



## THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE NATIONAL NARCOTICS AGENCY OF OGAN KOMERING ILIR DISTRICT

### PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR

Indah Mawarni

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sjakhyakirti Palembang

E-mail: [indahmawarni.pps@gmail.com](mailto:indahmawarni.pps@gmail.com)

#### ARTICLE INFO

##### Correspondent

Indah Mawarni

[indahmawarni.pps@gmail.com](mailto:indahmawarni.pps@gmail.com)

##### Key words:

*organizational culture,  
employee performance*

##### Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 289 – 297

#### ABSTRACT

*This study aims to determine the influence of organizational culture on the performance of employees of the National Narcotics Agency of Ogan Komering Ilir Regency. The National Narcotics Agency (abbreviated as BNN) is an Indonesian Non-Ministerial Government Institution (LPNK) which has the task of carrying out government duties in the field of preventing, eradicating the abuse and illicit trafficking of narcotics, psychotropics, precursors and other addictive substances except addictive substances for tobacco and alcohol. BNN is led by a head who reports directly to the President. The research took samples using Proportionate Stratified Random Sampling. The research method was carried out by means of a relationship (associative hypothesis) between two variables, namely variable X (Organizational Culture) and variable Y (Employee Performance). The sample used in this research was employees of the National Narcotics Agency of Ogan Komering Ilir Regency, totaling 29 respondents who filled out a Likert scale questionnaire. The t-count value > t-table 0.547) and significance in the numbers (0.000 < 0.05). This means organizational culture (X) has a positive and significant influence on employee performance (Y).*

Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p><b>Koresponden</b></p> <p><b>Indah Mawarni</b> <i>indahmawarni.pps@gmail.com</i></p> <p><b>Kata kunci:</b> budaya organisasi, kinerja pegawai</p> <p><b>Website:</b> <i>https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER</i></p> <p><b>Hal: 289 - 297</b></p>	<p>Tujuan penelitian adalah: Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Ogan Komering Ilir. Badan Narkotika Nasional (disingkat BNN) adalah sebuah Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika, prekursor dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol. BNN dipimpin oleh seorang kepala yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Penelitian mengambil sampel menggunakan <i>Proportionate Stratified Random Sampling</i>. Metode penelitian yang dilakukan dengan cara hubungan (hipotesis asosiatif) dua variabel yaitu variabel X (Budaya Organisasi) dan variabel Y (Kinerja Pegawai). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Ogan Komering Ilir sebanyak 29 responden dengan mengisi kuesioner skala likert. Nilai t-hitung &gt; t-tabel 0,547) dan Signifikansi pada angka (0,000 &lt; 0,05). Artinya dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X) Berpengaruh secara Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y).</p> <p style="text-align: right;"><i>Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.</i></p>

## PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan sumber kekuatan dan inspirasi bagi suatu organisasi. Kebutuhan akan pentingnya budaya organisasi timbul ketika orang mulai membicarakan tentang pembudayaan nilai-nilai baru, konflik budaya dan bagaimana mempertahankan budaya (Ekobis *et al.*, 2017). Budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai, asumsi, dan norma yang dianggap benar yang digunakan untuk meningkatkan kinerja Pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Budaya adalah sistem makna bersama, jadi diharapkan bahwa orang-orang dari latar belakang yang berbeda atau tingkatan yang tidak sama dalam organisasi akan memahami budaya organisasi dengan cara yang sama.

Sumberdaya Manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Sumberdaya Manusia sendiri merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi, (Arfiyanto & Andini, 2016) Organisasi sendiri merupakan wadah di mana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, dalam memafaatkan sumberdaya organisasi secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Banyak perusahaan atau organisasi yang coba berbagi cara untuk meningkatkan kinerja Pegawai menjadi lebih efektif dan efisien, misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang baik. Kinerja yang baik adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (Ester Silvyana Siburian, 2021) Sedangkan menurut Mangkunegara konsep kinerja pegawai adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Jadi, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja pegawai ialah kinerja pegawai dapat diukur melalui evaluasi terhadap penyelesaian tugas utama dan prestasi pegawai selama periode waktu tertentu yang diukur dari target yang telah ditentukan pada awal periode.

Penelitian Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Y dan Hedar Akib (2017). menjelaskan bahwa dalam organisasi pemerintahan/ publik di Indonesia, kinerja organisasi pemerintahan merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan tata kelola pemerintahan.

Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya (Ekobis, 2019).

Setiap organisasi mempunyai tipe budaya yang berbeda-beda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Selain itu budaya organisasi juga dapat dijadikan sebagai media untuk membentuk hubungan antara pegawai dengan organisasi tersebut. Dengan itu, pegawai akan merasa bahwa mereka merupakan bagian dari organisasi (Tanuwibowo & Sutanto, 2014).

Semua nilai ini berasal dari adat kebiasaan, agama, norma, dan kaidah yang menjadi keyakinan dan kebiasaan orang-orang saat berperilaku di tempat kerja atau di dalam organisasi. Jika budaya organisasi baik, budaya tersebut dapat memberikan pengaruh yang baik pada Pegawai sehingga mereka dapat mencapai visi, misi, tujuan, dan tujuan organisasi.

Pembentukan BNNK Ogan Komering Ilir didasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 23 Tahun 2010 tentang Badan Narkotika Nasional, yang dalam Bagian Kesebelas Instansi Vertikal Pasal 31 sampai dengan Pasal 37 diatur mengenai kedudukan, tugas dan susunan organisasi BNNP dan BNNK/Kota.

Hingga pada akhirnya, pada tanggal 1 April 2017 secara resmi berdirilah BNN Kabupaten Ogan Komering Ilir yang merupakan perpanjangan tangan BNN RI dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi dalam program Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika di wilayah Kabupaten Ogan Komering Ilir. Terkait dengan budaya organisasi pada Kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Ogan Komering Ilir dan hasil observasi awal menunjukkan bahwa indikator pada budaya organisasi masih terlihat kurang seperti inovasi dan pengambilan resiko.

## METODE PENELITIAN

Ditinjau dari jenis datanya, pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif karena dalam proses mengumpulkan data, peneliti menetapkan terlebih dahulu konsep sebagai variabel-variabel yang berhubungan dan berasal dari teori yang sudah ada. Kemudian variabel tersebut dicari dan ditetapkan indikator-indikatornya. Setelah indikator ditetapkan, akan dibuat kuesioner yang berupa pertanyaan, pilihan jawaban dan skor penilaiannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Variabel independen (X), terdiri dari variabel Budaya Organisasi (X) sedangkan, variabel dependen (Y) terdiri dari variabel Kinerja Pegawai (Y).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam hal ini digunakan *item* pertanyaan yang diharapkan dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrumen dianggap valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,30.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi**

No	Item	r-hitung	r-tabel	Result
1	X1	0,48125	0,25486	Valid
2	X2	0,26042	0,25486	Valid
3	X3	0,37847	0,25486	Valid
4	X4	0,46181	0,25486	Valid
5	X5	0,46319	0,25486	Valid

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Kerja**

No	Item	r-hitung	r-tabel	Result
1	Y1	0,42708	0,25486	Valid
2	Y2	0,50139	0,25486	Valid
3	Y3	0,34653	0,25486	Valid
4	Y4	0,19167	0,25486	Valid
5	Y5	0,14931	0,25486	Valid

Dari 10 pernyataan yang diajukan kepada 29 responden di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Ogan Komering Ilir ternyata variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X) dan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) tidak ada item (pernyataan) yang tidak valid, hal ini dikarenakan nilai *Pearson Correlation*  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

Kesemua item yang valid membuktikan dalam pengujian ini, bahwa item-item pernyataan yang diberikan kepada responden di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Ogan Komering Ilir dapat direspon dan dimengerti dengan baik.

### **Uji Realibilitas**

Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Menurut (Sugiyono, 2010) sebuah instrumen dan data yang dihasilkan disebut reliable atau terpercaya apabila instrumen tersebut secara konsisten memunculkan hasil yang sama setiap kali dilakukan pengukuran. Reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach*, dengan cara membandingkan nilai Alpha dengan standarnya, Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X)**

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.795	5

Sumber: Data Diolah, 2022

Dari hasil analisis seperti terlihat pada Tabel 3 dapat nilai *Cronbach's Alpha* variabel Budaya Organisasi (X) sebesar 0.795 dengan jumlah pernyataan yang valid sebanyak 5 pernyataan. Instrument dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrument variabel Budaya Organisasi (X) reliabel.

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.693	5

Sumber: Data Diolah, 2022

Dari hasil analisis seperti disajikan pada Tabel 4 dapat nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.693 dengan jumlah pernyataan yang valid sebanyak 5 pernyataan. Instrument dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrument variabel Kinerja Pegawai (Y) reliabel.

### **UJI KOEFISIEN DETERMINASI**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Table 5. Hasil Uji Koefesien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.414 <sup>a</sup>	.172	.141	1.484

a. Predictors: (Constant), X

Sumber: Data Diolah, 2022

Dari Tabel 5 diketahui nilai determinasinya atau *R-Square* adalah (0,414) yang artinya Variabilitas dari Variabel *Dependen* yang dapat dijelaskan oleh Variabel *Independen* adalah sebesar 17,2%. Jadi dapat disimpulkan bahwa model Regresi cukup Baik untuk memprediksi pengaruh dari Variabel *Dependen* yaitu Budaya Organisasi.

### Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Table 6. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.743	2.355		7.535	<.001
	Budaya Organisasi	.233	.098	.414	2.366	.025

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 6 dapat dibuat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$X = 17.743 + 0.233x + e$$

Di mana:

$$\text{Konstanta} = 17.743$$

$$X = \text{Budaya Organisasi (0.233)}$$

$$e = \text{Error}$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier sederhana, maka dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Koefesien konstanta sebesar 17.743 artinya apabila budaya organisasi (X) nilai 0 atau tetap, maka kinerja (Y) sebesar 17.743
2. Hasil perhitungan diketahui nilai koefesien variabel budaya organisasi (X) sebesar 0.233 artinya apabila budaya organisasi (X) meningkat sebesar 1 % maka kinerja (Y) akan bertambah sebesar 0.233.

Jadi, berdasarkan persamaan regresi linier sederhana tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai koefesien regresi budaya organisasi bernilai positif artinya apabila terjadi peningkatan pada budaya organisasi maka kinerja pegawai akan naik.

### PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka pada bagian ini dibahas dari hasil penelitian masing-masing indikator variabel pengaruh budaya organisasi terhadap indikator kinerja pegawai. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting terhadap

indikator kinerja pegawai. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting terhadap kesuksesan suatu organisasi. Dalam jangka panjang, budaya organisasi sebagai sarana bagi anggota organisasi untuk memenuhi kebutuhan serta mencapai tujuannya. Barry Phegan (2000:1), memberikan pengertian tentang budaya organisasi adalah tentang bagaimana orang merasa tentang melakukan pekerjaan baik dan apa yang membuat peralatan dan orang bekerja bersama dalam harmoni. Budaya organisasi merupakan pola yang rumit tentang bagaimana orang yang melakukan sesuatu, apa tentang bagaimana dan mengapa orang mengambil pekerjaan yang berada dalam perusahaan."

Faktor-faktor budaya organisasi:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh Pegawai didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh Pegawai diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.
3. Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang, yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.
6. Keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh Pegawai agresif dan bersaing, bukannya daripada bekerja sama.
7. Kemantapan/stabilitas, yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan status quo.

## **SIMPULAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Ogan Komering Ilir Artinya, semakin tinggi budaya organisasi pegawai maka kinerja pegawainya akan semakin meningkat. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 penelitian ini terdukung. Budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan-kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi. Budaya organisasi menjadi acuan bersama di antara manusia dalam berinteraksi dalam organisasi. Adapun kelemahan budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Ogan Komering Ilir dari hasil pernyataan yang diberikan kepada responden adalah sebagai berikut:

1. Sudah adanya struktur organisasi pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Ogan Komering Ilir, akan tetapi pegawai tidak bekerja sesuai dengan bagian mereka sehingga belum optimalnya pekerjaan yang mereka kerjakan.
2. Jam kerja antara pegawai di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Ogan Komering Ilir tidak sama sehingga tidak bisa mewujudkan visi dan misi Badan Narkotika Nasional Kabupaten Ogan Komering Ilir.
3. Lemahnya kerja sama dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai dikarenakan kurang komunikasi antara sesama pegawai.

Berdasarkan tabel *Coefficients<sup>a</sup>* di atas, dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

1. Nilai Beta ( $B$ ) pada *Coefficients*<sup>a</sup> Kinerja Pegawai ( $Y$ ) adalah sebesar (22.033) *Constant* (Tetap) dan Nilai Beta ( $B$ ) pada *Coefficients*<sup>a</sup> Budaya Organisasi ( $X$ ) adalah sebesar 0.063 (Positif). Maka secara Konseptual dapat dirumuskan persamaan regresi yaitu: "Jika Kinerja Pegawai ( $Y$ ) saat ini dalam keadaan Konstan atau tetap (22.033), maka apabila terjadi perubahan (Positif) sebesar 1x pada Budaya Organisasi ( $X$ ) secara langsung (diasumsikan) hal ini akan berdampak pada meningkatnya Kinerja Pegawai sebesar 22.033 (Positif).
2. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  0.547 dan Signifikansi pada angka ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi ( $X$ ) Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi ( $X$ ) berpengaruh secara Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Arfiyanto, D., & Andini, I. Y. (2016). Pengendalian Sumber Daya Manusia pada Pegawai Universitas Wiraraja Bagian Struktural dalam Pencapaian Prestasi Kerja. In *Performance* (Vol. 6, No. 2, pp. 61-73). Universitas Wiraraja Sumenep.
- Ester Silvyana Siburian, dkk. (2021). "Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Kepada Masyarakat di Kantor Kelurahan Sinaksak Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara." *Jurnal Governance Volume 1. Nomor.2*
- Indriyani, Etty dan Christologus WH Petrus. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Workshop SMK Katholik.
- Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus & Haedar Akib. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, Vol. 4, No. 1.
- Kartiningasih. (2007). Analisis Pengaruh Budaya organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Perusahaan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. Tesis tidak diterbitkan. Semarang: Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Brawijaya.
- Malayu S.P Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. (2008). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Peraturan Presiden Nomor 23 Tahun 2010 tentang Badan Narkotika Nasional
- Prihayanto Susandi. (2012). *Analisis Pengaruh Budaya organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi tidak diterbitkan. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

Tanuwibowo & Sutanto. (2014). Hubungan Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Pegawai. *Trikonomika*, 13(2), 144.