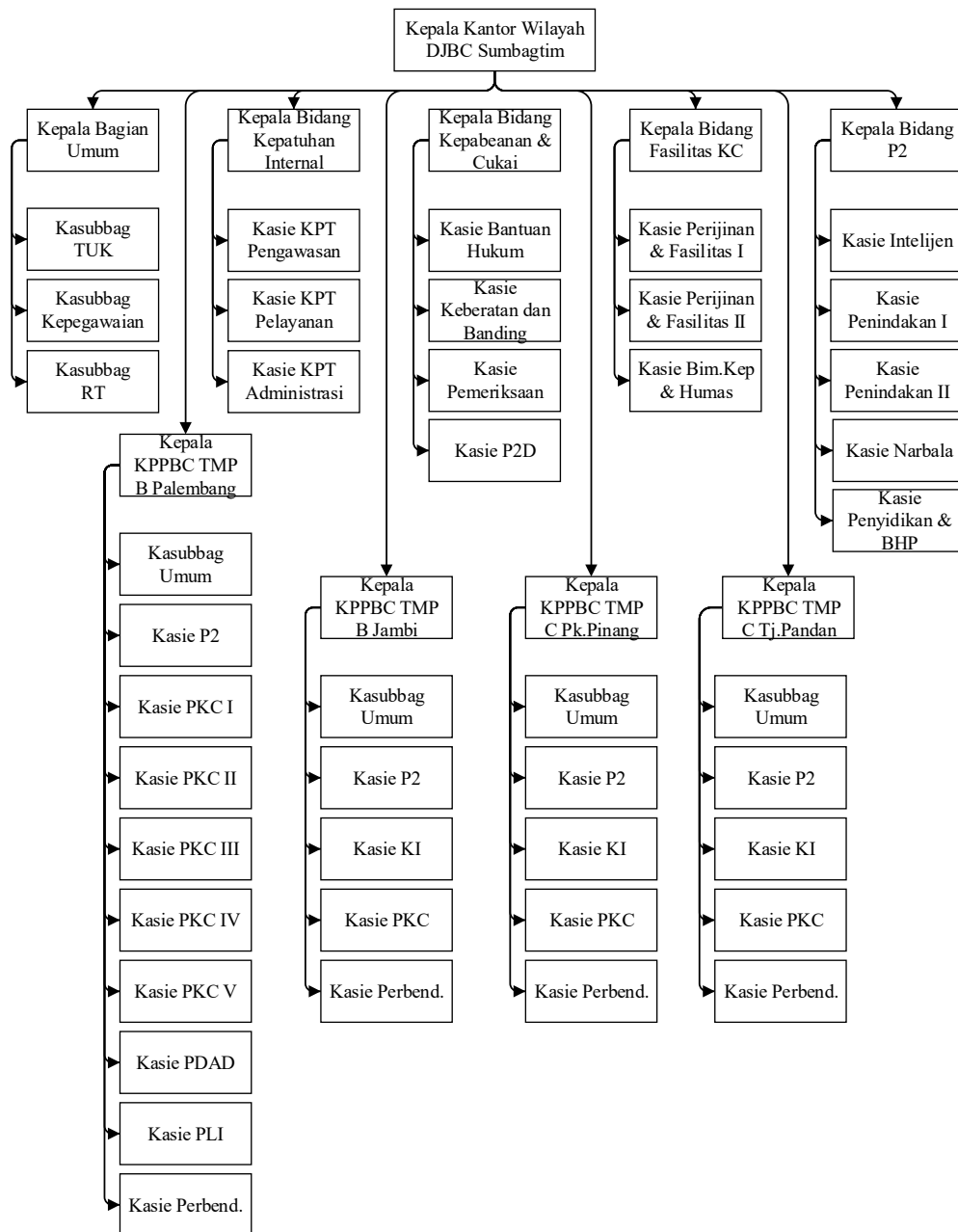
## **Pengaruh Kejujuran Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Fadillah kejujuran adalah perilaku yang konsisten dalam kata-kata, tindakan, dan pekerjaan. Menurut Maulana secara parsial ada pengaruh kejujuran terhadap kinerja. Kejujuran, kesadaran dan amanah secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila ada kenaikan maupun penurunan kejujuran pegawai tidak akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkannya. Menurut Fadillah kejujuran adalah perilaku yang konsisten dalam kata-kata, tindakan, dan pekerjaan. Menurut Maulana secara parsial ada pengaruh kejujuran terhadap kinerja. Beberapa hasil penelitian terdahulu tersebut tidak dapat dibuktikan pada penelitian ini karena berdasarkan hasil kuesioner nilai signifikansi variabel kejujuran adalah .082, yang berada di atas nilai ambang batas 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari kejujuran terhadap kinerja pegawai di Kanwil DJBC Sumbagtim.

## **Pengaruh Korsa Terhadap Kinerja Pegawai**

Hipotesis kedua diterima karena output hasil uji hipotesis menunjukkan angka signifikan yakni  $.021 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh korsa terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila korsa meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat hal ini berlaku sebaliknya pula apabila korsa menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari jiwa korsa terhadap kinerja pegawai di Kanwil DJBC Sumbagtim. Pentingnya menjaga semangat korsa dalam sebuah organisasi tidak bisa diabaikan. Untuk menjaga semangat kebersamaan ini, komunikasi antar anggota tim harus terjalin dengan baik, baik melalui komunikasi lisan maupun tertulis. Komunikasi lisan memainkan peran khusus dalam menciptakan ikatan yang kuat di antara anggota tim, sementara komunikasi tertulis tetap penting untuk menjaga arah dan tujuan yang jelas serta untuk mencegah kesalahpahaman.





Gambar 3. Struktur Organisasi Kantor Wilayah DJBC Sumbagtim

### Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis ketiga diterima karena output hasil uji hipotesis menunjukkan angka signifikan yakni  $.000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh loyalitas terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila loyalitas meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat hal ini berlaku sebaliknya pula apabila loyalitas menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun. Hasil penelitian terdahulu tersebut sesuai dengan hasil yang didapatkan pada penelitian ini karena berdasarkan hasil kuesioner nilai signifikansi variabel loyalitas adalah  $.000$ , yang berada di bawah nilai ambang batas  $0,05$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari loyalitas terhadap kinerja pegawai di Kanwil DJBC Sumbagtim.

Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, kemungkinan besar loyalitas individu terhadap organisasi tempatnya bekerja juga akan meningkat. Pegawai yang setia akan mendekati tugas mereka dengan sikap yang positif dan penuh semangat. Mereka akan melaksanakan tugas yang diberikan dengan sukacita dan antusiasme.

## **Pengaruh Inisiatif Terhadap Kinerja Pegawai**

Hipotesis keempat diterima karena output hasil uji hipotesis menunjukkan angka signifikan yakni  $.001 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa inisiatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila ada kenaikan maupun penurunan inisiatif akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkannya. Berdasarkan penelitian Idris, yang berjudul Pengaruh Inisiatif Kerja, Penguasaan Teknologi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Distanakbun Kabupaten Majene menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari inisiatif kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pertanian. Inisiatif umumnya dianggap memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai karena menunjukkan kemauan untuk mengambil tanggung jawab, mencari peluang, dan bertindak proaktif dalam mencapai tujuan.

## **Pengaruh Korektif Terhadap Kinerja Pegawai**

Hipotesis kelima diterima karena output hasil uji hipotesis menunjukkan angka signifikan yakni  $0.028 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh korektif terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila korektif meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hal ini berlaku sebaliknya pula apabila korektif menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun. Hal ini sesuai dengan hasil yang didapatkan pada penelitian ini karena berdasarkan hasil kuesioner nilai signifikansi variabel korektif adalah  $.018$ , yang berada di bawah nilai ambang batas  $0,05$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari korektif terhadap kinerja pegawai di Kanwil DJBC Sumbagtim. Semua tindakan disipliner tersebut harus bersifat positif, edukatif, dan bertujuan untuk mengoreksi kesalahan agar tidak terulang kembali. Disiplin Korektif mencoba untuk mengarahkan pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi, dengan harapan dapat menciptakan kesatuan dalam menjalankan pedoman yang telah ditetapkan.

## **Pengaruh Kejujuran, Korsa, Loyal, Inisiatif, Korektif Terhadap Kinerja Pegawai**

Hipotesis keenam diterima yakni terdapat pengaruh secara simultan kejujuran, korsa, loyal, inisiatif, korektif terhadap kinerja pegawai. Secara parsial sikap kejujuran tidak signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Para pegawai juga telah berani mengemukakan kebenaran dan tidak melakukan kecurangan. Umumnya para pegawai juga telah obyektif dan transparan dalam menjalankan tugas. Mereka juga telah menaati aturan dan etika pegawai. Para pegawai telah menggunakan wewenang dan fasilitas jabatan sesuai aturan dan peruntukannya. Dalam bekerja kebanyakan pegawai juga tegas dan tidak kompromistis keadaan untuk memperoleh

keuntungan secara pribadi. Secara parsial sikap korsa signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Umumnya para pegawai juga telah mengutamakan pencapaian target di atas target individu serta memiliki rasa saling hormat-menghormati antar pegawai. Secara parsial sikap loyal signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Umumnya para pegawai telah memiliki rasa antusias, memiliki semangat kerja yang tinggi serta memegang teguh kode etik jabatan. Secara parsial sikap inisiatif signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Umumnya para pegawai juga telah cepat tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan. Secara parsial sikap korektif signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Para pegawai Kanwil DJBC Sumbagtim telah melakukan pekerjaan sesuai yang seharusnya serta mau menerima masukan dan kritik yang membangun dengan sikap terbuka. Umumnya para pegawai telah mau mengamati lingkungan kerja, memberikan saran perbaikan secara aktif serta mau mengingatkan pegawai yang melakukan kesalahan dengan cara yang baik.

Pada penelitian ini dapat diperoleh informasi bahwa para pegawai Kanwil DJBC Sumbagtim rata-rata telah aktif mengupdate informasi, regulasi, pengetahuan dan melakukan perbaikan dari diri sendiri. Para pegawai Kanwil DJBC Sumbagtim telah melakukan pekerjaan sesuai yang seharusnya serta mau menerima masukan dan kritik yang membangun dengan sikap terbuka. Umumnya para pegawai telah mau mengamati lingkungan kerja, memberikan saran perbaikan secara aktif serta mau mengingatkan pegawai yang melakukan kesalahan dengan cara yang baik.

## **KESIMPULAN**

1. Hipotesis pertama ditolak karena hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah .082, yang berada di atas nilai ambang batas 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari kejujuran terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila ada kenaikan maupun penurunan kejujuran pegawai tidak akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkannya.
2. Hipotesis kedua diterima karena output hasil uji hipotesis menunjukkan angka signifikan yakni  $.021 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh korsa terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila korsa meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat hal ini berlaku sebaliknya pula apabila korsa menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun.
3. Hipotesis ketiga diterima karena output hasil uji hipotesis menunjukkan angka signifikan yakni  $.000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh loyalitas terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila loyalitas meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat hal ini berlaku sebaliknya pula apabila loyalitas menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun.
4. Hipotesis keempat diterima karena output hasil uji hipotesis menunjukkan angka signifikan yakni  $.001 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa inisiatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila ada kenaikan

maupun penurunan inisiatif akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkannya.

5. Hipotesis kelima diterima karena output hasil uji hipotesis menunjukkan angka signifikan yakni  $0.028 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh korektif terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila korektif meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat hal ini berlaku sebaliknya pula apabila korektif menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun.
6. Hipotesis keenam diterima yakni terdapat pengaruh secara simultan kejujuran, korsa, loyal, inisiatif, korektif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil penelitian yang diperoleh dari nilai F sebesar 106.97 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Kejujuran, korsa, loyal, inisiatif, korektif berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai sebesar 73.2% adapun sisanya sebesar 26.8% tidak termasuk faktor – faktor dalam penelitian ini.

#### **SARAN**

1. Penelitian berikutnya diharapkan dapat melibatkan pegawai dari beragam organisasi di berbagai sektor industri, sehingga memungkinkan perbandingan hasil penelitian ini dengan lebih tepat dan akurat. Selanjutnya, diharapkan penelitian berikutnya dapat memperluas indikator pernyataan kuesioner sehingga pernyataan yang terkait dengan variabel dapat dijabarkan dengan lebih rinci dan detail.
2. Diharapkan penelitian berikutnya dapat melakukan distribusi kuesioner secara langsung kepada responden, memungkinkan peneliti untuk secara langsung membagikan kuesioner dan mengamati proses pengisian kuesioner secara langsung.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.* (n.d.).
- Fadillah. (2012). Kejujuran Pendongkrak pendidikan karakter di Sekolah. *Visi Ilmu Pendidikan*, 9(3), 968–980. <http://dx.doi.org/10.26418/jvip.v9i3.432>
- Idris, I. (2023). Pengaruh Inisiatif Kerja, Penguasaan Teknologi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Distanakbun Kabupaten Majene. *Pelopor Manajemen Indonesia*, 2(2), 235–258.
- Juran, J.M., & De Feo, J. . (2010). *Juran's quality handbook:the complete guide to performance excellence*.
- Letsoin, V.R., & Ratnasari, S. . (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, 9(1), 17–34. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2316>

- Luthans, F., Luthans, B.C., & Luthans, K. . (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-based approach* fourteenth edition. IAP.
- Marsono, M. (2019). Pengaruh pelatihan, Jiwa Korsa dan Kerja Tim terhadap kinerja prajurit berbasis teknologi informasi. *Sosiologi Pendidikan Humanis*, 4(2), 125–132. <https://doi.org/10.17977/um021v4i2p125-132>
- Maulana, I. (2022). *Pengaruh Kejujuran, Kesadaran dan Amanah Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Benih Citra Asia Majenang*.
- Munandar, M. (2016). *Kreativitas dan Keberbakatan Strategi Mewujudkan Potensi Karakter dan Bakat*.
- Naz, T., Malik, A.B., & Din, M. (2019). A Voyage of Esprit-De-Corps: A sectorial Comparison. *Global Social Sciences Review*, 13–24.
- Prabandari, R. (2003). *Analisis Pengaruh Antara Pendidikan dan dan Latihan, Pengalaman Kerja, Inisiatif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Perawat di RS Panti Wilasa Citarum Semarang*.
- Robbins, S.P., & Judge, T. . (2008). *Perilaku Organisasi edisi ke-12*. 11.
- Romauli, D. (2021). *Pengaruh Kesetiaan, Kejujuran, Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Di Pt. Mitra Adi Perkasa Tbk*.
- Sudimin, T. (2003). Whistleblowing: dilema loyalitas dan tanggung jawab publik. *Manajemen Dan Usahawan*, 12(11), 3–8.
- Suhardi, A., Ismilasari, I., & J. (2012). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi Dan Ekonomi Syahriah*, 4(2), 1117–1124. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>
- Suryana. (2006). *Inisiatif. Inisiatif*.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. *Education Research*, 1(3), 251–257. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.29>