JURNAL

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI DI BNN KOTA KEDIRI

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, MOTIVATION, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEES PRODUCTIVITY IN BNN KEDIRI CITY

Oleh:

NURWINDA YUNIASARI
13.1.02.02.0282

Dibimbing oleh :

1. **PONIRAN YUDHO L.,S.E.,M.M.**
2. **HERY PURNOMO, S.E.,M.M.**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2017

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: NURWINDA YUNIASARI
NPM	: 13.1.02.02.0282
Telepun/HP	: 085646529676
Alamat Surel (Email)	: Nurwindayunia@gmail.com
Judul Artikel	:Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Pegawai di BNN Kota Kediri
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi-Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
Alamat Perguruan Tinggi	: Jl. KH. Achmad Dahlan No.76 Mojoroto Kota Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis**)** dan bebas plagiarisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri,04 Agustus 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
PONIRAN YUDHO L.,S.E.,M.M. NIDN: 0704047306	HERY PURNOMO,S.E.,M,M. NIDN: 0713076803	NURWINDA YUNIASARI NPM: 13.1.02.02.0282

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI DI BNN KOTA KEDIRI

Nurwinda Yuniasari
13.1.02.02.0282
Ekonomi-Manajemen
nurwindayunia@gmail.com
Poniran Yudho.,S.E.,M.M. dan Hery Purnomo,S.E.,M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi pada produktivitas pegawai di BNN Kota Kediri yang belum optimal. Kepemimpinan yang diterapkan belum maksimal dikarenakan kepemimpinan yang ada belum mempengaruhi kelompok dalam mencapai tujuan. Motivasi juga belum maksimal dikarenakan kurangnya dorongan dari atasan. Budaya Organisasi juga belum maksimal dikarenakan belum terciptnya keharmonisan dan kenyamanan berorganisasi di BNN Kota Kediri belum optimal.

Penelitian ini bertujuan mengetahui : (1) Pengaruh kepemimpinan secara signifikan terhadap produktivitas pegawai di BNN Kota Kediri, (2) Pengaruh motivasi secara signifikan terhadap produktivitas pegawai di BNN Kota Kediri, (3) Pengaruh budaya organisasi secara signifikan terhadap produktivitas pegawai di BNN Kota Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh (sensus) dimana semua anggota dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan reliabilitas.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai, berarti semakin meningkatan variable kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama akan meningkatkan produktivitas pegawai.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian maka kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas pegawai di BNN Kota Kediri. Hal ini berarti jika kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi meningkat lebih baik maka produktivitas pegawai di BNN Kota Kediri juga akan meningkat.

KATA KUNCI : Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi, dan Produktivitas Pegawai

I. LATAR BELAKANG

Dalam menghadapi persaingan di era global BNN Kota Kediri di seluruh Indonesia dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan BNN Kota Kediri dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan.

Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan pegawai.

Menurut Wibowo (2011:109), produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Kediri, selaku instansi yang bertugas menyelenggarakan kewenangan dalam bidang pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap psikotropika, prekursor, dan bahan adiktif lainnya, dituntut mampu memiliki produktivitas kerja yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara efektif dan efisien. Badan Narkotika Nasional (BNN) membutuhkan orang-orang yang mampu serta mempunyai kompetensi yang tinggi dalam menciptakan keberhasilan suatu organisasi.

Menurut Hasibuan (2012:294), secara teoritis kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya. Jadi dari pengertian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah proses mendorong orang lain untuk bekerja secara antusias dalam mencapai tujuan yang dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya.

Menurut Hasibuan (2012:92), dimana dikatakan bahwa motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi yang kuat dalam diri seseorang dapat mendorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Graham dalam Siswadi (2012:71), budaya organisasi adalah norma, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi. Kebudayaan adalah suatu sistem nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi.

II. METODE

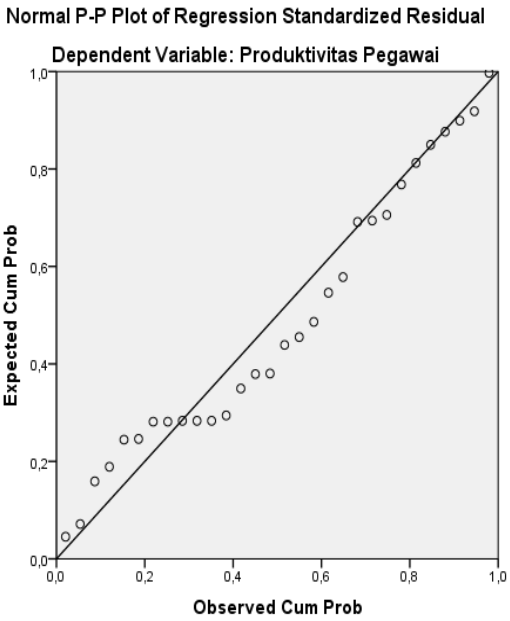
Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif sangat diperlukan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Kuesioner ini kemudian dikuantifikasikan berupa angka-angka. Angka ini menunjukkan nilai kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi dan produktivitas pegawai.

Teknik penelitian yang digunakan adalah penelitian dengan korelasional merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengukur tingkat kedekatan hubungan antar variabel-variabel. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Pada penelitian ini menggunakan sampel 30 pegawai.

Data utama dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan program *SPSS* for windows versi 23.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

1. Uji Normalitas



Dari grafik normal plot tersebut dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dalam penelitian ini tidak terjadi gangguan normalitas, yang berarti data berdistribusi normal.

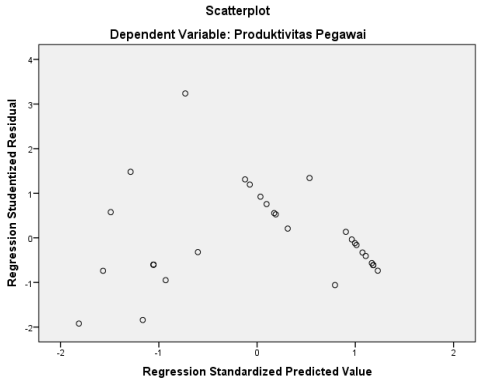
2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Colinierity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
KEPEMIMPINAN (X1)	,234	4,273	Non Multikolinearitas
MOTIVASI (X2)	,244	4,105	Non Multikolinearitas
BUDAYA ORGANISASI (X3)	,308	3,249	Non Multikolinearitas

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai VIF dari ketiga variabel independen adalah memiliki VIF tidak lebih dari 10 dan dinilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1. Maka didalam penelitian ini dinyatakan model regresi linier berganda terbebas dari uji multikolinearitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar 4.3 gambar *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dan ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 4.10
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,934[a]	,873	,859	1,43982	1,750

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi, Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

Dalam analisis ini DW diperoleh sebesar 1,750. Nilai DW hitung lebih besar dari (du) = 1,650 sehingga 4-du = 4-1,650= 2,350 yang menunjukkan 1,650 < 1,750 < 2,350, model regresi tersebut sudah bebas dari masalah autokorelasi sehingga asumsi autokorelasi telah terpenuhi.

5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.11

Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,934[a]	,873	,859	1,43982	1,750

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas terlihat bahwa ketiga variabel independent (kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi) diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,859 dengan demikian menunjukkan bahwa adalah kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi dapat menjelaskan produktivitas pegawai sebesar 85,9% dan sisanya yaitu 15,1% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t_{hitung}	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	4,267	1,477		2,889	,008
Kepemimpinan	,138	,063	,317	2,200	,037
Motivasi	,168	,061	,392	2,770	,010
Budaya Organisasi	,111	,049	,287	2,279	,031
R					,934
R Square					,873
Sig.F					59,702

Dari persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. a =4,267, menyatakan jika kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi, tetap atau tidak mengalami perubahan, maka produktivitas pegawai nilainya adalah sebesar 4,267.

b. b_1 = 0,138, besarnya koefisien kepemimpinan adalah positif 0,138 artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan dengan produktivitas pegawai, bila variabel motivasi dan budaya organisasi nilainya tetap dan gaji bertambah 1 poin maka produktivitas pegawai semakin naik sebesar 0,138

c. $b_{2=}$ 0,168, Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan produktivitas pegawai, semakin naik insentif maka semakin meningkat prdouktivitas pegawai

d. $b_{3=}$ 0,111. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara budaya organisasi dengan produktivitas pegawai, semakin naik budaya organisasi maka semakin meningkat produktivitas pegawai.

7. Uji t

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t_{hitung}	S	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
Kepemimpinan	,138	,063	,317	2,200	,0	Signifikan
Motivasi	,168	,061	,392	2,770	,0	Signifikan
Budaya Organisasi	,111	,049	,287	2,279	,0	Signifikan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil sebagai berikut:

a. Hasil uji t antara variabel kepemimpinan terhadap produktivitas sebesar 0,037 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, berarti ada pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas pegawai. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pegawai. Koefisien regresi insentif sebesar 0,138 menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai arah pengaruh positif terhadap produktivitas pegawai. Jadi semakin baik kepemimpinan yang sesuai dengan apa yang diharapkan pegawai maka produktivitas pegawai juga akan meningkat.

b. Hasil uji t antara variabel motivasi terhadap produktivitas pegawai sebesar 0,010 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, berarti ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas

pegawai. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pegawai. Koefisien regresi insentif sebesar 0,168 menunjukkan bahwa motivasi mempunyai arah pengaruh positif terhadap produktivitas pegawai. Jadi semakin baik motivasi yang sesuai dengan apa yang diharapkan pegawai maka produktivitas pegawai juga akan meningkat.

c. Hasil uji t variabel budaya organisasi terhadap produktivitas pegawai sebesar 0,031 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, berarti ada pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas pegawai.

d. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pegawai. Koefisien regresi insentif sebesar 0,111 menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai arah pengaruh positif terhadap produktivitas pegawai. Jadi semakin baik budaya organisasi yang sesuai dengan apa yang diharapkan pegawai maka produktivitas pegawai juga akan meningkat.

8. Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F hitung	Sig.
Regression	371,300	3	123,767	59,702	,000[b]
Residuals	53,900	26	2,073		
Total	452,200	29			

Berdasarkan hasil uji *F* dengan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05, maka disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hal ini berarti peningkatan variabel kepemimponan, motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama akan meningkatkan produktivitas pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data diatas yang dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas pegawai di BNN Kota Kediri, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai di BNN Kota Kediri . Hal ini berarti jika kepemimpinan semakin baik maka produktivitas pegawai di BNN Kota Kediri juga akan meningkat.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai di BNN Kota Kediri. Hal ini berarti jika motivasi yang diberikan semakin tinggi maka produktivitas pegawai di BNN Kota Kediri juga akan meningkat.
3. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai di BNN Kota Kediri. Hal ini berarti jika budaya organisasi semakin meningkat lebih baik maka produktivitas pegawai di BNN Kota Kediri juga akan meningkat.
4. Kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas pegawai di BNN Kota Kediri. Hal ini berarti jika kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi meningkat lebih baik maka produktivitas pegawai di

BNN Kota Kediri juga akan meningkat.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S.2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta

Armstrong, M. 2010. *Armstrong's Essential Human Resource Management Practice: A Guide to People Management*. First published. London: Kogan Page.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hasibuan, S.P. Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Istijanto, 2009. *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta:Gramedia Pustaka Umum

Kartono. 2011. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers

Kuncoro, Mudrajad.2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Penerbit Erlangga. Jakarta.

Luthans, Fred. 2011. *Oganizational Behavior : An Evidence-Based Approach.* New York:McGraw-Hill

Rachmawati. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Andi

Reksoatmodjo. 2007. *Statistika untuk Psikologi dan Pendidikan Bandung*: Refika Aditama

Robbins. 2009. *Perilaku Organisasi: Konsep, akaontroversi*, Aplikasi, Jakarta: Prenhalindo

Robbins, Stephen. 2011. *Essential of Organizational Behavior*. New Jersey:Prentice-Hall, Inc

Robbins, Stephen P. and Judge. 2012. *Management New Jersey:Pearson Education,Inc.*

Riduwan. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan Yang Bermutu.* Bandung: Alfabeta

Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta

Siswandi. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi*. Semarang

Siagian, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Syafiii. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo

Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* . Bandung: Alfabeta

Supranowo 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

Wibowo, Wahyu. 2011. *Cara Cerdas Menulis Artikel Ilmiah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Winarno, 2011. *Pengembangan Sikap Enterpreneurship dan Intrapreneurship*. Cetakan Pertama. Penerbit PT INDEKS, Jakarta.