



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 6 Nomor 1 Tahun 2026 Page 63-72

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Penerapan Sikap Dasar Pegawai Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Subbagian Umum KPPBC TMP B Jakarta

Siti Rahayu^{1✉}, Yulianti², Randi Rialdy³

Universitas Ichsan Satya

Email: ayuchipa@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini disusun untuk mengetahui bagaimana pengaruh penerapan Sikap Dasar Pegawai DJBC terhadap kinerja pegawai pada Unit Kerja Subbagian Umum Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Jakarta, Direktorat Jenderal Bea dan Cukai, pada Kementerian Keuangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan sikap dasar pegawai DJBC memiliki kontribusi yang positif terhadap kinerja pegawai DJBC, khususnya di Subbagian Umum KPPBC Tipe Madya Pabean B Jakarta.

Kata Kunci: *Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai, Kinerja Pegawai, KPPBC TMP B Jakarta, Sikap Dasar Pegawai.*

Abstract

This study was conducted to determine the effect of the implementation of Basic Employee Attitudes at DJBC on employee performance in the General Subdivision Work Unit of the Customs and Excise Supervision and Service Office Type Madya Pabean B Makassar, Directorate General of Customs and Excise, Ministry of Finance. This study uses a quantitative approach with simple linear regression analysis. The results of this study indicate that the implementation of basic DJBC employee attitudes has a positive contribution to the performance of DJBC employees, especially in the General Subdivision of KPPBC Type Madya Pabean B Makassar.

Keywords: Directorate General Of Customs And Excise, Employee Performance, KPPBC TMP B Jakarta, Basic Employee Attitudes.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam instansi pemerintah, kualitas pegawai tidak hanya dinilai dari kemampuan teknis, tetapi juga dari sikap kerja, kedisiplinan, dan loyalitas terhadap tugas yang diberikan. Hasibuan (2018) menegaskan bahwa kualitas SDM tercermin dari kemampuan serta kemauan untuk bekerja dengan penuh dedikasi sesuai standar organisasi.

Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC), sebagai salah satu unit eselon I di Kementerian Keuangan Republik Indonesia, memiliki peran strategis dalam mendukung penerimaan negara, memfasilitasi perdagangan, melindungi masyarakat dari barang terlarang, serta memberikan dukungan bagi industri dalam negeri. Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut, DJBC menanamkan nilai-nilai dasar organisasi kepada seluruh pegawai di Indonesia, yaitu Jujur, Korsa, Inisiatif, Loyal, dan Korektif. Nilai-nilai ini diharapkan menjadi pedoman dan semangat kerja dalam menjalankan tugas pengawasan dan pelayanan kepabeanan serta cukai. Siagian (2016) menyatakan bahwa keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh sejauh mana pegawai mampu menghayati dan menerapkan nilai-nilai tersebut dalam pelaksanaan tugas.

Sikap dasar pegawai DJBC merupakan fondasi perilaku kerja yang mencerminkan nilai, keyakinan, dan cara pandang terhadap tanggung jawab dalam organisasi. Robbins (2016) mendefinisikan sikap kerja (*work attitude*) sebagai kecenderungan individu untuk merespons secara positif atau negatif terhadap aspek pekerjaan, seperti atasan, rekan kerja, dan kondisi organisasi. Sikap ini menjadi faktor penting yang memengaruhi motivasi, semangat kerja, dan perilaku sehari-hari di tempat kerja. Hasibuan (2018) juga

menambahkan bahwa sikap kerja mencerminkan kesiapan mental dan emosional seseorang dalam menghadapi tugas serta berinteraksi di lingkungan kerja. Pegawai dengan sikap positif umumnya lebih disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi.

Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) menerapkan sikap dasar pegawai yang bersumber dari Nilai-Nilai Kementerian Keuangan sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 312/KMK.01/2011 tentang Nilai- Nilai Kementerian Keuangan. Nilai-nilai tersebut meliputi Integritas, Profesionalisme, Sinergi, Pelayanan, dan Kesempurnaan, yang menjadi pedoman perilaku bagi seluruh pegawai di lingkungan Kementerian Keuangan. Sebagai turunan dari kebijakan tersebut, DJBC menetapkan Keputusan Direktur Jenderal Bea dan Cukai Nomor KEP-664/BC/2017 tanggal 17 November 2017 tentang Sikap Dasar Pegawai Direktorat Jenderal Bea dan Cukai. Keputusan Direktur Jenderal Bea dan Cukai ini bertujuan menjadikan sikap dasar pegawai sebagai standar perilaku dan semangat kerja setiap individu. Hal ini merupakan wujud nyata penerapan nilai-nilai Kementerian Keuangan, yaitu Jujur, Korsa, Inisiatif, Loyal, dan Korektif, yang disesuaikan dengan karakteristik tugas DJBC di bidang pengawasan dan pelayanan kepabeanan serta cukai.

Dengan adanya regulasi tersebut, penerapan sikap dasar tidak hanya menjadi tuntutan moral, tetapi juga bagian dari komitmen organisasi untuk membangun budaya kerja yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan prima.

Kinerja pegawai sendiri merupakan indikator keberhasilan dalam melaksanakan tugas sesuai standar organisasi. Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tanggung jawab. Wibowo (2019) menambahkan bahwa kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari proses dan perilaku kerja selama pelaksanaan tugas. Berbagai faktor seperti kemampuan, motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja turut memengaruhi kinerja optimal. Pegawai dengan sikap kerja positif umumnya menunjukkan motivasi dan inisiatif tinggi dalam menyelesaikan tugas. Siagian (2016) menekankan bahwa sikap kerja yang baik mencerminkan komitmen dan kesungguhan terhadap tanggung jawab yang diberikan organisasi.

Dengan demikian, sikap dasar yang baik berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Sikap dasar pegawai memiliki keterkaitan erat dengan kinerja. Robbins (2016) menyatakan bahwa sikap positif terhadap pekerjaan mampu

meningkatkan semangat kerja dan produktivitas. Pegawai yang memiliki rasa bangga, tanggung jawab, dan kepedulian terhadap tugasnya cenderung konsisten menghasilkan pekerjaan berkualitas. Mangkunegara (2017) juga menegaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan sikap kerja. Sikap positif seperti Jujur, Inisiatif, dan Korektif akan membentuk perilaku kerja yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dengan demikian, penerapan sikap dasar pegawai DJBC yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi merupakan langkah strategis untuk menciptakan pegawai yang berdaya saing dan berprestasi.

Sejumlah penelitian di tingkat nasional juga mengonfirmasi bahwa sikap kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Misalnya, studi yang dilakukan oleh Bidara, Koleangan, dan Dotulong (2023) di Kantor Walikota Manado menemukan bahwa sikap kerja serta keterampilan kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Penelitian tersebut menekankan pentingnya pengembangan sikap positif sebagai upaya meningkatkan efektivitas kerja di sektor publik.

Temuan serupa disampaikan oleh Kewa, Obon, dan Da Silva (2023) dalam penelitian di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka. Mereka menyimpulkan bahwa sikap kerja yang baik, apabila didukung oleh kecerdasan emosional, mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa sikap positif tidak hanya memengaruhi individu, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Syamsuri dan Hadian (2023) mengungkap bahwa sikap kerja yang konstruktif memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan, terutama ketika disertai dengan komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Hasil-hasil penelitian ini memperkuat asumsi bahwa sikap dasar pegawai yang baik, sejalan dengan nilai-nilai organisasi seperti integritas, profesionalisme, dan pelayanan yang merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja individu juga organisasi. Dengan demikian, penerapan sikap dasar pegawai Direktorat Jenderal Bea dan Cukai yang berlandaskan nilai-nilai Kementerian Keuangan diharapkan mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja di lingkungan kerja.

Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Jakarta, sebagai salah satu unit kerja DJBC yang bertugas mendukung pelayanan dan pengawasan kepabeanan serta cukai di wilayah Jakarta, memiliki sekitar 130 pegawai. Efektivitas pelaksanaan tugas di kantor ini sangat bergantung pada sejauh mana setiap pegawai mengimplementasikan sikap dasar DJBC dalam aktivitas kerja untuk mencapai tujuan

organisasi. Namun, sejumlah kendala seperti keluhan pengguna jasa, keterlambatan proses bisnis, dan kurang optimalnya pelayanan menunjukkan bahwa penerapan sikap dasar belum sepenuhnya berjalan maksimal. Wibowo (2019) menegaskan bahwa perilaku kerja yang tidak selaras dengan nilai organisasi dapat menurunkan efektivitas dan kinerja pegawai.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh penerapan sikap dasar pegawai DJBC terhadap kinerja pegawai di KPPBC TMP B Jakarta, khususnya pada Subbagian Umum yang berperan sebagai unit pendukung manajemen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana sikap dasar diterapkan dalam tugas sehari-hari, bagaimana kinerja pegawai, serta seberapa besar pengaruh sikap dasar terhadap kinerja. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran dan menjadi masukan bagi DJBC dalam upaya meningkatkan kinerja melalui penguatan nilai-nilai organisasi dan penerapan sikap dasar secara konsisten.

METODE PENELITIAN

Data penelitian yang digunakan diperoleh melalui kuesioner terhadap responden yang merupakan pegawai pada Subbagian Umum KPPBC TMP B Jakarta. Pengumpulan data dilakukan pada bulan Oktober 2025. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif untuk mengukur variabel sikap dasar pegawai DJBC dan kinerja pegawai. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan untuk dilakukannya pengujian hubungan antar variabel melalui analisis statistik. Analisis data kuantitatif sendiri merupakan proses pengolahan, interpretasi dan penggunaan data dalam bentuk angka untuk mendapat pemahaman tentang fenomena yang diamati dengan tujuan untuk mengidentifikasi pola, hubungan atau tren dalam data dan untuk menguji hipotesis berdasarkan bukti numerik (Normalia, 2024).

Penelitian ini memanfaatkan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang memuat pertanyaan terkait dua variabel penelitian, yakni sikap dasar pegawai DJBC dan kinerja pegawai. Sementara itu, data sekunder digunakan sebagai pelengkap untuk memperkuat analisis, yang bersumber dari dokumen internal seperti laporan capaian kinerja, laporan bulanan, serta laporan pelaksanaan tugas. Data sekunder ini berperan dalam memberikan gambaran mengenai latar belakang organisasi yang diteliti serta memperkaya landasan teori penelitian.

Instrumen utama yang digunakan adalah kuesioner yang disusun berdasarkan dua variabel penelitian, yaitu sikap dasar pegawai DJBC (Variabel X) dan kinerja pegawai (Variabel Y). Variabel X merujuk pada lima sikap dasar pegawai DJBC, yaitu *jujur*, *korsa*, *inisiatif*, *loyal*, dan *korektif*. Setiap sikap dijabarkan dalam bentuk pernyataan yang dinilai oleh responden menggunakan skala Likert. Variabel Y diukur melalui indikator kinerja pegawai yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, dan tanggung jawab. Masing-masing indikator dituangkan dalam pernyataan yang dinilai dengan skala Likert sehingga dapat diukur secara sistematis dan terkuantifikasi.

Analisis data dilakukan melalui statistik deskriptif untuk menggambarkan kondisi variabel, regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh sikap dasar pegawai DJBC terhadap kinerja pegawai, uji t untuk menguji signifikansi pengaruh variabel X terhadap variabel Y, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X terhadap variabel Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan seluruh pegawai sebanyak 10 responden pada Subbagian Umum KPPBC TMP B Jakarta. Seluruh responden melakukan pengisian kuesioner dengan lengkap sehingga peneliti dapat melakukan pengolahan data dengan baik.

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, tingkat penerapan sikap dasar pegawai menunjukkan kategori yang sangat tinggi, karena rata-rata nilai yang diperoleh dari responden mendekati skor maksimum. Kondisi ini menunjukkan bahwa para pegawai secara umum memiliki penerapan sikap dasar yang baik dan relatif seragam. Hal serupa juga tampak pada variabel kinerja pegawai yang berada dalam kategori tinggi, dengan sebaran nilai yang stabil. Variasi yang kecil pada kedua variabel mengindikasikan bahwa respon para pegawai terhadap pernyataan terkait sikap dasar maupun kinerja cukup konsisten.

Tabel 1 Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	Count	Mean	Std	Min	Max
X	10	47.8	3.225	40.0	50.0
Y	10	48.0	3.055	40.0	50.0

Dari data diatas rata-rata sikap dasar pegawai berada pada kategori sangat tinggi karena mendekati nilai maksimum. Rata-rata kinerja pegawai juga berada pada kategori

tinggi dilihat dari data diatas. Sementara itu, variasi data X yang terlihat relative kecil, yang artinya setiap pegawai menerapkan sikap dasar pegawai secara seragam dan positif dan variasi data Y menunjukkan kinerja pegawai juga stabil dan merata.

Hasil analisis regresi linear sederhana dihitung untuk menguji pengaruh sikap dasar pegawai DJBC, yaitu variabel X terhadap kinerja pegawai, yaitu variabel Y. hasil perhitungan persamaan regresi yang diperoleh yaitu:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 5.613 + 0.887X$$

Tabel 2 Koefisien Determinasi

Koefisien	Estimate	t-stat	p-value
Intercept	5.613	0.994	0.34914
Slope (b)	0.887	7.524	0.00007

Koefisien determinasi $R^2 = 0.876$ (menjelaskan 87.6% variasi Y)

Hasil Uji t

Hasil uji t terhadap koefisien slope menentukan apakah variabel X berpengaruh secara signifikan terhadap Y. Hasil uji t untuk slope:

$$- t\text{-hitung} = 7.524; p\text{-value} = 0.00007$$

Dengan $p < 0.05$, hipotesis bahwa koefisien slope = 0 ditolak. Artinya, terdapat bukti statistik bahwa sikap dasar (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

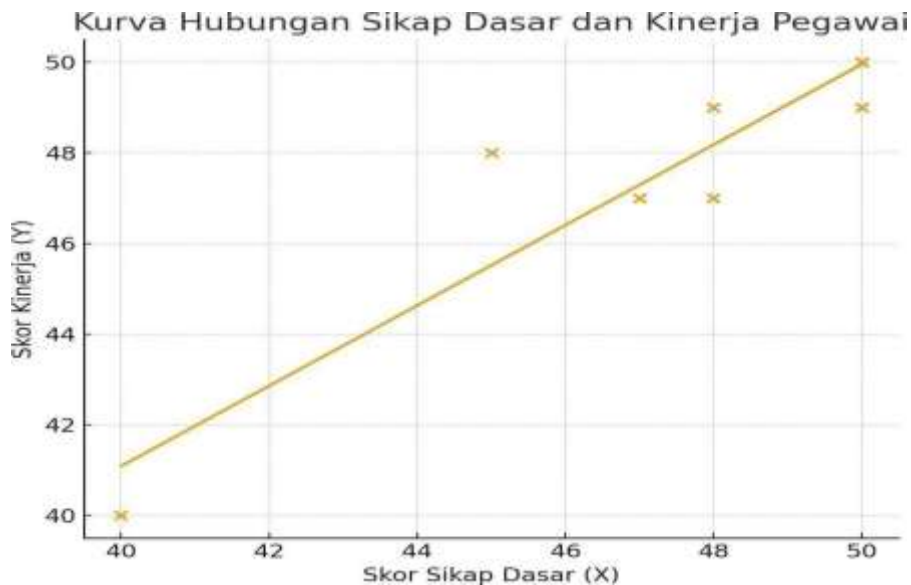
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil regresi linear sederhana, ditemukan bahwa sikap dasar pegawai DJBC (Variabel X) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Variabel Y). Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 5,613 + 0,887X$$

Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada sikap dasar pegawai akan meningkatkan kinerja sebesar 0,887 poin. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,876 mengindikasikan bahwa 87,6% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh sikap dasar, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Gambar 1. Grafik Kurva Hubungan Sikap Dasar Pegawai DJBC Terhadap Kinerja Pegawai pada Subbagian Umum KPPBC TMP B Jakarta



Gambar 1. Grafik Kurva Hubungan Sikap Dasar Pegawai DJBC Terhadap Kinerja Pegawai pada Subbagian Umum KPPBC TMP B Jakarta

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal penting sebagai berikut:

1. Penerapan sikap dasar pegawai DJBC di Subbagian Umum KPPBC TMP B Jakarta dapat dikategorikan baik. Hal ini terlihat dari perilaku kerja dan hasil kinerja pegawai yang mencerminkan nilai-nilai sikap dasar DJBC dalam aktivitas sehari-hari.
2. Kinerja pegawai pada Subbagian Umum KPPBC TMP B Jakarta juga berada pada kategori baik. Pegawai mampu memenuhi target kerja yang diharapkan, dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, serta juga memberikan kontribusi positif terhadap pelayanan dan dukungan manajemen.
3. Terdapat hubungan positif dan juga signifikan antara penerapan sikap dasar pegawai DJBC dengan kinerja pegawai. Hasil uji regresi linear sederhana dan uji t menunjukkan bahwa semakin baik penerapan sikap dasar, maka kinerja pegawai juga semakin meningkat. Dengan demikian, sikap dasar pegawai DJBC menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja di lingkungan KPPBC TMP B Jakarta.

Saran

1. Penguatan Internalisasi Sikap Dasar Pegawai DJBC

Agar organisasi membuat program pembinaan dan pelatihan nilai-nilai dasar, serta mengadakan kegiatan yang mendukung internalisasi budaya kerja sehingga sikap dasar pegawai DJBC yang sudah baik dapat terjaga dan terus diterapkan secara konsisten.

2. Pengawasan dan Monitoring

Kepada pimpinan Subbagian Umum disarankan untuk meningkatkan pengawasan terhadap perilaku kerja pegawai agar penerapan sikap dasar DJBC benar-benar tercermin dalam tindakan nyata para pegawai dan bukan hanya bersifat formal.

3. Pemberian Apresiasi dan Reward

Para pegawai yang mampu menunjukkan penerapan sikap dasar secara optimal agar diberikan penghargaan sebagai bentuk terima kasih dari organisasi dan juga menjadi motivasi untuk pegawai lain agar lebih meningkatkan kualitas sikap dan kinerjanya.

4. Optimalisasi Lingkungan Kerja

Organisasi agar menciptakan lingkungan kerja yang senantiasa kondusif melalui peningkatan komunikasi antar atasan dan bawahan, kerja sama antar pegawai, dan menyediakan fasilitas yang memadai agar sikap positif pegawai dapat berkembang secara maksimal.

5. Penelitian Selanjutnya

Disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi, kompetensi, atau gaya kepemimpinan dalam penelitian berikutnya agar hasil penelitian diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Bidara, R., Koleangan, R., & Dotulong, L. O. H. (2023). *Pengaruh sikap dan keterampilan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Manado*. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.25426>
- Darmawan, D., dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Era Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Direktorat Jenderal Bea dan Cukai. (2017). *Keputusan Direktur Jenderal Bea dan Cukai*

- Nomor KEP-664/BC/2017 tentang Sikap Dasar Pegawai Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.* Jakarta: Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia. (2011). *Keputusan Menteri Keuangan Nomor 312/KMK.01/2011 tentang Nilai-Nilai Kementerian Keuangan.* Jakarta: Kementerian Keuangan RI.
- Kewa, E. B., Obon, W., & Da Silva, Y. O. (2023). *Pengaruh kecerdasan emosional dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka.* <https://doi.org/10.59059/mutiara.v1i5.479>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan.* PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Mansida, A., dkk. (2024). *Metode Penelitian dan Pengembangan.* Get Press Indonesia.
- Roring, I. J., Tewal, B., Walangitan, M. B. D. (2023). Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai ASN dan THL Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 11(4), 1479-1488.
- Syamsuri, A. R., & Hadian, A. (2023). *Kinerja karyawan berdasarkan keterlibatan kerja, sikap kerja, dan komitmen afektif.* <https://doi.org/10.31539/costing.v6i2.7020>