

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL BEA DAN CUKAI KHUSUS KEPULAUAN RIAU

Ramot Pardamean¹, Epi Parela²

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

²Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

ramotpardamean@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Khusus Kepulauan Riau. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif regresi linier berganda dengan jumlah sampel sebanyak 61 orang pegawai. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarikan kepada responden. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26 telah ditemukan jawaban hipotesis, yakni: a) ada pengaruh variabel motivasi (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y); b) ada pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y); c) terdapat pengaruh motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 69%.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa peningkatan motivasi dan perbaikan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Khusus Kepulauan Riau. Temuan ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (Kanwil DJBC) Khusus Kepulauan Riau bertanggung jawab atas tiga kantor pelayanan yang terletak di wilayah khusus ini, yaitu KPPBC TMP B Tanjung Pinang, KPPC TMP B Tanjung Balai Karimun, dan PSO Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Bali Karimun. Kanwil DJBC Khusus Kepulauan Riau melayani ekspor dan impor dan sangat diterima oleh negara. Ini

karena dia berbatasan dengan Singapore dan Malaysia.

Suatu inisiatif strategis diperlukan untuk menghadapi tantangan pengelolaan keuangan akibat kasus COVID mulai Desember 2019. Salah satu inisiatif strategis yang menjadi tema utama program tersebut adalah *The New Thinking of Working*. Strategi ini bertujuan untuk menumbuhkan kepercayaan, keseimbangan kerja, dan lingkungan kerja yang lebih nyaman,

fleksibel, dan kolaboratif sambil tetap fokus pada peningkatan kualitas kerja.

Memotivasi karyawannya selalu menjadi prioritas utama DJBC. Ini adalah alasan mengapa DJBC membuat program *Engagement Employee* dan Penguatan Budaya Kementerian Keuangan, yang menciptakan hubungan dan pemahaman tentang kode etik, integritas, anti korupsi, dan pemanfaatan media sosial. DJBC melakukan penilaian pegawai secara berkala melalui kuisioner. Sebanyak 8.458 karyawan menjawab, indeks keterikatan dan kepuasan karyawan DJBC berada di angka 3,49 dari skala 4. Subbagian kepegawaian melakukan tugas bagian umum untuk mengetahui motivasi pegawai dan faktor apa yang mendorong mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab kerja mereka. Ini dilakukan agar hasil kinerja yang diharapkan DJBC dapat optimal (www.beacukai.go.id).

Hasil observasi yang dilakukan di Kanwil DJBC Khusus Kepulauan Riau menunjukkan bahwa ada tantangan yang signifikan yang berkaitan dengan motivasi kerja pegawai yang harus diperhatikan. Observasi langsung menunjukkan bahwa beberapa karyawan tidak disiplin dalam mengikuti jadwal kerja mereka, yang dapat berdampak pada efisiensi dan produktivitas operasional. Hal ini karena absensi yang tidak teratur, terutama pada saat jam kerja siang, koordinasi kerja menjadi masalah besar. Problem ini menunjukkan bahwa

pendekatan strategis harus digunakan untuk mengatasi motivasi, disiplin kerja, dan efektivitas operasional di Kanwil tersebut. Oleh karena itu, meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Lingkungan kerja seseorang sangat memengaruhi bagaimana seseorang melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Kanwil DJBC Khusus Kepulauan Riau menawarkan fasilitas dan fasilitas yang fleksibel untuk mengubah dunia kerja. Ini dilakukan dalam pelaksanaan kebijakan surat edaran Direktorat Jenderal Bea dan Cukai No. SE-30/BC/2020 tentang Pedoman Pelaksanaan *Flexible Working Space* di Lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.

Tidak memanfaatkan ruang kerja fleksibel (*flexible working space*) secara optimal menyebabkan Kanwil DJBC Khusus Kepulauan Riau menghadapi banyak masalah saat melaksanakannya. Meskipun gagasan ini menawarkan fleksibilitas waktu dan mengurangi biaya transportasi, ada beberapa masalah yang harus diperhatikan saat digunakan. Masalah yang muncul termasuk lingkungan kerja yang tidak terkontrol dan kelelahan akibat penggunaan perangkat komputer yang berat. Selain itu, kurangnya pengawasan langsung dari atasan dapat menyebabkan interaksi tim dan pengawasan yang kurang efektif. Pada akhirnya, ini dapat

berdampak pada motivasi kerja pegawai secara keseluruhan.

Dalam lingkungan kerja baru, hubungan antar pegawai, budaya kerja, dan dukungan atasan menjadi lebih penting. Budaya kerja yang positif dan hubungan yang harmonis harus dipertahankan meskipun interaksi langsung menjadi lebih sedikit. Untuk memastikan bahwa karyawan merasa terhubung dan didukung dalam pekerjaan mereka, atasan harus mendukung mereka dengan lebih proaktif. Pengamatan dan kebijakan dari lingkungan kerja yang fleksibel ini, yang sering memungkinkan komunikasi secara online melalui Ms. Team Microsoft dan Zoom Meeting, mendukung pernyataan ini. Selain itu, komunikasi surat menyurat di lingkungan kerja difasilitasi oleh website "Satu Kemenkeu", yang memungkinkan karyawan di Kementerian Keuangan berkomunikasi satu sama lain secara *real time* melalui koneksi internet.

Sumber daya manusia (SDM) Kemenkeu pada umumnya dan semua pihak telah bekerja keras untuk mencapai hasil yang positif dari DJBC selama pandemi hingga saat ini. Baik dan buruknya organisasi tergantung pada tenaga kerja. Tanpa tenaga kerja yang kuat, setiap instansi akan mengalami kesulitan dalam hal operasional meskipun memiliki sumber daya lainnya. Untuk mencapai hal ini, diperlukan pendekatan khusus untuk mendorong SDM yang ada di kantor tersebut. SDM adalah

orang-orang yang menghasilkan uang dan bertanggung jawab untuk menggerakkan organisasi. Mereka harus dilatih dan dikembangkan karena mereka adalah aset.

Seperti yang ditunjukkan oleh Direktur Jenderal Bea dan Cukai, Askolani, dalam sambutannya pada acara Penandatanganan Kontrak Kinerja 2023, DJBC berkomitmen untuk selalu memberikan pengawasan dan penilaian yang jelas terhadap SDM yang ada di dalamnya. Sinergi dan komitmen jajaran Bea Cukai telah memberikan pencapaian kinerja yang sangat baik selama tahun 2022 dalam berbagai indikator, termasuk pelayanan, fasilitasi, dan penindakan hinayah (www.beacukai.go.id).

Untuk memastikan bahwa layanan dan pengawasan berjalan dengan optimal di Kanwil DJBC Khusus Kepulauan Riau, kinerja pegawai sangat penting. Meskipun kebijakan fleksibilitas tempat bekerja telah diterapkan, ada bukti bahwa motivasi karyawan dan kondisi lingkungan kerja belum sepenuhnya mendukung kinerja optimal. Oleh karena itu, penelitian ini meneliti bagaimana lingkungan kerja dan motivasi pegawai di Kanwil DJBC Khusus Kepulauan Riau mempengaruhi kinerja mereka.

2. LANDASAN TEORI

2.1. Motivasi

Menurut Hasibuan, motivasi kerja adalah dorongan yang timbul pada diri

seorang pegawai yang menggerakkan mereka untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu guna mencapai tujuan organisasi (Andriyani et al., 2020), sedangkan Sedarmayanti menyatakan motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan (Sedarmayanti dan Haryanto, 2017).

2.2. Lingkungan Kerja

Setiap bisnis dalam suatu instansi harus fokus pada indikator lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Sedarmayanti menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja mencakup hal-hal berikut:

1) Penerangan

Diperlukan cahaya yang cukup untuk masuk ke ruang kerja karyawan agar kondisi kerja setiap karyawan meningkat.

2) Suhu udara

Suhu udara yang dimaksudkan adalah tingkat suhu udara yang pas di setiap ruang kerja agar memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

3) Kebisingan

Sensitivitas karyawan terhadap suara di sekitar tempat kerja perlu diperhatikan.

4) Penggunaan warna

Pemilihan warna ruang kerja yang tepat untuk setiap ruangan.

5) Penataan ruang

Proses pengaturan tata letak kerja antar karyawan harus diperhatikan, termasuk alat bantu kerja, seperti meja dan kursi.

6) Kemampuan untuk bekerja (*workability*)

Keadaan yang menciptakan rasa aman dan rasa tenang kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

7) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Penciptaan hubungan yang harmonis antara pegawai satu dan pegawai lainnya dapat membantu instansi dalam mencapai tujuan organisasi (Driyantini et al., 2020).

2.3. Kinerja

Prawirosentono menyatakan, kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

a. Efektifitas dan efisiensi

Hal ini dapat diukur apabila tujuan dari suatu kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan. Ketika hasil yang diinginkan lebih besar nilainya daripada hasil yang dicapai dan menyebabkan ketidakpuasan meskipun efektif, ini disebut inefisiensi. Sebaliknya, suatu kegiatan dikatakan efisien jika konsekuensi yang tidak diinginkannya tidak signifikan/sepele. Dalam hal ini, dapat dikatakan bahwa sesuatu itu efektif jika mencapai tujuan tertentu, dan dikatakan efisien jika cukup sebagai penggerak untuk mencapai suatu tujuan.

b. Otoritas dan tanggung jawab

Otoritas adalah hak individu untuk memberikan arahan (kepada bawahan). Tanggung jawab adalah bagian integral atau hasil dari otoritas tersebut. Dengan otoritas, maka akan datang tanggung jawab.

c. Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin kerja adalah kepatuhan pekerja yang terkena dampak terhadap kontrak kerja dengan perusahaan tempat mereka bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang mengacu pada pemikiran, kreativitas dalam bentuk gagasan yang berkaitan dengan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif membutuhkan perhatian atau respon positif dari perusahaan dan pengawas. Dengan kata lain, inisiatif pegawai merupakan kemajuan yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai (Busono, 2016).

3. METODE PENELITIAN

Kantor Wilayah DJBC di Kabupaten Karimun, Kepulauan Riau adalah subjek penelitian ini. Penelitian survei adalah jenis penelitian dimana sampel merupakan bagian dari populasi dan pengumpulan datanya menggunakan kuesioner. Dengan adanya kemajuan teknologi saat ini, memungkinkan survei dikirim melalui internet menggunakan *google document*.

Penelitian ini melibatkan 155 PNS dari Kantor Wilayah DJBC Khusus Kepulauan Riau, dengan 61 responden sebagai sampel. Rumus Slovin digunakan untuk menghitung jumlah sampel.

Variabel bebas pada penelitian ini adalah motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y). Dalam pengumpulan datanya, penelitian ini menggunakan tiga metode, yakni observasi, penyebaran kuesioner, dan dokumentasi serta keputusan.

Penelitian ini menggunakan validitas, reliabilitas, normalitas, homogenitas, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji T dan F.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji T untuk variabel motivasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji T untuk X_1 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.229	3.097		2.334	.023
	Motivasi	.815	.082	.792	9.957	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji T pada Tabel 1 di dapat nilai t hitung sebesar 9,957. Jika dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 2,002, maka t hitung

9,957 > 2,002, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a menyatakan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Jadi, variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.2. Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berikut adalah hasil uji T untuk variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y):

Tabel 2. Hasil Uji T untuk X_2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.867	2.673		5.187	.000
	Lingkungan Kerja	.370	.041	.763	9.058	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 2 uji T di atas terdapat nilai t hitung senilai 9,058. Jika dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 2,002, maka t hitung 9,058 > 2,002, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a menyatakan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Jadi, variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.3. Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Uji ini menggunakan uji F untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Olah data dengan SPSS 26, menghasilkan nilai berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji F Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	292.357	2	146.179	64.404	.000 ^b
	Residual	131.643	58	2.270		
	Total	424.000	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

Berdasarkan uji F di Tabel 3, diperoleh nilai F hitung sebesar 64,404. Jika dibandingkan dengan F tabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 3,16, maka F hitung 64,404 > 3,16 artinya motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja.

4.4. Uji Regresi Linier Berganda

Hasil olah data untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.374	2.861		2.228	.030
	Motivasi	.517	.115	.502	4.488	.000
	Lingkungan Kerja	.186	.054	.383	3.419	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 4 di atas, didapat persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 6,374 + 0,517X_1 + 0,186X_2 + e_t$$

Persamaan di atas mempunyai interpretasi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 6,374 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan motivasi dan lingkungan kerja, maka kinerja pegawai mencapai nilai atau niainya tetap sebesar 6,375;

2. Koefisien regresi sebesar 0,571 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 satuan motivasi, akan meningkatkan 1 satuan kinerja pegawai sebesar 0,571, sebaliknya jika motivasi menurun sebesar 1 satuan, maka kinerja juga akan menurun sebesar 0,571;
3. Koefisien regresi sebesar 0,186 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 satuan lingkungan kerja, akan meningkatkan 1 satuan kinerja pegawai sebesar 0,186, sebaliknya jika lingkungan kerja menurun sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai juga akan menurun sebesar 0,186.

4.5. Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.690	.679	1.507

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

Tabel 5 di atas merupakan hasil uji koefisien determinasi. Koefisien determinasi sebesar 0,690 (69%), dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dapat menjelaskan variabel terikat yakni kinerja pegawai (Y) sebesar 69%, sedangkan sisanya sebesar 31% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak

diteliti dalam penelitian ini, seperti loyalitas, kompetensi pegawai, disiplin kerja, komunikasi kerja, kepemimpinan, dan lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pada Kantor Wilayah DJBC Khusus Kepulauan Riau, ada pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai.
2. Dalam Kantor Wilayah DJBC Khusus Kepulauan Riau, ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai.
3. Hasil penelitian hipotesis yang menggabungkan variabel motivasi dan lingkungan kerja ditunjukkan dengan hasil F hitung yang menunjukkan bahwa hasilnya 64,404 dan jauh lebih besar dari nilai F tabel 3,16, sehingga terdapat pengaruh secara bersama-sama antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

6. REFERENSI

- Andriyani, N., Hamzah, R., dan Siagian, R. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pt Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(2), 24–32.
- Busono, G. A. 2016. Pengaruh sistem pelatihan dan pengembangan karyawan

terhadap kinerja karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Muqtashid*, I(1), 81–114. <https://jurnal.um-palembang.ac.id/muqtashid/article/view/266>

Driyantini, E., Pramukaningtiyas, H. R. P., dan Agustiani, Y. K. 2020. Flexible Working Space, Budaya Kerja Baru Untuk Tingkatkan Produktivitas Dan Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 17(2), 206–220. <https://doi.org/10.31113/jia.v17i2.584>

Sedarmayanti, S., dan Haryanto, H. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96–112. <https://doi.org/10.31113/jia.v14i1.5>

www.beacukai.go.id