

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL BEA DAN CUKAI
(DJBC) RIAU DAN SUMATERA BARAT**

Romi Haryo Julianto dan Susi Hendriani

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau
Kampus Bina Widya Km 12.5, Simpang Baru, Pekanbaru

ABSTRAK

The study was conducted at the Regional Office of Wilayah Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai (DJBC) Riau and West Sumatra which is the government agencies that regulate and oversee the conduct of the field of export and import . The purpose of the study was to determine the effect of variable organizational culture and work motivation on job satisfaction , and then examine the effect of job satisfaction on performance .

The study population were 58 people who constitute the total employees working in the Office of Wilayah Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai (DJBC) Riau and West Sumatra . The variables used are the organizational culture and work motivation as an independent variable , job satisfaction as the dependent variable to be a mediating variable performance . The analytical tool used is the two stage least squares using SPSS 17 for windows .

The results showed that the culture of the organization and motivational effect on employee job satisfaction . Furthermore , employee satisfaction affects employee performance.

Kata Kunci : Organizational Culture , Work Motivation , Job Satisfaction and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan perdagangan internasional baik yang menyangkut kegiatan di bidang impor maupun ekspor akhir-akhir ini mengalami kemajuan yang sangat pesat. Pesatnya kemajuan dibidang tersebut ternyata menuntut diadakannya suatu sistem dan prosedur kepabeanan yang lebih efektif dan efisien serta mampu meningkatkan kelancaran arus barang dan dokumen. Dengan kata lain, masalah birokrasi di bidang kepabeanan yang berbelit-belit merupakan permasalahan yang nantinya akan semakin tidak populer. Sebagai salah satu perpanjangan tangan dari negara maka Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) merupakan unsur terpenting dalam mewujudkan tugas negara untuk mengatur tentang masalah pajak dan kepabeanan.

Situasi ini mengharuskan bahwa para pegawai yang bekerja di Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) untuk mengikuti berbagai prosedur dan aturan yang berlaku. Oleh karena itu para pegawai yang bekerja di Direktorat Bea dan Cukai (DJBC) yang dalam hal ini berstatus sebagai pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

Keberhasilan suatu organisasi ataupun suatu instansi salah satunya akan dipengaruhi oleh kinerja pegawai (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk itu setiap pegawai selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi, sehingga jika kinerja yang baik maka kinerja instansi juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Setiap instansi pemerintah pasti akan memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Budaya organisasi menjadi salah satu faktor penggerak para pegawai untuk bekerja lebih baik. Budaya organisasi di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Riau dan Sumatera Barat terlihat adanya situasi perbedaan dimana jenjang pendidikan membedakan status dari pegawai itu sendiri. Ada pegawai yang berpendidikan setara dengan Diploma satu dan Strata satu serta Strata dua, perbedaan dari jenjang pendidikan tersebut menjadikan adanya kesan senior dan kewenangan yang lebih baik untuk minta lebih dihargai. Sementara seharusnya dalam sebuah organisasi jenjang pendidikan tidak menjadi tolak ukur mutlak untuk dihormati karena akan lebih baik berorientasi pada kepentingan semua pegawai ditempat bekerja.

Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan oleh Abdullah (2006) pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu penelitian mengenai budaya organisasi secara langsung terhadap kinerja karyawan dilakukan pada industri perbankan di Nigeria juga pernah dilakukan oleh Olu Ojo (2009) yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Dalam melaksanakan tugasnya setiap pegawai wajib memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat sebagai wujud kesadaran akan kedudukannya sebagai pelayan masyarakat. Setiap pegawai harus sadar sepenuhnya tentang perlunya membangun citra yang positif tentang kinerja, perilaku dan integritas pegawai.

Dalam melayani masyarakat seringkali tidak terhindarkan adanya masukan dalam bentuk kritik, protes, keluhan dan keberatan yang berasal dari masyarakat, rekan sekerja maupun pihak terkait lainnya terhadap kinerja dan perilaku pegawai.

Motivasi juga menjadi salah satu prediktor bagi kinerja pegawai. Menurut House et al (1993) menyatakan bahwa 30% dari waktu para pemimpin digunakan untuk mengurus masalah lingkungan manusia (pegawai). Pendekatan yang digunakan dalam memberikan motivasi pada pegawai perlu memperhatikan karakteristik pegawai yang bersangkutan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Putu Sunarcaya (2008) pada Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja pegawai.

Sejalan dengan motivasi pegawai, pelaksanaan kerja di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Riau dan Sumatera Barat mempunyai lima komitmen harian yang diemban oleh para pegawai di Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) yang diantaranya adalah: (1) Tingkatkan Pelayanan; (2) Tingkatkan transparansi keadilan dan konsistensi; (3) Pastikan pengguna jasa bekerja sesuai ketentuan; (4) Hentikan perdagangan ilegal; (5) Tingkatkan Integritas. Akan tetapi dari kelima komitmen tersebut masih ada yang tidak mentaatinya atau dengan kata lain ada beberapa kondisi dimana para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mereka tidak bisa diselesaikan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP), sehingga terlihat adanya kondisi para pegawai yang bekerja karena mengharapkan imbalan lebih atas prestasi kerja yang mereka lakukan.

Kondisi motivasi pegawai dilingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Riau dan Sumatera Barat dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari terlihat tidak seperti yang diharapkan. Kurang meratanya pembagian kesempatan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dalam meningkatkan kemampuan pegawai menjadi salah satu faktor pemicu kondisi tersebut, selain itu juga keterlibatan para pegawai dalam penyelesaian pekerjaan juga tidak merata sehingga menimbulkan gab atau kelompok-kelompok antar bagian dalam organisasi.

Pemberlakuan UU No.10/1995 tentang Kepabeanan juga telah memberikan konsekuensi logis bagi Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) berupa kewenangan yang semakin besar sebagai institusi pemerintah untuk dapat memainkan perannya sesuai dengan lingkup tugas dan fungsi yang diemban. Dengan beralihnya fungsi dan misi dari *Tax Collector* menjadi *Trade Facilitator*, maka sebagai institusi global para pegawai Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) masa kini dan masa depan harus mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat umum yang bercirikan *save time, save cost, safety, dan simple*.

Semua ciri tersebut harus menjadi bagian yang integral dari sistem dan prosedur kepabeanan, jika para pegawai Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) ingin berperan dalam upaya pembangunan ekonomi secara umum dalam era persaingan yang semakin tajam, maka pada era liberalisasi perdagangan dan investasi serta globalisasi dalam arti seluas-luasnya ini harus menunjukkan komitmen yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai dengan mengambil judul penelitian “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Bea dan Cukai (DJBC) Riau dan Sumatera Barat”.

Adapun beberapa pengertian budaya organisasi menurut para ahli adalah, Menurut Robbins (2006 :216), budaya organisasi didefinisikan sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna bersama ini merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi. Menurut Hofstede (2007:179) mendefinisikan bahwa budaya organisasi adalah hasil susunan pemikiran bersama yang membedakan anggota-anggota sebuah organisasi dengan yang lain.

Dari beberapa pengertian tentang budaya organisasi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem yang berlaku umum pada suatu wilayah kerja, membentuk pola sistematis yang mempengaruhi cara kerja dan perilaku atas orang-orang yang terlibat dalam lingkungan pekerjaan tersebut.

Menurut Robin (2008) budaya organisasi merupakan kesepakatan perilaku anggota dalam organisasi yang selalu berusaha menciptakan efisiensi, kreatif, bebas dari kesalahan dan berfokus pada hasil, sehingga indikator budaya organisasi adalah 1) Inovasi memperhitungkan resiko 2) Memberi perhatian pada setiap masalah secara detil. 3) Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai. 4) Berorientasi kepada semua kepentingan anggota. 5) Agresif dalam bekerja. 6) Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

Budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi, antara lain 1) Pengikat organisasi 2) Integrator 3) Identitas Organisasi 4) Energi untuk mencapai kinerja yang tinggi 5) Ciri kualitas 6) Motivator 7) Pedoman gaya kepemimpinan 8) Value enhancer.

Rivai (2011:837) menyebutkan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

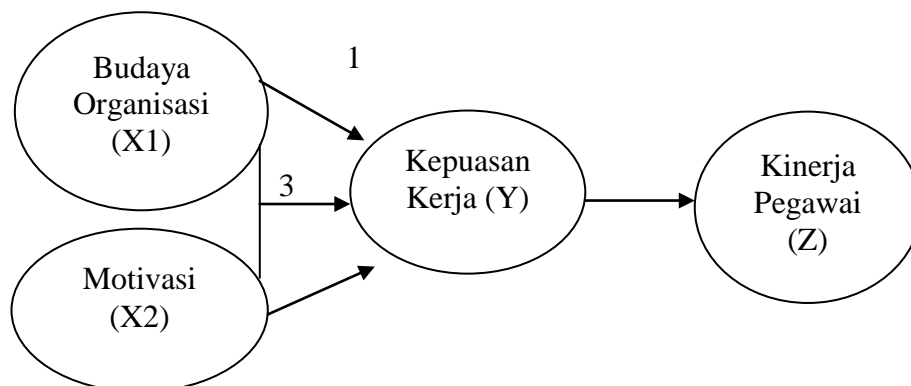
Sedangkan Manulang dan Marihot (2011:166), menyebutkan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Menurut Hasibuan (2001) pengelompokkan atas klasifikasi teori-teori motivasi ada tiga kelompok yaitu 1. Teori Kepuasan Proses (*Process Theory*) yang memfokuskan pada adanya motivasi. 2. Teori Motivasi Proses (*Motivation Theory*) yang memusatkan pada bagaimana motivasi. 3. Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*) yang menitikberatkan pada cara dimana perilaku dipelajari. Sangir dalam Sastrohadiwiryono (2002:269), mengemukakan unsur-unsur penggerak motivasi, antara lain: 1) Penghargaan (*recognition*) 2) Tantangan (*challenge*) 3) Tanggung Jawab (*responsibility*) 4) Pengembangan (*development*) 4) Keterlibatan (*involment*) 5) Kesempatan (*opportunity*)

Menurut Keither dan Kinicki (2005:271) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan atau tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya. Menurut Robbins yang dikutip oleh Wibowo (2006:299) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan Keith Davis yang dikutip oleh Mangkunegara (2001:117) mengemukakan bahwa "*Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*". Artinya bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Menurut Levi (2002) dalam wikipedia (2013) lima aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja, yaitu 1) Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*), 2) Atasan (*Supervision*), 3) Teman sekerja (*Workers*), 4) Promosi (*Promotion*), 5) Gaji/Upah (*Pay*), Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak. Sedangkan Indikator dalam kepuasan kerja adalah 1) Kerja yang secara mental menantang, 2) Ganjaran yang pantas, 3) Kondisi kerja yang mendukung, 4) Rekan kerja yang mendukung, 5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Cascio (1995) dalam Koesmono (2005) mengatakan bahwa kinerja merupakan prestasi karyawan dari tugas-tugas yang telah ditetapkan. Soeprihanto (1988); mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, target/sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Indikator Kinerja Pegawai adalah 1. Kualitas Kerja. 2. Kuantitas Kerja. 3. Keandalan 4. Sikap

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat digambarkan model penelitian mengenai pengaruh antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya Pada Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Riau dan Sumatera Barat adalah sebagai berikut :

Gambar 1 : Model Penelitian



Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dan temuan-temuan penelitian terdahulu maka dapat diduga hipotesa penelitian sebagai berikut :

1. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Riau dan Sumatera Barat
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Riau dan Sumatera Barat .
3. Budaya organisasi dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Riau dan Sumatera Barat.
4. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Riau dan Sumatera Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Riau dan Sumatera Barat Jl. Jenderal Sudirman No. 467 Pekanbaru dengan alasan untuk dapat mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Riau dan Sumatera Barat.

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menggambarkan dan mengungkapkan suatu masalah, keadaan, peristiwa sebagaimana adanya, serta mengungkapkan fakta secara lebih mendalam mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Riau dan Sumatera Barat.

Pada akhirnya hasil penelitian ini akan menggambarkan berapa nilai masing-masing variabel serta besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008).

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Wilayah Direktorat Bea dan Cukai (DJBC) Riau dan Sumatera Barat. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 58 orang. Mengingat jumlah populasi yang kurang dari 100 orang maka dengan menggunakan metode penelitian populasi maka secara keseluruhan peneliti ingin mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel sebagai responden. Hal ini dilakukan sebagai informasi atas seluruh populasi yang ada di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC), sehingga diharapkan hasil penelitian dapat memberikan hasil secara keseluruhan.

Suatu penelitian membutuhkan analisis data dan interpretasi yang bertujuan menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian dalam rangka mengungkap fenomena sosial tertentu. Dalam penelitian ini Teknik Analisa Data menggunakan pendekatan model estimasi dengan *two stage least squares* untuk menguji ada tidaknya simultanitas (Yamin dan Kurniawan, 2009:134). Pertama untuk menghitung variabel budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Regresi yang kedua untuk menghitung variabel kepuasan kerja terhadap kinerja dengan menggunakan regresi sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Regresi Tahap Pertama

Pengujian dalam tahap ini dilakukan dengan regresi linear berganda untuk menguji hipotesis pertama, kedua dan ketiga dari penelitian.

Hasil pengujian menunjukkan informasi sebagai berikut :

Tabel 2 : Tabel Model Persamaan Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.206	3.697		1.949	.056
budaya org	.454	.224	.427	2.132	.003
motivasi kerja	.757	.230	.661	3.298	.002

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Tabel 2 kolom B pada constant (a) adalah 7,206 sedangkan budaya (b_1) adalah 0,454, motivasi (b_2) adalah 0,757. Kondisi ini berarti semakin baik para pegawai menghayati nilai-nilai yang terkandung dalam budaya organisasi, maka semakin besar peluang untuk bisa mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Sebaliknya jika nilai-nilai dalam budaya organisasi tidak dapat dihayati dan dilaksanakan dengan baik, maka akan sangat sulit bagi pegawai untuk bisa merasakan kepuasan dalam bekerja. Untuk membuktikan pengaruh Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja juga dapat dilihat dari nilai nilai t_{hitung} budaya organisasi $2,132 > t_{tabel}$ 2,021 dengan nilai $0,003 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan hasil ini maka membuktikan kebenaran hipotesis pertama pada penelitian.

Dari hasil pengujian parsial diketahui bahwa nilai t_{hitung} motivasi $3,298 > t_{tabel}$ 2,021 dengan nilai $0,002 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Pengaruhnya adalah semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh para pegawai, maka semakin besar peluang untuk bisa mendapatkan kepuasan kerja. Sebaliknya jika pegawai tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja, maka akan sangat sulit bagi sebuah organisasi untuk bisa mendapatkan kepuasan kerja dari para pegawainya. Bahkan bisa dikatakan bahwa motivasi memainkan peranan yang lebih penting dalam mendapatkan kepuasan kerja para pegawai. Dengan hasil ini maka sekaligus membuktikan kebenaran hipotesis kedua pada penelitian.

Tabel 3 : Tabel Uji F ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	83.970	2	41.985	8.918	.000 ^a
Residual	258.926	55	4.708		
Total	342.897	57			

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, budaya org

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Hasil uji F dapat dilihat dari kolom F yaitu sebesar $8,918 > F_{tabel}$ 3,17. Hasil ini menunjukkan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Riau dan Sumatera Barat. Jika kedua variabel tersebut mengalami peningkatan secara bersamaan, maka tingkat kepuasan juga akan mengalami peningkatan. Sebaliknya jika terjadi penurunan pada kedua variabel tersebut secara bersamaan maka tingkat kepuasan kerja pegawai akan mengalami penurunan. Dengan demikian hipotesis ketiga penelitian yaitu Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai terbukti kebenarannya.

Tingkat pengaruh kedua variabel secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari nilai R^2 yaitu 0,445 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Riau dan Sumatera Barat sebesar 44,5 % dapat dijelaskan oleh variasi yang terjadi pada variabel budaya organisasi dan motivasi pegawai. Dengan demikian maka tersisa 55,5 % pengaruh dari faktor lain diluar budaya organisasi dan motivasi yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang cukup besar dari situasi budaya organisasi dan motivasi dalam mendapatkan tinggi rendahnya kepuasan kerja pegawai.

Tabel 4 : Tabel Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.445	.217	2.170

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, budaya org

Pengujian Regresi Tahap Kedua

Pengujian dalam tahap ini dengan regresi linear sederhana untuk menguji hipotesisi keempat penelitian. Hasil pengujian menunjukkan informasi sebagai berikut :

Tabel 5 : Tabel Model Persamaan Regresi Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.012	1.483		6.749	.000
kepuasan kerja	.516	.073	.686	7.052	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan Tabel 5 dapat dihasilkan sebuah persamaan regresi berikut : $Z = 0,686Y + \epsilon_2$ dimana persamaan ini mengandung arti bahwa setiap peningkatan pada kepuasan kerja pegawai sebesar satu satuan maka akan terjadi peningkatan pada kinerja pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Riau dan Sumatera Barat sebesar 0,686.

Dilihat dari nilai t hitung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai lebih besar dari t tabel dimana t_{hitung} kepuasan kerja $7.052 > t_{tabel}$ 2,021 dengan nilai $0,000 < 0,05$.

Tabel 6 : Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 ^a	.470	.461	1.354

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja

Melihat tingkat pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari besaran nilai R^2 yaitu 0,470, yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Riau dan Sumatera Barat sebesar 47,0 % dapat dijelaskan oleh variasi yang terjadi pada variabel kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian terdapat 53,0% pengaruh dari faktor lain diluar kepuasan kerja yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang cukup besar dari kondisi kepuasan kerja pegawai dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruhnya adalah jika para pegawai memiliki rasa kepuasan yang tinggi dalam bekerja maka akan cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi. Hasil ini dengan demikian dapat membuktikan hipotesis keempat.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruhnya adalah bila para pegawai yang bekerja di suatu instansi yang dalam hal ini adalah para pegawai kantor wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) memahami dan menghayati budaya yang berlaku maka semakin besar peluang untuk mendapatkan kepuasan kerja dari masing-masing pegawai. Sebaliknya jika nilai-nilai dalam budaya organisasi tidak dapat dihayati dan diimplementasikan dengan baik, maka akan sulit bagi suatu organisasi untuk bisa meningkatkan kepuasan kerja para pegawainya.

Hasil penelitian sejalan dengan kondisi yang terjadi dilapangan, mengingat Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) adalah suatu organisasi yang menuntut adanya budaya organisasi yang dalam hal ini seperti melakukan pekerjaan sesuai prosedur. Bila para pegawai telah melakukan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka sesuai aturan maka akan mengurangi resiko atas ketidakpatuhan dalam bekerja. Selain itu saling bekerjasama dengan anggota tim dari pegawai yang lain juga memungkinkan adanya kepuasan kerja yang didapatkan oleh para pegawai.

Hal ini sejalan dengan teori yang berlaku dimana dalam sebuah organisasi pasti akan memiliki budaya organisasi yang berbeda satu dengan yang lainnya. Budaya tersebut sebagai pengikat para pegawai agar mematuhi aturan yang berlaku. Bila budaya organisasi tersebut dipatuhi dan para pegawai merasa tidak terbebani dengan budaya tersebut maka secara otomatis akan tercipta sebuah kepuasan kerja yang berlaku dalam organisasi tersebut, dan kemudian akan berdampak pada pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh para pegawai dilingkungannya.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Pengaruhnya adalah semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh para pegawai maka semakin besar peluang untuk bisa meningkatkan kinerja. Sebaliknya, jika pegawai tidak memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja maka akan sulit bagi organisasi untuk bisa meningkatkan kinerja para pegawai. Bahkan jika dibandingkan maka terlihat bahwa motivasi memainkan peranan yang lebih penting dalam peningkatan kepuasan kerja. Penelitian ini menemukan bahwa adanya motivasi yang tinggi dari pegawai yang bekerja di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Riau dan Sumatera Barat.

Motivasi yang tinggi dalam bekerja yang dirasakan oleh para pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari akan berdampak pada kepuasan kerja bagi para pegawai. Secara konseptual para pegawai yang bekerja pada suatu organisasi tertentu tidak akan termotivasi untuk melakukan hal yang bermanfaat bagi organisasi tempat mereka bekerja bila dirasakan tidak ada dampak yang dirasakan dalam kehidupannya. Dengan adanya pengakuan atas keberadaan para pegawai dilingkungan tempat mereka bekerja seperti mendapatkan penghargaan atas hasil pekerjaan yang sesuai target, secara tidak langsung memotivasi pegawai untuk berbuat yang lebih baik. Selain itu dengan adanya peluang dalam meningkatkan jenjang karier bagi para pegawai di lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) maka secara otomatis juga akan memotivasi para pegawai yang belum mencapai jenjang pendidikan S1 untuk mendapatkan pendidikan yang lebih baik. Sementara pegawai yang sudah mencapai pendidikan S1 dibuka kesempatan melanjutkan ke jenjang S2. Hal ini tentu juga akan berdampak pada kualitas dari para pegawai, sehingga diharapkan para pegawai yang bekerja di lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) bisa ikut bersaing dengan para pegawai negeri lainnya yang menjadi perpajakan tangan pemerintah untuk menjadikan Indonesia menjadi lebih baik.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pengaruhnya adalah jika pegawai-pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja dalam sehari-harinya maka akan cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi.

Sebaliknya bila pegawai tidak merasakan kepuasan dalam bekerja maka akan menghasilkan performa kinerja yang buruk dan akan dapat mempengaruhi proses penyelesaian pekerjaan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Riau dan Sumatera Barat sudah merasakan kepuasan kerja dalam bekerja dan menjadi bagian terpenting dalam proses pelaksanaan kerja. Bentuk aplikasi dari kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pegawai dilingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) seperti adanya pelatihan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan keahlian yang mereka miliki. Bila seorang individu diberikan peluang untuk menjadi lebih baik maka secara umum akan meningkatkan kinerja mereka. Kondisi yang terjadi adalah para pegawai diberikan kewenangan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan mereka namun tetap harus sesuai dengan waktu atau target yang sudah ditetapkan sebelumnya. Pada hasil penelitian terlihat bahwa kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai di lingkungan Kanwil Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) menunjukkan hasil yang baik, sehingga dapat dikategorikan para pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka dan hasil pekerjaan tersebut mereka implementasikan dengan hasil dari kinerja mereka.

Para pegawai dilingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) bersedia untuk bekerja lembur bila memang dibutuhkan. Kondisi ini memang pasti akan terjadi mengingat jenis pekerjaan dan waktu pekerjaan yang dihadapi oleh para pegawai yang memang terkadang membutuhkan waktu extra dalam proses penyelesaian pekerjaan.

Bila para pegawai tidak merasakan kepuasan dalam bekerja maka tentu waktu lembur atau melebihi jam kerja tersebut tidak akan terealisasi dengan baik, sehingga hasil penelitian sejalan dengan konseptual bahwa kepuasan kerja akan berdampak ada kondisi kinerja para pegawai di suatu organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian pada Kantor Wilayah Direktorat Bea dan Cukai (DJBC) Riau dan Sumatera Barat dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi pada Kantor Wilayah Direktorat Bea dan Cukai (DJBC) Riau dan Sumatera Barat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruhnya adalah bila para pegawai kantor wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) dapat memahami dan menghayati budaya yang berlaku dalam organisasi maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya jika nilai-nilai dalam budaya organisasi tidak dapat dihayati dan diimplementasikan dengan baik, maka akan sulit bagi suatu organisasi untuk bisa meningkatkan kepuasan kerja.

2. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Pengaruh ini akan terlihat dari semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh para pegawai maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai.
3. Secara bersamaan atau simultan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terbukti mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Riau dan Sumatera Barat. Apabila pegawai dapat memahami budaya organisasi dan memiliki motivasi kerja yang baik maka akan dapat menciptakan kepuasan terhadap kerja yang dilakukan oleh pegawai terhadap organisasi.
4. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebagaimana dibuktikan dari uji statistik yang dilakukan. Pengaruh ini dapat dilihat dimana jika pegawai-pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja maka akan mendorong pegawai untuk mencurahkan seluruh daya yang dimilikinya yang pada akhirnya menciptakan kinerja yang baik bagi organisasi.. Sebaliknya bila pegawai tidak merasakan kepuasan dalam bekerja maka akan menghasilkan performa kinerja yang buruk dan akan dapat mempengaruhi proses penyelesaian pekerjaan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Saran

Hasil penelitian masih menemukan hal-hal yang dirasakan perlu untuk dibenahi, oleh karena itu direkomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Dari segi budaya organisasi agar dapat menciptakan kinerja yang baik dari pegawai maka disarankan agar organisasi dapat memberikan kesempatan kepada pegawai untuk lebih kreatif dan inovatif dalam bekerja tidak terlalu kaku dalam bekerja. Untuk mewujudkan ini salah satu langkah yang dapat ditempuh oleh pimpinan adalah dengan merapkan sistem *Buttom up* dimana pimpinan dapat menerima masukan dan informasi dari bawahan dalam memecahkan suatu permasalahan dalam bekerja selain itu diberikan kesempatan kepada bawahan untuk membuat ide-ide yang inovatif dalam menjalankan pekerjaan.
2. Dari segi motivasi kerja didapatkan hasil yang baik, saran untuk motivasi kerja pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Riau dan Sumatera Barat adalah agar para pegawai yang bisa menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang dibebankan kepada mereka diberikan reward dan diumumkan ke sesama pegawai lainnya, sehingga akan menjadi penyemangat untuk bekerja lebih baik.
3. Dari segi kepuasan kerja para pegawai di lingkungan kerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Riau dan Sumatera Barat merasakan kepuasan dalam bekerja, namun untuk lebih memperoleh hasil yang maksimal dalam suasana kerja di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Riau dan Sumatera Barat disarankan agar para pegawai diberi kesempatan yang sama dalam mengikuti berbagai promosi dan peluang dalam karier.

4. Dari segi kinerja pegawai didapatkan hasil yang bagus, dalam hal ini para pegawai dalam bekerja sehari-hari menunjukkan kinerja yang sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun untuk menjadi penyemangat lebih lanjut dalam hal kinerja pegawai disarankan agar para pimpinan memperhatikan para pegawai yang mempunyai level lebih rendah sehingga mereka tidak merasa terbebani dalam bekerja karena pimpinan memperhatikan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu SP. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan kesepuluh. Penerbit; PT Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hofstede, G, 2007. *Cultures and Organizations: Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival*. London: Harper Collins Publishers
- Koesmono, H. Teman. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Subsektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Jawa Timur*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, hal.171-188.
- Kreitner, Robert and Kinicki, Angelo (2005). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Buku 1, edisi 5. Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Ojo, Olu (2009), "Impact assessment of corporate culture on employee job performance as well as organizational productivity" (studi pada Nigerian banking industry). *Bisnis Intelligence Journal* Vol 2, No.2, pp.388-397
- Putu Sunarcaya (2008) meneliti mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan dinas kesehatan Kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur
- Rivai, Veithzal, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen P, 2006, *Perilaku Organisasi*, edisi kesepuluh, terjemahan Benyamin Molan, Lic., Ec. Arcan.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung
- Suprihanto, 1988. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Karunika, Universitas Terbuka, Jakarta.
- www.wikipedia, kepuasan kerja, diunduh tanggal 7 oktober 2013