

EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND EMPLOYEE INNOVATION TO PERFORMANCES OF GOODS CUSTOMS INSPECTOR AT KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL BEA DAN CUKAI JAWA TIMUR I

Abstract

This study aims to analyze the effect of transformational leadership and organizational culture on innovation and employee performance at the Directorate General of Customs and Excise East Java I. The population of this study was employees of the East Java Customs Office I with a total of 317. The sample size in this study was determined through Slovin formula with a 5% margin error, so as to obtain a sample of 177 employees. Quantitative analysis method using path analysis (Path Analysis), followed by partial hypothesis testing (t test) with alpha 5 percent (0.05). Before further analysis, the requirements test was carried out through normality and regression linearity. Analysis tools using Lisrel and SPSS version 22.0 for Windows. The results of the study show that transformational leadership, organizational culture, and innovation affect performance, transformational leadership and organizational culture influence innovation, and transformational leadership influences organizational culture. The novelty in this research is that the research model built in this study has resulted in transformational leadership performance towards significant performance by mediating organizational culture and innovation.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Culture, Innovation and Performance.

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN INOVASI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERIKSA BARANG PADA KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL BEA DAN CUKAI JAWA TIMUR I

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap inovasi dan kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I. Populasi penelitian ini adalah pegawai Kanwil Bea Cukai Jawa Timur I dengan jumlah 317. Ukuran sampel pada penelitian ini ditentukan melalui formula Slovin dengan *error margin* 5%, sehingga diperoleh sampel penelitian sebanyak 177 pegawai. Metode analisis kuantitatif dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*), dilanjutkan dengan pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dengan alpha 5 persen (0,05). Sebelum dianalisis lebih lanjut terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan melalui uji normalitas dan linearitas regresi. Alat bantu analisis menggunakan Lisrel dan SPSS versi 22.0 *for windows*. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan inovasi berpengaruh terhadap kinerja, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap inovasi, dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap budaya organisasi. Kebaruan (*Novelty*) dalam penelitian ini adalah bahwa model penelitian yang dibangun dalam penelitian ini telah menghasilkan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja yang signifikan dengan mediasi budaya organisasi dan inovasi.

Keywords: Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Inovasi dan Kinerja

Ringkasan

A. Pendahuluan

Kantor Wilayah Bea dan Cukai Jawa Timur 1 adalah Kantor di bawah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai yang mempunyai kontribusi terbesar untuk penerimaan negara di sektor bea masuk dan cukai dalam skala nasional. Selain itu kantor wilayah Jawa Timur adalah kantor yang membawahi pelabuhan besar seperti Tanjung Perak Surabaya dan bandara Juanda, serta Pengusaha Kena Cukai seperti pabrik rokok besar dan multi pelayanan kepabeanan dan cukai yang dilakukan oleh Kantor Wilayah Jawa Timur 1.

Untuk kepentingan di sektor penerimaan bea dan cukai khususnya, peranan pegawai pemeriksa barang impor-ekspor untuk berkinerja tinggi sangat dibutuhkan agar penerimaan negara yang dihimpun oleh Kantor Wilayah Bea dan Cukai Jawa Timur 1 lebih optimal, melalui perannya dalam melakukan pemeriksaan yang cepat dan akurat, sehingga penerimaan negara dari sektor bea masuk tepat. Selain itu peranan pegawai pemeriksa barang juga diperlukan dalam rangka mengurangi waktu *dwelling time* dengan kecepatan dan ketepatan pegawai dalam memeriksa dan memperlancar arus barang impor ekspor. Dengan demikian tugas pemeriksa barang impor-ekspor adalah sangat vital sehingga tentunya diperlukan kualitas pegawai pemeriksa barang yang baik untuk pekerjaan tersebut.

Namun, masih dijumpai pegawai pemeriksa barang di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I yang memiliki kinerja kurang optimal, dengan indikasi masih banyaknya keluhan dari pengguna jasa terkait kurang cekatan dan masih lambatnya waktu pemeriksaan barang, keluhan dari atasan akan kurang jelasnya hasil pemeriksaan barang, serta indikasi integritas pegawai yang masih dirasa kurang

sehingga menyebabkan penurunan kinerja organisasi. Pada tahun 2015 dan 2016 target penerimaan tidak tercapai 100%. Demikian pula indeks kepuasan konsumen juga belum sesuai target. Beberapa permasalahan yang relevan dengan kondisi tersebut adalah: apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan inovasi terhadap kinerja? Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap inovasi? Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap budaya organisasi?

B. Metode Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode survei. Populasi yang sebagai unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai pemeriksa barang sebanyak 317 orang. Sampel berjumlah 177 pegawai pemeriksa barang, diambil secara acak sederhana (teknik random sampling). Pengumpulan data menggunakan kuesioner, yang sebelumnya telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas instrumen kinerja dari 30 butir pernyataan 28 butir yang dinyatakan valid. Instrumen kepemimpinan transformasional dari 24 butir pernyataan 23 butir dinyatakan valid. Instrumen budaya organisasi dari 30 butir pernyataan 28 butir dinyatakan valid. Instrumen Inovasi dari 30 butir pernyataan 28 butir dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas semua instrumen dinyatakan reliabel. Selanjutnya data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang didukung program Lisrel dan SPSS.

C. Hasil Penelitian

Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dengan koefisien jalur 0,24 dan t-hitung (3,74) > t-tabel (1,653). Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dengan koefisien jalur 0,32 dan t-hitung

(4,77) > t-tabel (1,653). Inovasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dengan koefisien jalur 0,37 dan t-hitung (5,69) > t-tabel (1,653). Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap inovasi dengan koefisien jalur 0,37 dan t-hitung (5,71) > t-tabel (1,653). Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap inovasi dengan koefisien jalur 0,45 dan t-hitung (6,33) > t-tabel (1,653). Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap budaya organisasi dengan koefisien jalur 0,71 dan t-hitung (13,61) > t-tabel (1,653).

Selain itu terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan atas pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dengan mediasi budaya organisasi dan inovasi, sehingga hal ini lebih memperkuat argumentasi bahwa peran kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan inovasi mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil Penelitian ini menyimpulkan bahwa :

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja yang berarti perbaikan kepemimpinan transformasional pada tingkat pimpinan di lingkungan wilayah kerja Kanwil Bea Cukai Jatim I dapat meningkatkan kinerja pegawai pemeriksa barang di Kanwil Bea Cukai Jatim I.
2. Budaya organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja yang berarti bahwa perbaikan budaya organisasi di lingkungan kerja di Kanwil Bea Cukai Jatim I dapat meningkatkan kinerja pegawai pemeriksa barang.
3. Inovasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja yang berarti bahwa perbaikan inovasi pegawai di lingkungan kerja Kanwil Bea Cukai Jatim I dapat meningkatkan kinerja pegawai pemeriksa barang .
4. Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap inovasi yang berarti bahwa perbaikan kepemimpinan transformasional pada tingkat pimpinan di lingkungan wilayah kerja Kanwil Bea Cukai Jatim I, dapat meningkatkan inovasi pegawai pemeriksa barang.

5. Budaya organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap inovasi yang berarti bahwa perbaikan budaya organisasi di Kanwil Jatim I dapat meningkatkan inovasi pegawai pemeriksa barang .
6. Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap budaya organisasi yang berarti bahwa perbaikan kepemimpinan transformasional dapat menciptakan kondusivitas dan meningkatkan budaya organisasi di Kanwil Bea Cukai Jatim I.

Sebagai implikasinya bahwa apabila Kanwil Bea Cukai Jawa Timur 1 ingin meningkatkan kinerja pegawai maka para pimpinan harus menjalankan gaya kepemimpinan transformasional, membangun budaya organisasi dan mendorong dan mendukung pegawai untuk melakukan inovasi-inovasi dalam pekerjaannya.

Apabila hendak memperbaiki inovasi pegawai maka para pimpinan harus menekankan selain mempertahankan gaya kepemimpinan transformasional, juga menjaga budaya organisasi yang mampu menumbuhkan budaya inovatif di kalangan pegawai Kantor Wilayah Jawa Timur 1.

Dan apabila ingin menciptakan budaya organisasi yang mampu mendorong inovasi pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai, para pimpinan harus meningkatkan peran gaya kepemimpinannya.