

Pengaruh *Organizational Culture, Transformational Leadership, dan Competence* terhadap *Employee Performance* di Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok

Muhamad Wildan Ramdhani Ardiyanshah¹, Novita Putri Diantanti^{2*}

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manejemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka

²⁾ Tutor Program Studi Manejemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka
E-mail: 049151084@ecampus.ut.ac.id¹, novitaputridiantanti@gmail.com²

Alamat: Jalan Imam Bonjol No. 14 Sananwetan, Kota Blitar 66137, Jawa Timur,
Indonesia

Abstract. This quantitative research takes a look at how the Tanjung Priok Type A Customs and Excise Service Office's culture, leadership, and employees' competency affect their success on the job. All conventional assumptions in regression analysis were met, and the instruments utilized were deemed valid and trustworthy, according to the study's findings. Research using multiple linear regression shows that transformational leadership significantly and positively affects employee performance. At the same time, neither organizational culture nor employee competence seems to have a substantial effect on performance. On the other hand, when all three of these factors are taken into account simultaneously, a significant impact on total productivity is seen. Although organizational culture and competence have not shown considerable contributions independently, these results suggest that good transformational leadership is crucial for enhancing employee performance. This research concludes that in order to maximize employee performance, it is necessary to assess and enhance organizational culture and competency development programs, and that organized training and development programs should be implemented to increase the quality of transformational leadership. The unique features of the workplace at the Tanjung Priok Type A Customs and Excise Service Office were considered while analyzing the discrepancy between these findings and earlier studies.

Keywords: organizational culture, transformational leadership, competence, employee performance, bea cukai

Abstrak. Penelitian ini mengkaji pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh asumsi klasik dalam analisis regresi telah terpenuhi, dan instrumen yang digunakan dinyatakan valid serta dapat diandalkan. Berdasarkan analisis regresi linier berganda, Transformational Leadership terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance. Sementara itu, Organizational Culture dan Competence karyawan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara individual terhadap Employee Performance. Namun, ketika ketiga variabel tersebut dipertimbangkan secara bersama-sama, ditemukan adanya pengaruh yang signifikan terhadap Employee Performance secara keseluruhan. Temuan ini menegaskan pentingnya Transformational Leadership yang efektif dalam meningkatkan Employee Performance, meskipun Organizational Culture dan Competence belum menunjukkan kontribusi yang kuat secara terpisah. Oleh karena itu, studi ini merekomendasikan penguatan kualitas Transformational Leadership melalui program pelatihan dan pengembangan yang terstruktur, serta perlunya evaluasi dan peningkatan terhadap budaya organisasi dan program pengembangan Competence guna mengoptimalkan Employee Performance. Perbedaan hasil ini dibandingkan dengan penelitian sebelumnya dibahas dalam konteks karakteristik khusus dari lingkungan kerja di Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok.

Kata kunci: budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, kompetensi, kinerja karyawan, bea cukai

Received: Juni 2, 2025; Revised: Juni 25, 2025; Accepted: Juli 1, 2025; Published: Juli 2, 2025;

*Corresponding author, e-mail address

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan globalisasi yang pesat menjadi indikator pertumbuhan ekonomi global dan mendorong pertumbuhan berbagai sektor industri, sehingga persaingan antar perusahaan semakin ketat (Afandi, 2018). Perusahaan yang mampu bertahan adalah yang dapat memberikan value dan meningkatkan loyalitas pelanggan (Afriyani dkk, 2024). Untuk itu, diperlukan individu-individu berkualitas karena sumber daya manusia merupakan unsur vital. Arief & Nisak (2022) menyatakan bahwa kualitas SDM yang baik meningkatkan peluang perusahaan mencapai visi, misi, dan tujuannya.

Manusia adalah makhluk istimewa karena memiliki akal dan budi, serta kemampuan merasakan yang membuatnya kompleks sehingga perlu dikelola dengan hati-hati. Kesalahan dalam pengelolaan dapat menurunkan motivasi dan kinerja karyawan (Arifin dkk, 2024). Manajemen SDM yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan (Faisal, 2024). Ciri perusahaan dengan pengelolaan SDM yang baik tampak dari perilaku karyawan yang disiplin dan memiliki inisiatif (Asrul dkk, 2021), sedangkan yang buruk ditandai dengan karyawan yang pasif dan kurang inisiatif (Firman, 2020). Di pelabuhan tersibuk di Indonesia, Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok memiliki kedudukan yang strategis dan penting bagi pelayanan kepabeanan dan pemantauan komoditas. Namun, berdasarkan observasi awal, pengelolaan SDM di kantor ini belum tertata baik, ditandai dengan budaya organisasi yang lemah, komunikasi tidak efektif, serta kurangnya kejujuran dan inisiatif karyawan, yang dapat menghambat pencapaian tujuan.

Masalah lain yang dihadapi adalah lemahnya kepemimpinan; pemimpin kurang mampu menerapkan sikap kepemimpinan yang baik, sehingga karyawan tidak patuh dan terkadang membangkang, ditambah kurangnya tindakan tegas atas pelanggaran. Selain budaya organisasi dan kepemimpinan, kompetensi karyawan juga menjadi kendala. Kompetensi yang ada belum sesuai dengan tuntutan globalisasi, semangat belajar rendah, dan pelatihan dari perusahaan masih minim.

Hambatan utama untuk mencapai tujuan bisnis akan mencakup budaya perusahaan yang buruk, kepemimpinan yang tidak kompeten, dan kompetensi personel yang tidak memadai. Itulah sebabnya kami melakukan penelitian ini: untuk mengetahui apakah ketiga faktor tersebut memiliki pengaruh terhadap produktivitas di tempat kerja. Dengan meningkatkan budaya organisasi, kualitas kepemimpinan, dan kompetensi

karyawan, penelitian ini bertujuan untuk menyajikan pendekatan praktis perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Adapun judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh *Organizational Culture, Transformational Leadership, dan Competence* terhadap *Employee Performance* di Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok”

2. KAJIAN TEORITIS

Organizational culture adalah norma dan nilai perilaku yang harus dipatuhi kelompok (Suryadi, 2024), dan budaya yang baik berdampak positif bagi perusahaan. Organizational culture dapat dipandang sebagai keunggulan bersaing perusahaan dalam menghadapi lingkungan yang terus mengalami perubahan. Nilai budaya yang diterapkan dalam sebuah organisasi menjadi salah satu faktor yang menentukan keberlangsungan hidup suatu organisasi.

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi pikiran, perasaan, dan perilaku untuk mencapai tujuan bersama (Ritongga dkk, 2024). Transformational leadership merupakan gaya kepemimpinan yang digunakan bila ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja yang melampaui status quo atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru. Metode ini memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, atau dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (O’Leary, 2001).

Selanjutnya Ratnasari (2019) mendefinisikan kompetensi sebagai serangkaian sifat yang ditunjukkan oleh seorang individu saat melaksanakan tugas pekerjaannya. Kinerja individu sangat ditingkatkan oleh budaya perusahaan yang berfungsi dengan baik, kepemimpinan yang kuat, dan kompetensi personel yang memadai. Kinerja individu yang baik, pada gilirannya, berkontribusi pada kinerja unit atau departemen perusahaan. Kinerja departemen yang optimal kemudian memberikan sumbangan signifikan terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan dan keberlanjutan bisnisnya.

Employee performance merupakan hasil kerja dari seorang pekerja, suatu organisasi secara keseluruhan atau proses manajemen, dimana hasil kerja ditunjukkan secara konkret dan dapat diukur (Syafriani, 2017). Menurut Afandi (2018), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah kemampuan, minat kerja, kepribadian, kejelasan peran seorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi dalam

keterampilan yang dimiliki pekerja, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain kausal-asosiatif untuk mengukur “Pengaruh *Organizational Culture*, *Transformational Leadership*, dan *Competence* terhadap *Employee Performance* di Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok. Desain ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel independen (*Organizational Culture*, *Transformational Leadership*, dan *Competence*) dan variabel dependen (*Employee Performance*) secara statistik”. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan dan menguji signifikansi pengaruh tersebut.

Penelitian ini mengidentifikasi employee performance sebagai “variabel terikat (Y), yang dipengaruhi oleh tiga variabel bebas (X), yaitu organizational culture (X_1), transformational leadership (X_2), dan employee performance (X_3)”. Untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, kami akan mengevaluasi hubungan antara variabel-variabel tersebut. Penelitian ini dilakukan di pelabuhan tersibuk di Indonesia, Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Utama Tipe A Tanjung Priok. Pengumpulan data dilakukan pada bulan April-Mei 2025.

Menurut Lesmana dkk. (2021), objek penelitian merupakan fokus utama pengumpulan data. Objek penelitian ini berfungsi sebagai sasaran pengumpulan data yang akurat, valid, dan reliabel untuk analisis variabel penelitian. Subjek penelitian ini adalah pegawai Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok yang berjumlah 45 orang dari seluruh departemen.

Populasi penelitian ini berjumlah 45 orang, semuanya merupakan pegawai Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok. Seluruh orang dalam populasi tersebut dianggap sebagai sampel penelitian dalam penelitian ini karena menggunakan pendekatan sampling jenuh. Pendekatan ini sesuai dengan definisi sampel sebagai representasi populasi yang memiliki karakteristik serupa, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2019).

Menurut Sugiyono dalam Lesmana et al. (2023), penelitian ini mengandalkan survei dengan pertanyaan terstruktur sebagai sumber data utamanya, dengan dokumentasi sebagai data sekunder. Untuk menguji dampak dan ketepatan model regresi, data dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, validitas dan reliabilitas, regresi linier berganda, dan koefisien determinasi (Ghozali, 2019).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, perlu dilakukan uji asumsi klasik. Tujuan dari uji ini adalah untuk menjamin validitas dan reliabilitas temuan regresi dengan memeriksa apakah data memenuhi kriteria statistik. Uji heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan kenormalan membentuk uji asumsi klasik. Jika Anda ingin memastikan bahwa residual model regresi Anda normal, Anda dapat menerapkan uji normalitas. Agar residual dianggap normal, nilai Asymp. Sig. harus lebih besar dari 0,05. Berdasarkan uji kenormalan penelitian, data terdistribusi normal. Asymp. Sig. adalah 0,200, seperti yang ditunjukkan dalam penelitian. Data penelitian dianggap memiliki distribusi normal karena nilai ini di atas kriteria signifikansi α (alpha) sebesar 0,05.

Penelitian multikolinearitas melihat nilai VIF dan tingkat toleransi untuk semua variabel prediktor. Variabel independen berkorelasi kuat jika VIF lebih dari 10 atau Toleransi kurang dari 0,1, yang menunjukkan tingkat multikolinearitas yang tinggi. Kondisi ini memerlukan penanganan, seperti penghapusan salah satu variabel yang berkorelasi tinggi atau penggunaan teknik analisis alternatif yang lebih robust terhadap multikolinearitas.

Semua variabel independen (X) memiliki nilai Toleransi lebih dari 0,1 (0,587; 0,574; 0,946) dan nilai VIF lebih rendah dari 10 (1,715; 1,743; 1,052), menurut temuan penelitian. Menurut kriteria ini, variabel prediktor tidak menunjukkan multikolinearitas yang substansial. Akibatnya, model regresi tidak menunjukkan multikolinearitas, seperti yang diantisipasi.

Uji heteroskedastisitas, misalnya menggunakan uji Glejser (atau uji lain yang sesuai), dilakukan dengan memeriksa nilai signifikansi (p-value) pada tabel Coefficients ABS_RES. Nilai signifikansi di atas 0,05 menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas (varians residual konstan).

Nilai signifikan sebesar 0,448, 0,217, dan 0,882 dihasilkan oleh uji heteroskedastisitas. Tingkat signifikansi 0,05 dilampaui oleh semua hasil ini. Ini berarti bahwa data penelitian bersifat homoskedastisitas, yang memungkinkan kita untuk melanjutkan ke langkah analisis berikutnya.

Untuk memastikan alat ukur mengukur hal yang benar, pengujian validitas sangat penting. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memverifikasi validitas data dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai korelasi Pearson. Ketika nilai-p kurang dari 0,05 dan korelasi Pearson kurang dari nilai r-tabel sebesar 0,3388, kita dapat mengatakan bahwa data tersebut sah.

Dengan membandingkan koefisien korelasi Pearson yang dihitung untuk variabel X dan Y dengan nilai r tabel sebesar 0,3388, kita dapat melihat bahwa nilai korelasi yang dicapai lebih tinggi dalam uji validitas. Ada korelasi yang kuat antara skor variabel keseluruhan dan skor setiap item pernyataan, seperti yang terlihat di atas. Selain itu, keempat variabel memiliki nilai-p yang kurang dari 0,05, yaitu sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang sangat rendah ini memberikan kepercayaan pada item pernyataan dengan menunjukkan bahwa hubungan yang diamati bukanlah kebetulan. Semua item pernyataan dalam X dan Y sah, menurut temuan ini.

Menggunakan definisi Sugiyono (2019), uji reliabilitas mengkaji konsistensi suatu pengukuran dalam menghasilkan data identik ketika diterapkan berulang kali pada subjek yang sama. Kriteria reliabilitas terpenuhi jika nilai Alpha Cronbach melebihi 0,60.

Tabel 1. *Output Uji Reliabilitas*

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Organizational Culture	0,716	Reliabel
Transformational Leadership	0,872	Reliabel
Competence	0,715	Reliabel
Employee Performance	0,879	Reliabel

Sumber : Data Peneliti, 2025

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yang diuji memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,60, yang mengindikasikan tingkat reliabilitas yang baik. Variabel Budaya Organisasi memperoleh nilai 0,716, sedangkan Kepemimpinan mencapai 0,872, menunjukkan tingkat konsistensi yang sangat tinggi. Kompetensi juga menunjukkan reliabilitas yang baik dengan nilai 0,715, sementara Kinerja Karyawan

memiliki nilai 0,879, yang mengindikasikan konsistensi yang tinggi dalam pengukuran. Secara keseluruhan, semua variabel dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Hasil analisis linear berganda pada penelitian ini dapat digambarkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. Output Uji Regresi Linear Berganda

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	3.681	4.113		.894	.372
Organizational Culture	.278	.137	.225	1.918	.062
Transformational Leadership	.725	.113	.726	6.154	.000
Competence	-.187	.182	-.093	-1.047	.313

Sumber : Data Peneliti, 2025

Menurut Tabel 6, yang menampilkan temuan regresi linier berganda, variabel dependen dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel Kepemimpinan Transformasional ($r=0,725$, $t=6,154$, $p<0,05$). Namun, budaya organisasi memengaruhi variabel dependen secara positif tetapi tidak signifikan ($p>0,05$; tingkat signifikansi: 0,062). Dengan nilai 0,313 ($p>0,05$) dan koefisien -0,187, variabel Kompetensi memiliki dampak yang dapat diabaikan dan tidak penting. Menurut data, model ini hanya menemukan kepemimpinan transformasional yang sangat berpengaruh. Tabel berikut menampilkan hasil uji F studi tersebut:

Tabel 3. Output Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	317.125	3	102.728	32.274	.000 ^b
1	Residual	96.702	30	3.386		
	Total	416.836	33			

a. Dependent Variable: Employee Performance
b. Predictors: (Constant), Organizational Culture, Transformational Leadership dan Competence

Sumber : Data Peneliti, 2025

Uji F menunjukkan bahwa variabel *Organizational Culture*, *Transformational Leadership* dan *Competence* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* di Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok. Nilai F hitung (317.125) jauh lebih besar daripada F tabel (2.92), yang mengindikasikan bahwa

model regresi yang digunakan sangat baik dalam menjelaskan variasi *Employee Performance*. Selain itu, nilai signifikansi ($p = 0.000$) menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan secara statistik, yang berarti bahwa perubahan dalam *Organizational Culture*, *Transformational Leadership* dan *Competence* dapat secara positif memengaruhi *Employee Performance*.

Berdasarkan hasil uji t yang diperoleh, variabel *Organizational Culture* (X1) menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap *Employee Performance*, dengan nilai signifikansi sebesar 0.062, yang lebih besar dari ambang batas 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan dalam *Organizational Culture* tidak dapat dipastikan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, variabel *Transformational Leadership* (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*, dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, yang menunjukkan bahwa *Transformational Leadership* merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja. Sementara itu, variabel kompetensi juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.313, yang berarti tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*, karena nilainya juga melebihi batas 0.05.

Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa model regresi memiliki nilai *R Square* sebesar 0.792, yang berarti bahwa 79.2% variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *independen*, yaitu *Organizational Culture*, *Transformational Leadership* dan *Competence*. Artinya, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap *Employee Performance*.

Pembahasan

Pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Employee Performance* di Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok

Organizational Culture merupakan sistem nilai, keyakinan, norma, dan asumsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi, membentuk identitas dan karakteristik uniknya. *Organizational Culture* yang positif, ditandai oleh komunikasi yang terbuka, rasa saling percaya, dan penghargaan terhadap kontribusi individu, akan memotivasi karyawan, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Sebaliknya, *Organizational Culture* yang negatif, misalnya yang ditandai oleh hierarki kaku, kurangnya transparansi, atau ketidakadilan, dapat menurunkan moral

karyawan, mengurangi produktivitas, dan menyebabkan tingkat perputaran karyawan yang tinggi. Dengan kata lain, *Organizational Culture* yang baik memberikan arah yang jelas, meningkatkan komitmen karyawan, dan mendorong pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Budaya organisasi yang buruk, sebaliknya, dapat menghambat pertumbuhan dan keberhasilan organisasi.

Ringkasan demografi responden studi disediakan di bawah ini. Untuk tujuan memberikan gambaran luas tentang latar belakang responden, variabel-variabel ini meliputi usia, durasi layanan, dan jenis kelamin. Dari 45 responden, terdapat sedikit lebih banyak laki-laki (51,1%) daripada perempuan (48,9%), yang menunjukkan distribusi jenis kelamin yang seimbang. Tampaknya mayoritas responden berada dalam rentang usia produktif awal hingga menengah, karena kelompok usia 26–30 tahun mencakup 44,4% dari total, diikuti oleh 31–35 tahun sebesar 33,3%. Sebaliknya, ketika ditanya tentang durasi layanan mereka, 40% responden memiliki pengalaman 6-10 tahun, diikuti oleh 35,6% dengan 0-5 tahun. Ini menunjukkan bahwa mayoritas pekerja telah bekerja di perusahaan cukup lama untuk mengenal budaya dan sistemnya.

Budaya organisasi (X1) terbukti menjadi variabel yang signifikan secara statistik dalam penelitian ini ($p = 0,062$). Dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan tidak berhubungan secara signifikan karena angka ini lebih tinggi dari ambang batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) menyatakan bahwa budaya perusahaan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Sebaliknya, kami tidak dapat menemukan bukti untuk mendukung hipotesis nol (H_1) bahwa budaya perusahaan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian ini menemukan hasil yang berbeda dengan penelitian "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Kerja Karyawan di PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk." (Sari dan Faisal, 2024). Bertentangan dengan apa yang ditemukan Sari dan Faisal (2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan, hal ini tidak didukung oleh bukti.

Analisis statistik dan temuan kualitatif dari wawancara menunjukkan bahwa *Organizational Culture* di Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor: komunikasi yang tidak efektif antara manajemen dan karyawan menciptakan kesenjangan pemahaman visi, misi, dan nilai perusahaan, sehingga

menurunkan motivasi dan partisipasi; kurangnya pengakuan dan penghargaan mengurangi kepuasan kerja dan inovasi; serta minimnya pelatihan dan pengembangan menyebabkan kesenjangan kompetensi dan menghambat adaptasi terhadap perubahan. Kondisi ini berisiko menurunkan produktivitas, meningkatkan absensi, dan perputaran karyawan. Oleh karena itu, perubahan strategis dalam komunikasi, sistem penghargaan, dan program pengembangan karyawan sangat dibutuhkan

Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Employee Performance* di Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok

Transformational Leadership adalah keterampilan membimbing, memberi inspirasi, dan memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. *Transformational Leadership* yang efektif melibatkan kemampuan untuk mengkomunikasikan visi, misi dan nilai-nilai organisasi, serta membangun kepercayaan dan loyalitas dari anggota tim. Kualitas tambahan dari pemimpin yang efektif adalah kapasitas mereka untuk mendorong pertumbuhan dalam anggota tim mereka, menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif, dan membuat keputusan yang tepat.

Kepemimpinan, dalam kerangka bisnis, sangat penting untuk meningkatkan keterlibatan, produktivitas, dan kepuasan karyawan dalam pekerjaan mereka. Kepemimpinan yang menginspirasi optimisme, kreativitas, dan produktivitas di tempat kerja sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Beberapa gaya kepemimpinan yang efektif antara lain: kepemimpinan transformasional, kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan *servant-leadership*.

Penelitian menunjukkan bahwa ketika pemimpin mempraktikkan kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan meningkat secara signifikan. Signifikansi statistik didefinisikan sebagai nilai p kurang dari 0,05 dan tingkat signifikansi terbalik 0,000. Dengan demikian, kami setuju dengan hipotesis yang diajukan bahwa kepemimpinan transformatif memengaruhi kinerja karyawan dan menolak hipotesis nol.

Penelitian Suryadi (2024) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Muaro Jambi" juga menunjukkan bahwa kepemimpinan secara signifikan memengaruhi kinerja guru, yang konsisten dengan temuan penelitian ini.

Pengaruh *Competence* terhadap *Employee Performance* di Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok

Kompetensi adalah seperangkat kemampuan yang memungkinkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi adalah tindakan, sikap, dan pengetahuan yang sesuai dengan apa yang diharapkan di bidangnya dan oleh atasannya. Dalam konteks kepemimpinan, kompetensi meliputi kemampuan strategis, komunikatif, motivatif, pengambilan keputusan dan pengelolaan konflik. Kompetensi yang baik memungkinkan individu mencapai tujuan, meningkatkan kinerja dan menghadapi tantangan dengan efektif.

Penelitian ini tidak menemukan hubungan positif atau signifikan secara statistik antara variabel Kompetensi dan produktivitas pekerja. Tingkat signifikansi sebesar 0,313 dari analisis regresi linier memberikan kepercayaan pada hal ini. Mengingat hasil tersebut lebih dari tingkat signifikansi standar (0,05), hipotesis alternatif (H_1) yang menyatakan bahwa Kompetensi dan Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang positif dan substansial ditolak. Kompetensi tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut hipotesis nol (H_0), yang diterima. Nilai koefisien beta sebesar -0,187 menunjukkan bahwa Kompetensi dan Kinerja Karyawan berkorelasi negatif satu sama lain. Namun, analisis statistik belum menunjukkan hubungan yang signifikan.

Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Remunerasi dan Kompetensi terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Kepuasan

Kerja Pegawai Tata Usaha di RSMH Palembang” Ritonga dkk. (2024) menemukan bahwa kompetensi berdampak signifikan terhadap output. Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan apa yang mereka temukan. Karyawan Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Utama Tipe A Tanjung Priok mungkin disalahpahami dan berkinerja buruk karena kurangnya pelatihan, yang mungkin menjelaskan sebagian perbedaannya. Kurangnya pelatihan ini berbeda dengan kondisi yang mungkin ada pada objek penelitian Ritonga dkk (2024).

Pengaruh *Organizational Culture, Transformational Leadership, dan Competence Secara Simultan terhadap *Employee Performance* di Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok*

Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja,

sedangkan kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi dan mengarahkan karyawan. Kompetensi yang memadai juga memungkinkan karyawan menjalankan tugas dengan efisien dan efektif. Ketiga faktor ini saling terkait dan memperkuat satu sama lain. Dampaknya, kinerja karyawan meningkat, ditandai dengan peningkatan produktivitas, kualitas kerja dan kepuasan pelanggan. Selain itu, budaya organisasi yang baik, kepemimpinan yang efektif dan kompetensi yang memadai juga dapat mengurangi turnover karyawan, meningkatkan kepercayaan dan loyalitas karyawan, serta memperkuat citra perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian, ketiga faktor (X) secara signifikan meningkatkan produktivitas pekerja. Tingkat signifikansi 0,05 dianggap signifikan, dan nilai 0,000, yang lebih rendah, menunjukkan hal ini. Dengan demikian, kami menerima H1 dan menolak hipotesis nol (H0).

Konsisten dengan temuan Fadude (2019), penelitian ini menguji dampak kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di Cabang Bitung PT Bank Syariah. Temuan uji simultan serupa di seluruh dua eksperimen, yang menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut secara signifikan memengaruhi produktivitas pekerja. Dapat disimpulkan dari sini bahwa elemen-elemen yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan meliputi pekerjaan yang kompeten, lingkungan kerja yang mendukung, dan kepemimpinan yang kuat.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini tidak menemukan hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok ($p = 0,062$). Kepemimpinan transformasional yang baik sangat penting dalam meningkatkan keterikatan dan kinerja pegawai, karena nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. *Competence* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*, ($\text{sig. } 0,313$), yang kemungkinan disebabkan oleh kurangnya pelatihan atau pengembangan keterampilan yang relevan. Secara simultan, *Organizational Culture*, *Transformational Leadership*, dan *Competence* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*, dibuktikan dengan nilai F hitung 32,274 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,792 menunjukkan bahwa ketiga variabel

independen tersebut mampu menjelaskan 79,2% variabilitas *Employee Performance*,.

Meningkatkan *Employee Performance* di Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok, beberapa langkah strategis dapat diterapkan. Pertama, penguatan *Organizational Culture* perlu dilakukan melalui audit internal untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, serta memperkuat komunikasi, sistem penghargaan, dan nilai-nilai perusahaan yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Kedua, pengembangan *Transformational Leadership* yang efektif dapat dicapai melalui program pelatihan kepemimpinan, coaching, dan mentoring, serta evaluasi berkala terhadap kinerja para pemimpin. Ketiga, program pengembangan *Competence* yang terukur harus dilaksanakan berdasarkan analisis kebutuhan pelatihan, dengan metode pelatihan yang relevan dan interaktif. Evaluasi terhadap efektivitas pelatihan juga penting dilakukan secara rutin untuk memastikan peningkatan keterampilan dan kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep, dan indikator). Zanafa Publishing.
- Afriyani, F., Hasan, L. D., Rokhmat, A., Wahyudin, Y., & Syarweny, N. (2024). Manajemen sumber daya manusia: Teori komprehensif dalam MSDM. PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Arief, M. Y., & Nisak, M. (2022). Pengaruh prosedur kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Jurnal Manajemen dan Sains, 7(1).
- Arifin, Y., Rizky, G., Riadi, F., & Siswanto, A. (2024). Manajemen sumber daya manusia: Dasar-dasar MSDM. PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Asrul, D., & others. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara. Jurnal MSDM Unismuh, 2(6).
- Fadude, F. D. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. Jurnal Manajemen, 1–20.
- Faisal, S. D. (2024). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk. Jurnal Manajemen, 1–15.
- Firman, E. (2020). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur. Jurnal Ekonomi dan Industri, 21(2), 50–65.
- Ghozali, I. (2019). Desain penelitian kuantitatif dan kualitatif. Universitas Diponegoro.

- Lesmana, T., & Rarung, C. M. (2020). Peran kecerdasan budaya dan kepribadian terhadap perilaku konsumtif online generasi milenial yang merantau di Jakarta. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 2(2), 57–71.
- Ratnasari, S. D. (2019). Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Dimensi*, 8(1), 1–14.
- Ritonga, E. F., Mellita, D., Gunarto, M., & Fitriasuri, F. (2024). Pengaruh remunerasi dan kompetensi terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja pegawai bagian administrasi RSMH Palembang. *Forum Bisnis dan Kewirausahaan*, 14(1). <https://doi.org/10.35957/forbiswira.v14i1.9366>
- Sari, D. L., & Faisal, A. (2024). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 13(1). <https://doi.org/10.35968/jimspc.v13i1.1149>
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi ke-2). Alfabeta.
- Suryadi. (2024). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMAN 1 Muaro Jambi. *Jurnal Manajemen*, 1–15.