

Motivasi Peningkatan Pendidikan Formal Pegawai Dan Kebijakan Organisasi Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Bea Cukai Kediri

Okziyar Hadafi Achmad¹, Abu Talkah², Anang Rohmad Jatmiko³, Eka Askafi⁴

^{1,2,4}Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri

³Fakultas Ekonomi Universitas Darul Ulum Jombang

email: okziyar86@gmail.com

Abstract

Formal education is structured education provided by official institutions such as schools and universities. In addition to obtaining degrees, formal education also aids in personal development, critical thinking, and shaping individual character. For Civil State Apparatus (ASN/Aparatur Sipil Negara), advancing formal education is essential for self-improvement, career growth, and adapting to the changing times. Motivation and interest are key factors in an ASN's decision to pursue further education. Government policy support through various regulations encourages ASN to enhance their competencies. The objective of this research is to examine the influence of employees' motivation to advance formal education and organizational policies on human resource development at KPPBC TMC Kediri. The method used in this study is a quantitative approach, with data collection conducted through questionnaires and data processing using SPSS.

Keywords: internal motivation, formal education, organizational policies, human resources development

Latar Belakang Teoritis

Secara umum, pendidikan formal adalah bentuk pendidikan yang tertata dalam struktur dan sistematis, diselenggarakan oleh lembaga-lembaga pendidikan seperti sekolah, madrasah, perguruan tinggi, atau universitas, dengan kurikulum yang diatur oleh pemerintah atau otoritas terkait. Pendidikan formal bukan hanya tentang mendapatkan gelar akademik, tetapi juga tentang pengembangan diri. Melalui pendidikan formal, semua orang dapat meningkatkan wawasan, melatih kemampuan berpikir kritis, dan mempertajam keterampilan yang akan berguna dalam berbagai aspek kehidupan. Pendidikan formal memiliki peran penting dalam validitas standar keilmuan individu. Gelar pendidikan formal menjadi salah satu tolok ukur dalam penilaian kapasitas, kemampuan, pola pikir sekaligus menjadi landasan yang membentuk karakter seseorang. Suatu organisasi dengan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki standar akademis melalui pendidikan formal akan memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan organisasi lain dengan tingkat pendidikan SDM seadanya.

Peningkatan pendidikan formal yang lebih tinggi adalah salah satu keputusan krusial bagi ASN yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kualitas diri. Faktor kuat yang mendasari ASN dalam memutuskan

peningkatan pendidikan formal antara lain motivasi dan minat. Motivasi adalah suatu perubahan semangat dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan (afektif) dan reaksi untuk mencapai tujuan (Oemar Hamalik:2008). Salah satu motivasi terbesar peningkatan pendidikan adalah membuka pintu bagi peluang karier yang lebih baik. Negara secara formal menghargai ASN yang memiliki latar belakang pendidikan lebih tinggi karena ASN tersebut dianggap memiliki kemampuan analitis dan pemecahan masalah yang lebih baik. Dengan pendidikan formal yang lebih tinggi, ASN juga memiliki stabilitas pekerjaan, dan jenjang karier yang lebih menjanjikan.

Motivasi kuat lain yakni agar ASN dapat menyesuaikan diri dengan pergerakan zaman. Di era globalisasi dalam segala bidang, dunia terus berkembang dengan sangat cepat. Keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki ASN saat ini mungkin tidak relevan lagi beberapa waktu ke depan. Peningkatan pendidikan formal memberi kesempatan untuk terus berkembang dan adaptif dengan perkembangan zaman. ASN bisa mempelajari tren terbaru, teknologi terkini, dan cara-cara baru untuk menyelesaikan masalah. Peningkatan pendidikan formal tidak hanya bermanfaat bagi pribadi ASN, tetapi juga dapat menginspirasi orang-orang di lingkungan sekitar ASN. ASN diharapkan bisa

menjadi teIadan bagi keluarga, teman, dan komunitas, menunjukkan bahwa pendidikan formal adalah salah satu jalur untuk mencapai kesuksesan.

Minat untuk peningkatan pendidikan formal harus dimiliki oleh setiap ASN. Minat dimaksud ada yang tinggi dan rendah. Minat yang tinggi dalam peningkatan pendidikan formal akan mengantarkan ASN melakukan tindakan untuk mewujudkan minat dimaksud. Sebaliknya ASN yang memiliki minat lebih rendah kurang tertarik dalam hal peningkatan pendidikan formal. Tinggi rendahnya minat ASN untuk peningkatan pendidikan formal dapat disebabkan oleh beberapa hal. Kemampuan sosial ekonomi memunculkan pengaruh yang besar terhadap minat pribadi dalam hal peningkatan pendidikan formal. Chandra dan Azimuddin (2013) menyatakan "Keadaan ekonomi individu yang baik akan memberikan pengaruh yang besar bagi kemampuan individu untuk menyelesaikan pendidikannya hingga jenjang tertinggi."

Kebijakan organisasi Pemerintah terkait pengembangan SDM melalui jalur pendidikan bagi ASN tertuang dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS, yang berisi antara lain tentang persyaratan dan penyeIenggaraan tugas belajar, persyaratan program studi, pendanaan tugas belajar, jangka waktu tugas belajar, perpanjangan tugas belajar, tugas belajar berkelanjutan, kedudukan, hak dan kewajiban PNS yang melaksanakan tugas belajar, pembatalan dan penghentian tugas belajar, pemantauan dan evaluasi serta ketentuan lain yang terkait pengembangan kompetensi melalui jalur pendidikan. Kementerian Keuangan Republik Indonesia dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 34 Tahun 2024 tentang Pengelolaan Tugas Belajar bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Keuangan, mengatur kebijakan dan persyaratan terkait pemberian izin Pendidikan formal selain kedinasan bagi Pegawai Negeri Sipil di bawah Kementerian Keuangan.

Organisasi harus dipandang bagai mahluk hidup yang terus berkembang. Layaknya manusia, organisasi harus bergerak

dinamis dalam rangka menyesuaikan diri terhadap perkembangan lingkungannya. Keberadaan kebijakan akan mempengaruhi capaian program-program organisasi, begitu juga sebaliknya. Kebijakan organisasi pada umumnya dibuat dengan mempertimbangkan situasi, kondisi, harapan dan tuntutan lingkungan. Pendidikan pada umumnya terkait dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, dalam lingkup organisasi pemerintahan sudah sepatutnya SDM menjadi salah satu aset yang sangat berharga dibandingkan dengan aset materiil lainnya, sehingga perlu dilakukan pemberdayaan yang optimal dalam rangka peningkatan karakter dan pola pikir SDM tersebut.

Peningkatan karakter dan pola pikir SDM sejalan dengan tujuan organisasi yang memberikan manfaat kemudahan dalam penerapan strategi organisasi. Dengan SDM yang dewasa secara karakter dan pola pikir penerapan kebijakan serta sistem manajerial dalam organisasi akan lebih terencana dan terrealisasi dengan baik (Hermawati, 2020). Pengembangan SDM ASN melalui pendidikan formal bertujuan untuk mengurangi kesenjangan antara standar kompetensi dan/atau persyaratan jabatan dengan kompetensi ASN yang akan mengisi jabatan, memenuhi kebutuhan tenaga yang memiliki keahlian atau kompetensi khusus dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi, pengembangan organisasi, meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, sikap, dan kepribadian profesional ASN sebagai bagian yang harus ada dalam pengembangan karier.

Data Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2020 sampai dengan tahun 2023 menunjukkan perkembangan pendidikan formal ASN tidak mengalami kenaikan yang signifikan. Berdasarkan data tersebut pada tahun 2023 masih terdapat persentase sebesar 28,3 % PNS yang belum mengenyam pendidikan setingkat sarjana atau kelompok pendidikan SD/SMP/SMA/DIPIOMA dengan total sebanyak 1.056.247 orang ASN dari total keseluruhan jumlah sebanyak 3.732.428 orang ASN. Angka persentase dengan kelompok pendidikan SD/SMP/SMA/DIPIOMA tersebut relative tidak berbeda dengan tahun-

tahun sebelumnya yakni pada tahun 2020 sebesar 32,31 %, tahun 2021 sebesar 30,36 %, dan di tahun 2022 sebesar 29,35 %, data tersebut menunjukkan bahwa minat peningkatan pendidikan formal yang lebih tinggi bagi PNS masih sangat kecil.

Pendidikan formal memberikan pemahaman dan keterampilan yang dibutuhkan untuk bekerja di berbagai bidang. Dengan meningkatnya motivasi untuk belajar, individu akan lebih siap menghadapi tantangan di dunia kerja. SDM yang memiliki pendidikan formal lebih tinggi cenderung lebih produktif karena memiliki pemahaman yang lebih baik tentang teknologi, manajemen, dan efisiensi kerja. Individu dengan pendidikan formal yang lebih baik memiliki peluang kerja yang lebih baik, baik dari segi posisi maupun gaji. Hal ini juga mendorong mobilitas sosial yang lebih baik. Pendidikan membentuk pola pikir kritis dan analitis, sehingga individu lebih mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan dinamika pasar kerja.

Pendidikan formal yang baik sering kali mendorong individu untuk berpikir kreatif dan inovatif, yang sangat penting dalam pengembangan SDM untuk meningkatkan daya saing suatu organisasi atau negara. Motivasi untuk belajar tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga meningkatkan soft skills seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama tim yang sangat penting dalam dunia profesional. Dengan pendidikan yang lebih baik, individu memiliki akses yang lebih terhadap informasi tentang keuangan, kesehatan, dan kehidupan sosial, yang berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat secara kesejuruhan.

Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri (sejauhnya disebut Bea Cukai Kediri) masih memiliki pegawai dengan pendidikan setingkat Diploma I dan Diploma III sejumlah 35 orang dari total pegawai sejumlah 82 orang. Pendidikan merupakan salah satu indikator (hard skills) yang menggambarkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan tingkat pendidikan formal tertentu seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan, baik struktural maupun fungsional.

Pengembangan SDM merupakan sarana untuk membangun kemampuan serta meningkatkan kualitas SDM untuk menuju era globalisasi yang penuh tantangan. Hal ini juga dapat membantu Bea Cukai Kediri menghadapi tuntutan layanan pengguna jasa yang semakin tinggi. Oleh karena itu, pengembangan SDM tidak dapat diabaikan begitu saja.

Metode Penelitian

Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2011) juga dapat diartikan sebagai metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme, dengan mempelajari populasi atau sampel tertentu, informasi dikumpulkan melalui alat penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, tujuannya salah satunya adalah menguji hipotesis yang sudah ada. Berdasarkan pengetahuan empiris dan teoritis, berdasarkan sumber masalah, rumusan masalah sudah siap. Isu-isu ini berkaitan dengan teori dan konsep yang relevan dan hasil penelitian sebelumnya. Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya, dapat dikembangkan hipotesis penelitian yang membuat asumsi tentang hubungan antar variabel. Langkah selanjutnya adalah memilih pendekatan/metode/strategi penelitian dan mengembangkan instrumen penelitian. Kami kemudian mengumpulkan dan menganalisis data yang dihasilkan untuk menghasilkan hasil. Hasilnya dibandingkan dengan hipotesis penelitian yang dirumuskan sebelumnya, yang mengarah ke kesimpulan. Kesimpulan ini harus sesuai dengan rumusan masalah pada tahap awal penelitian. Data diperoleh dengan membagikan kuesioner dengan skala likert, pengumpulan data menggunakan Microsoft Excel dan pengolahan data menggunakan aplikasi SPP versi 25. Skala Likert digunakan oleh para peneliti untuk mengukur persepsi atau sikap seseorang. Skala ini menilai sikap atau perilaku yang diinginkan peneliti dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden. Responden kemudian diminta untuk memberikan alternatif jawaban atau jawaban pada skala pengukuran yang telah ditentukan (Sukardi, 2003). Skala Likert mengukur sikap, pendapat, dan persepsi

seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini secara khusus ditentukan oleh peneliti, yang akan disebut variabel penelitian di masa yang akan datang. Variabel yang diukur dengan skala Likert diubah menjadi indikator variabel. Indikator-indikator tersebut kemudian dijadikan sebagai titik awal pengembangan instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2011). Tanggapan terhadap pertanyaan survei pada skala Likert dari sangat positif hingga sangat negatif. Skala Likert dapat dijelaskan dengan kata-kata seperti sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju. Jawaban dinilai dari angka tertinggi yaitu 5 (lima) pada skala paling rendah (paling negatif) yaitu 1 (satu) pada skala.

Penelitian pengaruh motivasi peningkatan pendidikan pegawai dan kebijakan organisasi terhadap pengembangan SDM mengambil lokasi Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cuka (KPPBC) Tipe Madya Cukai Kediri di Jalan Diponegoro no 23 Kota Kediri. KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri adalah salah satu instansi vertikal Direktorat Jenderal Bea dan Cukai yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Kantor Wilayah Jawa Timur II. Adapun tugas yang harus dijalankan adalah melaksanakan pengawasan dan pelayanan Kepabeanan dan Cukai dalam daerah wewenangnya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Wilayah kerja pengawasan KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri meliputi : Kota Kediri, Kabupaten Kediri, Kabupaten Nganjuk, dan Kabupaten Jombang dan memiliki 4 (empat) buah Pos Pengawasan Bea dan Cukai yaitu : Nganjuk, Kertosono, Cukir, Jombang, dan Kantor Pos Lalu Bea Kediri. Adapun pengguna jasa lebih didominasi oleh Pengusaha Hasil Tembakau. Waktu pengambilan data untuk penelitian ini direncanakan pada bulan Februari 2025, Populasi dari penelitian ini adalah pegawai pada KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri dengan populasi berjumlah 83 pegawai

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah pengembangan SDM (Y) dengan indicator Kompetensi, Karir Personal, dan Pemenuhan Kebutuhan. Variabel independen dalam

penelitian ini adalah motivasi (X1), dan rotasi kebijakan organisasi (X2). Indikator motivasi (X1) adalah Keinginan Berhasil, Kebutuhan Belajar, Harapan di Masa Depan, Lingkungan dan Tanggung Jawab, sedangkan indikator kebijakan organisasi (X2) adalah Penyusunan, Implementasi, dan Evaluasi.

Analisis data yang akan dilakukan dalam penelitian ini yakni pengujian instrument data, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, koefisien determinasi.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk mengetahui apakah suatu alat ukur tersebut valid (sahih) atau tidak. Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Metode korelasi pearson merupakan metode pengujian validitas dengan mengorelasikan setiap item dengan item total oleh sebab itu hasil yang dilihat adalah hasil korelasi total skor.

Dalam pengukuran uji validitas terdapat dua macam yaitu

a. Dengan melihat nilai signifikansi

Jika nilai Signifikansi $< 0,05$ = valid

Jika nilai Signifikasi $> 0,05$ = tidak valid

b. Membandingkan nilai r hitung dengan r tabel

Jika nilai r hitung $> r$ tabel = valid

Jika nilai r hitung $< r$ tabel = tidak valid

1. nilai Sig < 0,05

Hasil uji validitas menunjukkan nilai sig. 0,000 sehingga data dinyatakan valid

2. Perbandingan nilai r hitung dengan r tabel

tabel r product moment pada signifikansi 5% untuk uji dua arah dengan jumlah responden 82 adalah sebesar 0,2172.

Jika nilai r hitung $> r$ tabel = valid

Hasil r hitung paling kecil adalah 0,303 dan paling besar 0,792. Karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal – hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variable dan disusun dalam suatu bentuk kuisioner. Instrumen yang reliable adalah instrument yang jika digunakan akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas mengacu pada persepsi apakah suatu perangkat mampu mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas ini merupakan analisa instrumen secara keseluruhan. Untuk koefisien dari reliabilitas menurut (Azwar, 2017) yang menyatakan bahwa koefisien reliabilitas yaitu berada pada rentang angka 0 sampai dengan 1,00. Semakin nilai koefisien mendekati angka 1,00 maka instrumen semakin baik dan handal

Tabel
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|------------------------------------|------------------|------------|
| Motivasi | 0.917 | Reliabel |
| Peningkatan Pendidikan Formal (X1) | | |
| Kebijakan Organisasi (X2) | 0.896 | Reliabel |
| Pengembangan SDM (Y) | 0.900 | Reliabel |

Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk memberikan gambaran atau deskripsi atas suatu data-data penelitian yang dilihat dari karakteristik variabel-variabel penelitian dan demografi responden. Statistik deskriptif atas jawaban responden terhadap variabel penelitian meliputi nilai minimum, maksimum, rata-rata dan standar deviasi. Definisi lengkap statistik deskriptif adalah metode-metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian suatu gugus data sehingga menaksir kualitas data berupa jenis variabel, ringkasan statistik (mean, median, modus, standar deviasi, etc), distribusi, dan representasi bergambar (grafik), tanpa rumus probabilistik apapun (Walpole, 1993; Correa-Prisant, 2000; Dodge, 2006).

Kuesioner dibuat berdasarkan indicator-indikator masing-masing variabel dengan total pertanyaan sejumlah 24 (dua puluh empat) menggunakan skala likert 5 (sangat setuju), 4 (setuju), 3 (ragu-ragu), 2 (tidak setuju) dan 1 (sangat tidak setuju). Kuesioner yang digunakan merupakan form kuesioner online Google Form.

Hasil uji statistic deskriptif menyatakan seluruh item pernyataan mendapat nilai *mean* di atas 4.

Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi penyebaran variabel. Bertujuan untuk mengkaji apakah dalam model regresi variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Menurut (Santoso, 2017), ada beberapa cara mendekripsi uji normalitas, salah satunya dengan Uji Kolmogorov Smirnov, yaitu uji normalitas secara non parametrik terhadap masing-masing variabel dengan dasar pengambilan secara berikut:

- Nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka data terdistribusi normal.
 - Nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal
- asymptotic Sig sebesar 0,200 atau lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mendekripsi ada tidaknya hubungan antar beberapa atau semua variabel independen dalam model regresi. Multikolinearitas merupakan keadaan dimana satu atau lebih variabel independen dinyatakan sebagai kondisi linier dengan variabel lainnya. Artinya bahwa jika di antara pengubah-pengubah bebas yang digunakan sama sekali tidak berkorelasi satu dengan yang lain maka bisa dikatakan tidak terjadi multikolinearitas (Creswell, 2015). Untuk menguji asumsi multikolinearitas dapat digunakan VIF (Variance Inflation Factor) dan TOL (Tolerance), bila nilai VIF di bawah 10 berarti terdapat multikolinearitas. Sedangkan bila nilai

TOL di atas 0,1 , maka dikatakan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

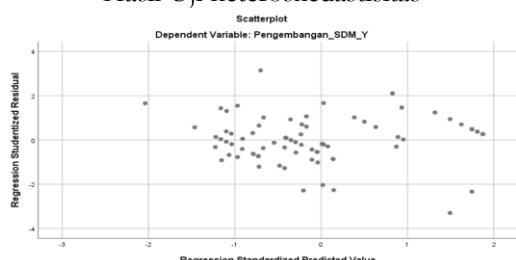
Berdasarkan hasil uji, bahwa nilai VIF sebesar 2,206 atau kurang dari 8 dan nilai TOL sebesar 0,453 atau mendekati 1, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah homoskedastisitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Menurut (Creswell, 2015) ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, antara lain dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu X dan Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah distudentized.

Dasar analisis, jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel
Hasil Uji heteroskedastisitas



Dari tabel output Scatterplots di atas, dapat diamati bahwa :

- a. titik titik menyebar di atas dan dibawah atau disekitar angka 0
 - b. titik titik tidak mengumpul di atas atau di bawah saja
 - c. penyebaran titik titik data tidak berpola.
- Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Regresi Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, yaitu untuk menguji hipotesis atau yang terdiri dari variabel Motivasi (X1), dan Kebijakan Organisasi (X2) secara bersama ataupun secara tersendiri terhadap Pengembangan SDM(Y).

$$Y = 4.266 + 0,240X1 + 0,462X2 + e$$

Hubungan antara variable *independent* dengan variable *dependent* secara parsial, dapat diambil kesimpulan :

1. Nilai konstanta adalah 4.266, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel (X1 dan X2 adalah nol) maka kinerja pegawai pada Bea Cukai Kediri adalah 4.266 satuan.
2. Nilai koefisien regresi Motivasi sebesar 0,240, artinya jika variabel Motivasi (X1) meningkat 1% dengan asumsi variabel lain dan konstanta adalah nol, maka pengembangan SDM pada Bea Cukai Kediri meningkat sebesar 0,240 dan menunjukkan bahwa motivasi berkontribusi positif terhadap pengembangan SDM.
3. Nilai koefisien regresi dari variabel kebijakan organisasi sebesar 0,462, artinya jika variabel kebijakan organisasi (X2) meningkat 1% dengan asumsi variabel lain dan konstanta adalah nol, maka pengembangan SDM pada Bea Cukai Kediri meningkat sebesar 0,462 dan menunjukkan bahwa kebijakan organisasi berkontribusi positif terhadap pengembangan SDM.

Uji Hipotesa

Uji t (Parsial)

Uji ini dilakukan dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing variabel *independent* dengan taraf signifikan $< 0,05$, berikut hasil uji t dengan SPSS 25

- Pengaruh Motivasi Peningkatan Pendidikan Formal terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Bea Cukai Kediri (H1)
Berdasarkan koefisien signifikansi motivasi (X1) sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan SDM pada Bea Cukai Kediri. Selain itu berdasarkan koefisien t (t hitung) dengan nilai t tabel = 1,990, t hitung dalam koefisien t sebesar $4,882 >$ dari t tabel sebesar 1,990 sehingga hipotesis berupa Pengaruh Motivasi Peningkatan Pendidikan Formal terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Bea Cukai Kediri (H1) secara parsial dapat diterima.
- Pengaruh Kebijakan Organisasi terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Bea Cukai Kediri (H2)
Berdasarkan koefisien signifikansi kebijakan organisasi (X2) sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kebijakan organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan SDM pada Bea Cukai Kediri. Selain itu berdasarkan koefisien t (t hitung) dengan nilai t tabel = 1,990, t hitung dalam koefisien t sebesar $6,406 >$ dari t tabel sebesar 1,990 sehingga hipotesis berupa Pengaruh Kebijakan Organisasi terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Bea Cukai Kediri (H2) secara parsial dapat diterima.

Uji F (Simultan)

Pengujian terhadap pengaruh variabel independen secara bersamaan dilakukan dengan uji F, yaitu untuk mengetahui apakah keseluruhan variabel independent secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel dependent. Hasil pengujian dilihat dari nilai probabilitas (p value) dari data secara bersama variabel independent memiliki pengaruh secara bersama-sama pada tingkat signifikansi 5%. Uji F dilakukan dengan menggunakan SPSS 25

- Jika nilai probabilitas korelasi yakni $sig.-1$ lebih kecil dari taraf signifikan (α) sebesar 0,05, maka hipotesis nol ditolak, sehingga terdapat pengaruh bersama-sama antara variabel Motivasi Peningkatan

- Pendidikan Formal (X1), dan Kebijakan Organisasi (X2) terhadap Pengembangan SDM (Y).
- Jika nilai probabilitas korelasi yakni $sig.-1$ lebih besar dari taraf signifikan (α) sebesar 0,05, maka hipotesis nol diterima, sehingga tidak terdapat pengaruh bersama-sama variabel Motivasi Peningkatan Pendidikan Formal (X1), dan Kebijakan Organisasi (X2) terhadap Pengembangan SDM (Y). Tabel

Berdasarkan koefisien f (f hitung) dengan nilai f tabel = 3,11, F hitung dalam koefisien F sebesar 122,581 > dari F tabel sebesar 3,11, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Peningkatan Pendidikan Formal (X1), dan Kebijakan Organisasi (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan SDM (Y) di Bea Cukai Kediri.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. nilai koefisien determinasi memiliki nilai antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variable - variabel independen. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,750 (Adjusted R square). Hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 75% sedangkan sisanya 25% dikelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Peningkatan Pendidikan Formal terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dilihat dari data statistik deskriptif variabel motivasi peningkatan pendidikan formal, mean yang tertinggi ada pada item X1.5.3 yakni pernyataan "Saya selalu

runut dalam setiap kegiatan belajar." dengan nilai mean 4,56 dan mean terendah ada pada item X1.4.5 yakni pernyataan "Rekan kerja mendukung saya untuk meningkatkan pendidikan formal yang saya miliki." dengan nilai mean 4,27. Hal ini dapat diartikan bahwa mayoritas pegawai merasa bahwa keteraturan/kerunutan dalam belajar menjadi faktor dominan yang membentuk motivasi dalam meningkatkan pendidikan formal. Sedangkan faktor dukungan dari rekan kerja menjadi faktor paling tidak dominan yang membentuk motivasi dalam meningkatkan pendidikan formal. Hasil penelitian secara umum menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Peningkatan Pendidikan Formal terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Bea Cukai Kediri. Dari hasil pengujian hipotesis dengan uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Disamping hal tersebut diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel (4,882 $>$ 1,990) sehingga dapat diartikan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari Motivasi Peningkatan Pendidikan Formal terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bea Cukai Kediri.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Yogi Darminto, Tien Yustini, Juhaini / 2022 yang menyatakan bahwa motivasi peningkatan Pendidikan formal berpengaruh positif terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

2. Pengaruh Kebijakan Organisasi Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dilihat dari data statistik deskriptif variabel kebijakan organisasi, mean yang tertinggi ada pada item X2.3.1 yakni pernyataan "Pemberlakuan PMK 34/2024 TB efektif dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia di Bea Cukai Kediri." dengan nilai mean 4,43 dan mean terendah ada pada item X2.2.2 yakni pernyataan "Saya mengetahui bahwa PMK 34/2024 TB

telah berlaku." dengan nilai mean 4,18. Hal ini dapat diartikan bahwa mayoritas pegawai merasa bahwa Pemberlakuan PMK 34/2024 TB efektif dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia di Bea Cukai Kediri. Sedangkan di sisi lain, ada yang belum tahu bahwa PMK 34/2024 TB telah berlaku, walaupun nilai mean relative tinggi yakni 4.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kebijakan organisasi terhadap pengembangan sumber daya manusia Bea Cukai Kediri. Dari hasil pengujian hipotesis dengan uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Disamping hal tersebut diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel (6,406 $>$ 1,990).

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 34 Tahun 2024 mengatur tentang pengetahuan tugas belajar bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Kementerian Keuangan. Peraturan ini ditetapkan pada 29 Mei 2024 dan mulai berlaku pada 6 September 2024. Tujuan utama dari peraturan ini adalah untuk memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai melalui jalur pendidikan, dengan mempertimbangkan dinamika dan kebutuhan organisasi, kemajuan teknologi, serta kebijakan nasional. Peraturan ini mencakup pengetahuan tugas belajar yang dibiayai oleh pemerintah, pengetahuan tugas belajar mandiri, afirmasi tugas belajar, sistem informasi, penyesuaian kebijakan nasional dan komite pengetahuan tugas belajar. Peraturan ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi pengembangan sumber daya manusia di Kementerian Keuangan melalui program tugas belajar yang terstruktur dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Yogi Darminto, Tien Yustini, Juhaini / 2022 yang menyatakan bahwa kebijakan organisasi berpengaruh positif terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

3. Pengaruh Motivasi Peningkatan Pendidikan Formal Pegawai Dan Kebijakan Organisasi Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kebijakan organisasi secara simultan bersama-sama terhadap pengembangan sumber daya manusia Bea Cukai Kediri. Dari hasil pengujian hipotesis dengan uji F diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel ($122,581 > 3,11$) sehingga dapat diartikan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari Motivasi Peningkatan Pendidikan Formal Pegawai Dan Kebijakan Organisasi Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bea Cukai Kediri secara simultan dan bersama-sama.

Berdasarkan data uji statistic diskriptif diperoleh informasi bahwa terdapat peningkatan kompetensi, pengembangan karier, dan pemenuhan kebutuhan pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai mean uji statistic diskriptif atas pernyataan-pernyataan Y1.1 sampai dengan Y3.4 nilai di atas 4.

Berdasarkan hal tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi peningkatan pendidikan formal dan kebijakan organisasi dapat mendukung pengembangan sumber daya manusia, disamping ada faktor-faktor lain yang juga mendukung pengembangan sumber daya manusia Bea Cukai Kediri yang tidak ditekuni dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Yogi Darminto, Tien Yustini, Juhaini / 2022 yang menyatakan bahwa kebijakan organisasi berpengaruh positif terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, maka pada bab ini penulis menarik kesimpulan :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan SDM KPPBC TMC Kediri.
2. Kebijakan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan SDM KPPBC TMC Kediri.
3. Motivasi dan Kebijakan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan SDM KPPBC TMC Kediri.

Referensi

- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge (2013), Perilaku Organisasi, Salemba Empat.
- Indahyati dan Hendarti (2020). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di pt. Murni Srijaya Sragen, jurnal ekonomi: IOS1053.article-494, Universitas Surakarta
- Sunyoto. (2013). Pengaruh Model Pembelajaran Investigasi Kelompok (Group Investigation) Dan Motivasi Belajar, Jurnal Ilmiah Univeritas Surakarta.
- Richard M. Ryan, Edward L. Deci, (2017), Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness, The Guilford Press , 2017.
- Allan Wigfield, (2009), Handbook of Motivation at School, http://opac.uma.ac.id/index.php?p=show_detail&id=13724
- Albert Bandura, (1997), Self Efficacy, Terjemahan New York W.H. Freeman , 1997.
- Lestari, Safitri Endah Gita, (2018), Hubungan Pemberian Incentif Dengan Loyalitas Pegawai, Tesis Magister Manajemen Universitas Mercu Buana.
- Kossen & Stan. (1991), The human side of organizations/ Kossen, <http://laser.umm.ac.id/catalog-detail-copy/0471696/>, 2024.
- Purwanto. (2010), Peran kompetensi profesional guru pendidikan agama Islam (PAI) dalam menumbuhkan minat belajar siswa di SMA Negeri I

- Driyorejo Gresik, Jurnal Magister IAIN Sunan Ampel, diakses pada 2024.
- Whiterington, M. Buchori. (1999). Psikologi Pendidikan.
http://opac.itsi.ac.id//index.php?p=show_detail&id=1518, diakses 2024
- Yogi Darminto, Tien Yustini, Juhaini (2022). Pengaruh Minat Dan Motivasi Pendidikan Terhadap Pengembangan Sdm Kanwil Djbc Sumbagbar Dengankebijakan Sebagai Variabel Intervening, Jurnal Media Ekonomi Universitas Indo Global Mandiri 2022.