#### **JURNAL**

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, TERHADAP KINERJAPEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL (BNN) KOTA KEDIRI

## THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, MOTIVATION, AND NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE BNN KEDIRI



Oleh: ENDAH YULIA PRATIWI 13.1.02.02.0283

Dibimbing oleh:

- 1. PONIRAN YUDHO L., S.E., M.M
- 2. RESTIN MEILINA, M.M.

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2017





Artikel Skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri

#### SURAT PERNYATAAN ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

#### Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap

: Endah Yulia Pratiwi

NPM

: 13.1.02.02.0283

Telepun/HP

: 085745499143

Alamat Surel (Email)

: endahyulia97@gmail.com

Judul Artikel

. Chair and A (Committee)

: Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan

Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Badan

Narkotika Nasional Kota Kediri

Fakultas – Program Studi

: Ekonomi - Manajemen

Nama Perguruan Tinggi

: Universitas Nusantara PGRI Kediri

Alamat Perguruan Tinggi

: Jl. KH. Ahmad 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.

Meng	Mengetahui				
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,			
The state of the s	ARY	7 h			
Poniran Yudho L., S.E., M.M NIDN. 0704047306	Restin Meilina, M.M NIDN. 0721058605	Endah Yulia Pratiwi NPM. 13.1.02.02.0283			

ENDAH YULIA PRATIWI | 13.1.02.02.0283 EKONOMI - MANAJEMEN simki.unpkediri.ac.id



## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, TERHADAP KINERJAPEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL (BNN) KOTA KEDIRI

Endah Yulia Pratiwi
13.1.02.02.0283
Ekonomi - Manajemen
Endahyulia97@gmail.com
Poniran Yudho L.,S.E.,M.M dan Restin Meilina, M.M

#### UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilatar belakangi pentingnya penilaian kinerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Kota Kediri untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja pegawai yang tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen yang ada dalam perusahaan terintegrasi dengan baik, dan mampu menjalankan peranannya sesuai dengn kebutuhan pegawai. Permasalahan penelitian ini adalah (1)Apakah budaya organisai, motivasi, dan lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Kediri?. (2) Apakah budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Kediri?. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik penelitian yang digunakan adalah kausal dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh (sensus) dimana semua sampel dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 38 orang dan dianalisis dengan menggunakan regresi lnier berganda dengan sofware SPSS for windows versi 23. Kesimpulan penelitian ini adalah (1)budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Kota Kediri. (2)motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Kota Kediri. (3) lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Kota Kediri. (4)secara simultan atau bersama-sama ketiga variabel bebas yang terdiri dari budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KATA KUNCI: Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Non fisik, dan Kinerja Pegawai

#### I. LATAR BELAKANG

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumberdaya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki untuk organisasi membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Sehingga organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi.

Menurut Moeheriono (2012:95)"kinerja" merupakan "gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi". Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja non fisik.

Menurut Wirawan (2009:10)
"budaya organisasi" merupakan
"norma, nilai-nilai, asumsi,
kepercayaan, filsafat, kebiasaan

organisasi yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktifitas organisasi". Budaya organisasi mempengaruhi pola pikir, sikap, dan pola perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang efektif dapat menciptakan peningkatan produktifitas yang tinggi, karyawan yang dengan sukarela menyesuaikan dengan budaya organisasi akan memiliki kinerja yang tinggi.

Wibowo Menurut (2010:378), "motivasi" merupakan "proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan". Menurut Sudarmo (2011: 132) motivasi merupakan "faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu". Oleh karena itu, motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas. Dengan adanya motivasi, seorang pegawai akan memenuhi tugasnya bahkan sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang



menjadi motivasinya dalam bekerja terpenuhi dan kinerjanya akan meningkat.

Menurut Sedarmayanti (2009:26), lingkungan kerja non fisik adalah "semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan". Lingkungan kerja yang nyaman, dapat membuat pegawai nyaman dalam bekerja, memiliki semangat yang tinggi dan kinerjanya yang akan meningkat.

Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Kediri memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Selain itu, tekanan utama dalam perubahan dan pengembangan budaya organisasi adalah mencoba untuk mengubah nilai, sikap dan perilaku dari anggota organisasi secara keseluruhan. Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Kediri mempunyai strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai, yaitu dengan bekerja keras dan tuntutan kerja yang tinggi. Dengan bekerja keras dan tuntutan kerja yang tinggi harapannya pegawai akan termotivasi. Namun pada kenyataannya kineria pegawai mengalami *fluktuasi* dan justru sering tidak memenuhi produktivitas kerja. Strategi yang diterapkan lembaga cenderung berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Kediri memiliki upaya dalam menghasilkan kinerja pegawai yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh pegawai adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, dan menciptakan hubungan kerja yang baik. Pegawai akan merasa betah berada di dalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Pekerjaan-pekerjaan akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan pegawai akan merasa senang dengan pekerjaannya.

#### II. METODE

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja non fisik sebagai variabel bebas



dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan Badan Narkotika Nasional Kota Kediri selama 6 bulan. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Narkotika Nasional Kota Kediri. Sampel yang ditetapkan sejumlah 38 responden dengan metodesampel jenuh.

Instrumen dalam penelitian ini yang digunakan untuk mengumpulkan data primer adalah kuisioner, yaitu angket yang berisi sejumlah pertanyaan yang akan dijawab responden. Instrumen diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

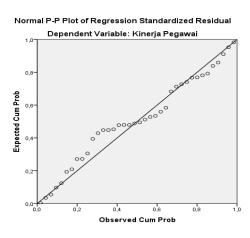
Uji validitas menurut Sugiyono (2016: 121) menjelaskan validitas adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya dapat diukur. Menurut Sugiyono (2016:121) instrumen dikatakan reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Uji validitas digunakan untuk mendapatkan keyakinan mengenai sejauh mana ketetapan item-item pertanyaan kuisioner. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa instrumen valid dan reliable.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan mempertimbangkan syarat uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, dan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji statistik secara parsial (uji t) dan uji statistik secara simultan (uji F) dan dengan taraf signifikan  $\alpha = 5\%$ . Analisis dilakukan dengan bantuan program software SPSS (Statistical Package For Social Science) versi 23.

#### III. HASIL DAN KESIMPULAN

- 1. Hasil Analisis Data
  - a. Uji Asumsi klasik
    - 1. Uji Normalitas



Gambar 1 Uji Normalitas simki.unpkediri.ac.id



terlihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal dan berada di sekitar garis diagonal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

#### 2. Uji Multikolinieritas

#### Tabel 1 Uji Multikolinieritas

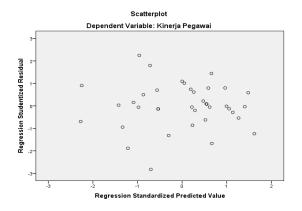
Coefficients<sup>a</sup>

Mode	el	Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF	
	(Constant)			
1	Budaya Organisasi	,397	2,519	
	Motivasi	,399	2,508	
	Lingkungan Kerja	,624	1,603	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa semua variabel X memiliki nilai *Tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan VIF yang lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas, hal ini berarti antar variabel independen tidak terjadi korelasi.

#### 3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Grafik *scatterplot* terlihat bahwa titiktitik menyebar secara acak tidak membentuk pola dan berada diatas nol (0) dan dibawah nol (0), sehingga tidak terjadi heterokedastisitas dan asumsi heterokedastisitas terpenuhi.

#### 4. Uji Autokorelasi

Tabel 2 Uji Autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

R	R	Adjusted	Std.	Durbin-
	Squar	R Square	Error of	Watson
	e		the	
			Estimate	
,886ª	,786	,767	2,72896	1,901

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, Motivasi, Budaya Organisasib. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas nilai DW hitung lebih besar dari (du) = 1,656 yang menunjukkan 1,656 < 1,901 < 2,344, sehingga model regresi tersebut sudah bebas dari masalah autokorelasi.



### b. Analisis Regresi LinierBerganda

Tabel 3
Coefficients<sup>a</sup>

Coefficients					
Model	Unstandardize d Coefficients		Standar dized Coeffici ents	t	Sig.
	В	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,16 0	2,428		2,53 7	,016
Budaya Organisasi	,179	,079	,284	2,25 5	,031
Motivasi	,293	,077	,481	3,82 8	,001
Lingkunga n Kerja	,174	,073	,238	2,37 2	,024

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

#### Persamaan Regresi

$$Y = 6,160 + 0,179 X1 + 0,293 X2 + 0,174X3 + e$$

Penjelasan dari masing-masing koefisien regresi sebagai berikut:

- 1. Konstanta : variabel yang nilai datanya bersifat tetap dan tidak bisa diubah.
- Setiap peningkatan satu variabel budaya organisasi maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,179 dengan asumsi variabel lain tetap.
- 3. Setiap peningkatan satu variabel motivasi maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,293 dengan asumsi variabel lain tetap.

 Setiap peningkatan satu variabel lingkungan kerja non fisik maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,174 dengan asumsi variabel lain tetap.

### c. Uji Koefisien Determinasi $(\mathbb{R}^2)$

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary<sup>b</sup>

1viouci buillilai y								
Mo	R	R	Adjuste	Std.	Durbin-			
del		Squar	d R	Error of	Watson			
		e	Square	the				
				Estimat				
				e				
1	,886ª	,786	,767	2,72896	1,901			

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, Motivasi, Budaya Organisasib. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,767. dengan demikian menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja non fisik dapat menjelaskan kinerja pegawai sebesar 76,7% dan sisanya yaitu 23,3% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.



#### d. Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji Simultan (Uji F)

#### Tabel 1.5 Hasil Uji Simultan (Uji F) ANOVA<sup>a</sup>

Mo	odel	Sum of Square s	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regre ssion Resid ual	928,69 0 253,20 5	34	309,56 3 7,447	41,5 68	,000 b
	Total	1181,8 95	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Budaya Organisasi

Nilai probabilitas signifikansi uji F sebesar 0,000 < 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, berarti budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai

### 2. Uji Parsial (Uji t) Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model			Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	В		Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,160	2,428		2,537	,016
	Budaya Organisasi	,179	,079	,284	2,255	,031
	Motivasi	,293	,077	,481	3,828	,001
	Lingkungan Kerja	,174	,073	,238	2,372	,024

 Nilai probabilitas signifikansi variabel budaya organisasi sebesar 0,031 < 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, berarti ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Universitas Nusantara PGRI Kediri

- Nilai probabilitas signifikansi variabel motivasi sebesar 0,001 < 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, berarti ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai.
- 3. Nilai probabilitas signifikansi variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 0,024 < 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, berarti ada pengaruh signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai.

#### 2. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa

- a. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Kota Kediri.
- b. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Kota Kediri.
- c. Lingkungan kerja non fisik
   berpengaruh signifikan
   terhadap kinerja pegawai





Badan Narkotika Nasional Kota Kediri.

d. Secara simultan atau bersamasama ketiga variabel bebas
yang terdiri dari budaya
organisasi, motivasi, dan
lingkungan kerja non fisik
berpengaruh signifikan
terhadap kinerja pegawai

#### 3. DAFTAR PUSTAKA

AA. Anwar Prabu
Mangkunegara, 2009.

Manajemen Sumber Daya
Manusia Perusahaan. Bandung:
PT Remaja Rosdakarya

AB Susanto. 2007. A strategic Managemen Approach, CSR. Jakarta: The Jakarta Consulting Group

Amir.2015.*Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*.Jakarta : Mitra
Wacana Media

Bangun, Wilson, 2012,

Manajemen Sumber Daya

Manusia. Bandung:Erlangga

Feriyanto.2015. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Mediata

Ghozali. 2013. Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product AndServiceSolution) Untuk Analisis Data & Uji Statistik. Jakarta: Mediakom

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi

Aksara

http://bnnkotakediri.blogspot.co.i d/?m=I diakses pada 3 juni 2017

Kusdi. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE

Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. and Wright, P.M. (2008). Human Resource Management: Gaining a competitive advantage, New York: McGraw Hill

Pabundu. 2010. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan.Jakarta: Bumi Aksara

ENDAH YULIA PRATIWI | 13.1.02.02.0283 EKONOMI - MANAJEMEN





Siagian, Sondang. 2008.

Manajemen Sumber Daya

Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju

Sudarmo. 2011. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE

Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Yogyakarta: CAPS

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

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers

Wulan, Lucky, 2011. Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, (online), <a href="http://eprints.undip.ac.id/26826/1/skripsi\_MSDM\_Lucky%28r%">http://eprints.undip.ac.id/26826/1/skripsi\_MSDM\_Lucky%28r%</a>
29. pdf diakses pada 30 Desember 2017

Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar–Dasar Ilmu Organisasi*. Edisidua. Yogyakarta: Andi Offset

ENDAH YULIA PRATIWI | 13.1.02.02.0283 EKONOMI - MANAJEMEN Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta:
Salemba

#### Jurnal

Luthans, Susanto. 2007. Analisis
Perbandingan Pengaruh
Langsung dan Tak Langsung
Faktor Budaya Organisasi dan
Komitmen terhadap Kinerja
Karyawan pada UPTD Parkir
Kota Surabaya. Jurnal Akuntansi
& Bisnis Vol. 7, No. 2. Surabaya:
STIESIA Surabaya

Norianggono. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai ( studi pada pegawai PT Telkomsel area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 8, No. 2 .Malang : Universitas Brawijaya Malang

Pratama.2012.Pengaruh Budaya
Organisasi Terhadap Kinerja
Pegawai pada Kantor Kecamata.
Jurnal. Depok : Universitas
Indonesia

Ramadhani. 2016. *Penga*ruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di simki.unpkediri.ac.id





Balai Pengembangan Kegiatan

Belajar (BPKB) Daerah

Istimewa Yogyakarta (DIY).

Jurnal. Yogyakarta: Universitas

Negeri Yogyakarta

Sutrisno Hadi. 2009. Analisis

Butir untuk Instrumen Angket,

Tes, dan Skala Nilai. Jurnal.

Yogyakarta: FP UGM