

Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian di Badan Narkotika Nasional

Della Regita Putri¹⁾, Ika Suhartanti Darmo²⁾

Manajemen, Fakultas Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta, 13210

¹⁾ Email: 2015101631@student.kalbis.ac.id

²⁾ Email: ika.darmo@kalbis.ac.id

Abstract: This study aims to determine the effect of organizational culture, job training and work discipline on the performance of staffing and employee bureau organizations in the National Narcotics Agency. This research uses quantitative methods by conducting surveys and testing to all employees in the company. The test results show that organizational culture variables have a significant effect on employee performance variables, training variables do not have a significant effect on employee performance variables, and work discipline variables have a significant effect on employee performance. This research was assisted by IBM SPSS 25 as a data processing tool. The number of respondents in this study were 54 people. Based on the *t* test organizational culture variables have $t \text{ arithmetic} \geq t \text{ table} = 2.180 > 2.00856$, work training variables have $t \text{ arithmetic} \geq t \text{ table} = -1.284 < 2.00856$, and work discipline variables have $t \text{ arithmetic} \geq t \text{ table} = -1.284 < 2.00856$. This shows that organizational culture and work discipline variables have a significant effect, while work training variables have no significant effect.

Keywords: organizational culture, job training, work discipline, employee performance

Abstrak: penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai biro kepegawaian dan organisasi di Badan Narkotika Nasional. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melakukan survey dan pengujian kepada seluruh karyawan di perusahaan tersebut. Hasil uji menunjukkan variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, variabel pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, dan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dibantu dengan IBM SPSS 25 sebagai alat pengolahan data. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 53 orang. Berdasarkan uji *t* variabel budaya organisasi memiliki $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel} = 2,180 > 2,00856$, variabel pelatihan kerja memiliki $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel} = -1,284 < 2,00856$, dan variabel disiplin kerja memiliki $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel} = -1,284 < 2,00856$. Hal ini menunjukkan variabel budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan, sedangkan variabel variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh secara signifikan.

Kata Kunci: budaya organisasi, pelatihan kerja, disiplin kerja, kinerja pegawai

I. PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Bersamaan dengan hadirnya era industri 4.0 serta dengan lahirnya beragam lembaga, perusahaan, dan organisasi di

Indonesia, timbul sebuah tuntutan baru yang dimana mengharuskan adanya substansi-substansi yang dimiliki oleh tiap instansi tersebut guna menciptakan kualitas sumber daya manusia yang layak dan

mampu bersaing. Selain itu, Sumber daya manusia yang berkualitas juga menjadi penentu keberhasilan, kemajuan serta kredibilitas sebuah organisasi. Namun, keberhasilan, kemajuan, dan kredibilitas sebuah organisasi juga dilihat dari aspek kinerja setiap individu dalam suatu bidang pekerjaan. Dalam hal ini, sumber daya manusia dalam sebuah organisasi harus mampu memiliki tingkat profesionalitas tinggi dan juga mampu berkomitmen dalam bidang kerja yang ditekuni untuk mencapai tujuan tertentu. “Untuk kedepan percayalah, kita harus membangun fondasi sumber daya manusia yang berkualitas, yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi” Presiden Joko Widodo, dalam unggahan di media sosial pada hari Jumat (sultra.antaranews.com, 2019). Pernyataan Presiden Jokowi pada akun sosial mediana menyatakan bahwa Presiden Jokowi ingin memfokuskan kualitas sumber daya manusia yang unggul terutama yang menyangkut aparat negara. Akan tetapi, Bank Dunia (world bank) merilis laporan indeks sumber daya manusia (Human Capital Indeks/HCI) Indonesia menepati posisi ke empat dari 9 negara ASEAN antarlain; Singapura, Malaysia, Brunei Darrusalam, Thailand, Filipina, Vietnam, Laos, Kamboja.

Maka dari itu, setiap sumber daya manusia perlu memiliki komitmen tinggi pada suatu lembaga/perusahaan untuk mendukung bagaimana berkembangnya sebuah perusahaan/lembaga tersebut. Begitu pula pada objek penelitian yang saya teliti yaitu Badan Narkotika Nasional. Badan Narkotika Nasional merupakan Lembaga Non Kementrian Kerja (LNPK) 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.

Badan Narkotika Nasional terdiri dari sekretariat utama, deputi bidang pemberantasan, deputi bidang pencegahan, deputi bidang pemberdayaan, dan deputi bidang rehabilitasi.

Berdasarkan peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia No. 12 Tahun 2018 Tentang pedoman nilai-nilai organisasi dalam pengembangan budaya kerja, yaitu:

1. Berani

Berani diartikan sebagai memiliki hati yang mantap dan rasa percaya diri yang besar dalam mengambil tindakan yang benar, serta mampu menaklukkan rasa takut.

2. Nasionalisme

Nasionalisme adalah suatu konsep yang menunjukkan pemahaman dan kecintaan pada Bangsa dan Negara Indonesia.

3. Netral

Netral dimaknai dengan memiliki sikap kesatuan utuh dan berintegritas yang tidak memihak sehingga menunjukkan kewibawaan kelembagaan.

4. Responsif

Responsif dalam pelayanan, pelayanan diartikan sebagai kinerja sehingga Aparatur negara dalam melakukan tugas fungsinya bersikap cepat dan tanggap dalam memberikan respon terhadap pekerjaan yang sedang diemban.

5. Inovatif

Inovatif adalah mampu memperkenalkan sesuatu yang baru dalam menyelesaikan pekerjaan yang diemban.

Berdasarkan kelima nilai-nilai diatas, peneliti melakukan survey terhadap Biro kepegawaian dan organisasi yang ada di Badan Narkotika Nasional untuk mengetahui apakah realisasi budaya internalisasi sudah cukup diterapkan.

Tabel 1.1 Hasil Survey Realisasi Budaya Organisasi

No.	Pernyataan	Jawaban %		Jumlah Pegawai
		Ya	Tidak	
1.	Pegawai selalu menaati aturan-aturan yang ada	13	20.1	30
2.	Pegawai melakukan usaha-usaha untuk memberikan layanan terbaik kepada pegawai lainnya.	6	9.9	30
3.	Dalam melaksanakan setiap pekerjaan saya tidak tergantung pada petunjuk pimpinan	7	15.7	30
4.	Pegawai bekerja dengan efektif dan efisien	4.5	5.3	30
5.	Pegawai saling menghormati dan memberikan salam	9.5	9	30

Berdasarkan hasil survey yang sudah dilakukan pada biro kepegawaian dan organisasi, 60% belum menerapkan budaya internalisasi yang ada di Badan Narkotika Nasional. Namun dalam hal ini, Badan Narkotika Nasional juga telah merencanakan program pelatihan agar nilai-nilai yang dicantumkan dapat direalisasikan oleh pegawai biro kepegawaian dan organisasi. Akan tetapi, dari beberapa pelatihan yang sudah direncanakan, Badan Narkotika Nasional baru melaksanakan dua kali pelatihan yaitu, master trainer internalisasi nilai-nilai BNN dan TOF pelatihan internalisasi nilai-nilai BNN.

Tabel 1.2 Pelatihan Badan Narkotika Nasional

No.	Jenis-Jenis Pelatihan
1.	Master Trainer Internalisasi nilai-nilai BNN
2.	Capacity Building
3.	Workshop PKA & PKP
4.	TOF Pelatihan Internalisasi Nilai-Nilai BNN
5.	Pelatihan Bahasa Inggris

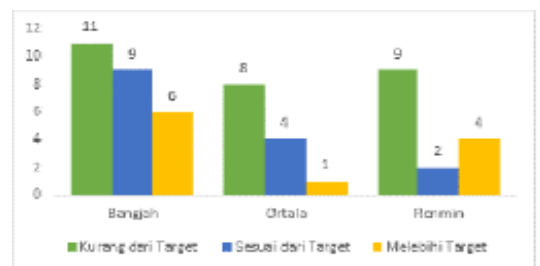
Bedasarkan tabel diatas terdapat pelatihan-pelatihan yang belum direalisasikan. Seharusnya di setiap bagian dalam sebuah lembaga memiliki pelatihan rutin yang sesuai dengan kebutuhannya. Akan tetapi, biro kepegawaian dan organisasi Badan Narkotika Nasional belum mampu melakukan realisasi terhadap semua pelatihan yang sudah dirancang untuk satu periode kedepan

karena masih adanya penyesuaian yang harus dilakukan didalam biro tersebut.

Tabel 1.3 Data Absensi Biro Kepegawaian BNN, 2019

	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agst	Sep	Okt	Nov
Sakit	27	29	16	20	19	21	18	20	9	16	18
Izin	12	4	10	8	8	9	13	-	1	-	-
Rawat Inap	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cuti	16	33	40	52	20	49	15	33	18	1	26
Dinas	11	42	62	102	57	32	307	134	259	194	524
Tugas Belajar	66	57	-	57	63	45	69	66	-	-	4
Pendidikan	-	-	-	6	-	12	-	9	-	-	-

Dari hasil rekapitulasi absensi biro kepegawaian dan organisasi menunjukkan bahwa pada persentase bulan November, terdada banyak pegawai yang tidak hadir pada saat jam kerja. Pada bulan Maret, data menunjukan persentase minimum pada ketidakhadiran pegawai saat jam kerja. Maka dari persentase yang sudah dijelaskan, tingkat disiplin kerja pada biro kepegawaian dan organisasi sangat berdampak pada kualitas dan kuantitas kinerja dari biro kepegawaian Badan Narkotika Nasional.



Gambar 1.1 Grafik Kuantitas Kinerja Biro Kepegawaian dan Organisasi BNN Tahun 2019

Bedasarkan grafik kuantitas kinerja biro kepegawaian dan organisasi menjelaskan bahwa kuantitas kurang dari target kerja pada kinerja pegawai mendapatkan skala yang lebih tinggi yaitu 28. Kuantitas sesuai dari target kerja pada kinerja pegawai skala sebesar 15. Kuantitas yang melebihi target kerja pada kinerja

pegawai mendapatkan skala sebesar 11. Dilihat grafik tersebut bahwa tingginya kuantitas yang kurang dari target pada kinerja pegawai. Maka dari itu, dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai biro kepegawaian dan organisasi.

Maka dari itu, setiap sumber daya manusia perlu memiliki komitmen tinggi pada suatu lembaga/perusahaan untuk mendukung bagaimana berkembangnya sebuah perusahaan/lembaga tersebut. Dari identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan permasalahan yang dapat ditemukan antara lain: (1) Apakah budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan? (2) Apakah pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan? (3) Apakah Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai? (4) Apakah budaya organisasi, pelatihan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai?

II. METODE PENELITIAN

A. TINJAUAN TEORITIS DAN HIPOTESIS

Pengertian Manajemen

Menurut Anwar (2015:1), manajemen pada dasarnya adalah upaya mengatur segala sesuatu (sumber daya) untuk mencapai suatu tujuan, jadi manajemen adalah proses proses pengintegrasian sumber-sumber yang tidak berhubungan menjadi sistem totalitas untuk menyelesaikan tujuannya.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Elbadiansyah (2019:3) manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu atau cara untuk mengatur bagaimana hubungan serta peranan tenaga kersa manusia yang harus diperdayakan secara maksimal, efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan bersama.

Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Sulaksono (2019:4) budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi.

Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Affandi (2016:81) fungsi-fungsi budaya organisasi, antara lain:

1. Menunjukkan identitas suatu masyarakat atau organisasi,
2. Sebagai faktor pengikat kebersamaan,
3. Sebagai faktor penggerak,
4. Sebagai sumber inspirasi, kebanggan,
5. Sebagai warisan,
6. Sebagai proses adaptasi terhadap perubahan.

Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Alhudori (2018:654) pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh organisasi.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Lemhanas dalam Budhi (2017:2) disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan sebuah sistem yang mengharuskan orang tunduk

terhadap keputusan, perintah, atau peraturan yang diberlakukan bagi diri sendiri.

Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara dalam Rismawati dan Mattalata (2018:7) mengatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

B. METODE PENELITIAN

Penyelidikan ini berfokus pada Badan Narkotika Nasional Jakarta Timur. Badan Narkotika Nasional adalah Lembaga Kerja Non Kementerian (LNPK) yang bertugas di bidang pencegahan, pemberantasan, dan peredaran gelap Narkotika, Psikotropika, Prekursor, dan Zat Adiktif lainnya, tidak termasuk tembakau dan alkohol. Penelitian ini menanyai 53 personel Badan Narkotika Nasional dan pegawai biro organisasi. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Tujuan dari analisis regresi ini adalah untuk memprediksi permintaan masa depan berdasarkan data historis atau untuk menentukan pengaruh satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Teknik analisis data penelitian kuantitatif menggunakan statistik deskriptif. Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang dikumpulkan apa adanya, tanpa menarik kesimpulan yang berlaku untuk umum atau membuat generalisasi (Sudaryono, 2015:198). Ketika peneliti ingin menggambarkan data sampel tanpa menarik kesimpulan tentang populasi dari mana sampel itu diambil, statistik deskriptif dapat digunakan. Statistik deskriptif meliputi penyajian data melalui

tabel, grafik, diagram lingkaran, dan piktoqram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan desil, dan perhitungan persentase, serta perhitungan distribusi data melalui perhitungan mean dan standar deviasi. Sugiyono dan Sudaryono (2015: 19) menyatakan bahwa statistik deskriptif dapat digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel melalui analisis korelasi, untuk membuat prediksi dengan menggunakan analisis regresi, dan untuk membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata sampel atau data populasi.

C. HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hunt mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem yang diyakini, dihargai, dan dikembangkan oleh organisasi untuk mengarahkan perilaku anggotanya (Busro, 2018:5). Budaya dalam suatu organisasi merupakan sistem pengendalian nilai dan arah yang membentuk sikap dan norma para anggotanya. Berdasarkan temuan Alfitri Rijanto dan Mukaram (2018), variabel budaya organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

N mendefinisikan pelatihan sebagai kegiatan perusahaan atau instansi yang dapat meningkatkan dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan karyawan atau karyawan sesuai dengan keinginan instansi atau instansi (Pongkor; et al, 20183). Menurut penelitian M. Alhudhori, variabel pelatihan (X1) berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Lemhanas, disiplin adalah ketaatan dan penerapan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk pada keputusan, perintah, atau aturan yang dipaksakan sendiri (Budhi, 2017: 2). Menurut penelitian Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi, variabel X (disiplin) berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hunt dan Busro (2018:5) mendefinisikan organisasi sebagai suatu sistem yang diyakini, dievaluasi, dan dikembangkan oleh organisasi untuk memandu perilaku anggotanya. Menurut Sudaryono dkk. (2018:123), pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia suatu organisasi. Karyawan baik yang baru bergabung atau sudah lama bekerja di perusahaan wajib mengikuti pelatihan karena instruksi kerja dapat berubah karena perubahan lingkungan kerja, strategi, dll. Menurut Susilaningih Pangatso dan Susanti (2016:147), disiplin adalah tindakan manajemen yang dimaksudkan untuk mendorong anggota organisasi untuk mematuhi berbagai ketentuannya. Dalam hal disiplin, penekanan yang lebih besar ditempatkan pada kesadaran individu tentang aturan organisasi. Rismawati dan Mattala (2018:7) menyatakan bahwa kinerja seorang pegawai merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan tanggung jawabnya. Muhammad Idris (2018) menemukan bahwa faktor budaya (X1), pelatihan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian yang dilakukan adalah Pre-Test Validity and Reliability Test, Main-Test Validity and Reliability Test, dan Classical Assumption Test yang menentukan apakah data penelitian normal dan bebas kesalahan. Uji asumsi standar meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hipotesis nol kemudian diuji dengan menggunakan uji t, uji f, uji analisis regresi linier berganda, dan uji koefisien determinasi. BO (Budaya Organisasi), PK (Latihan Kerja), DK (Disiplin Kerja), dan KP (Pengetahuan dan Kinerja) adalah singkatan yang terdapat dalam hasil tes SPSS (Kinerja Karyawan). Uji Validitas Main-Test

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS versi 25. Pada masing-masing variabel penelitian tersebut dilakukan uji validasi penjelasan rumus korelasi product moment dari Cronbach Pearson, suatu indikator dikatakan valid apabila N (sampel) = 53 dan α (alpha) = 0,05. Hasil r hitung > rtabel (0,279) = valid. Hasil r hitung < rtabel (0,279) = tidak valid. Sehingga dapat menentukan degree of freedom (df) = N-jumlah variabel. Jumlah N pada main test sebanyak 53, jadi $N - 3 = 50$, maka diperoleh r tabel sebesar 0,279.

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Dimensi	Item Pernyataan	Total Pearson Correlation	Nilai r Tabel	Keterangan
Kesadaran Diri	BO1	0.451	0.279	Valid
	BO2	0.592	0.279	Valid
	BO3	0.431	0.279	Valid
Keagresifan	BO4	0.322	0.279	Valid
	BO5	0.374	0.279	Valid
Kepribadian	BO6	0.376	0.279	Valid
	BO7	0.472	0.279	Valid
	BO8	0.58	0.279	Valid
Perfoma	BO9	0.427	0.279	Valid
	BO10	0.373	0.279	Valid
	BO11	0.329	0.279	Valid
Orientasi Tim	BO12	0.344	0.279	Valid
	BO13	0.388	0.279	Valid
	BO14	0.401	0.279	Valid
	BO15	0.324	0.279	Valid

Hasil uji validitas variabel budaya sebagaimana ditampilkan pada tabel 3.1 menunjukkan bahwa semua pernyataan dianggap valid karena nilai korelasi Pearson melebihi nilai rtabel N = 50.

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja

Dimensi	Item Pernyataan	Total Pearson Correlation	Nilai r Tabel	Keterangan
Instruktur	PK1	0.792	0.279	Valid
	PK2	0.319	0.279	Valid
	PK3	0.357	0.279	Valid
	PK4	0.757	0.279	Valid
Peserta	PK5	0.74	0.279	Valid
	PK6	0.482	0.279	Valid
	PK7	0.312	0.279	Valid
Materi	PK8	0.586	0.279	Valid
	PK9	0.33	0.279	Valid
	PK10	0.584	0.279	Valid
Metode	PK11	0.757	0.279	Valid
	PK12	0.548	0.279	Valid
	PK13	0.372	0.279	Valid
Tujuan	PK14	0.594	0.279	Valid
	PK15	0.37	0.279	Valid
	PK16	0.395	0.279	Valid
Sasaran	PK17	0.403	0.279	Valid
	PK18	0.579	0.279	Valid

Berdasarkan tabel 3.2 hasil uji validitas variabel pelatihan kerja menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid karena nilai pearson correlation lebih besar dari nilai r tabel N = 50.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Dimensi	Item Pernyataan	Total Pearson Correlation	Nilai r Tabel	Keterangan
Taat Terhadap Aturan Waktu	DK1	0.713	0.279	Valid
	DK2	0.61	0.279	Valid
	DK3	0.782	0.279	Valid
Taat Terhadap peraturan perusahaan	DK4	0.585	0.279	Valid
	DK5	0.465	0.279	Valid
	DK6	0.414	0.279	Valid
Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan	DK7	0.4	0.279	Valid
	DK8	0.524	0.279	Valid
	DK9	0.494	0.279	Valid
	DK10	0.45	0.279	Valid
	DK11	0.57	0.279	Valid

Hasil uji validitas untuk variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa semua pernyataan valid, karena nilai korelasi Pearson melebihi nilai rtabel N = 50.

A. Uji Reliabilitas Main-Test

Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas Main Test

Dimensi	Cronbach Alpha	N of Items	Keterangan
Budaya Organisasi	0.645	15	Reliability
Pelatihan Kerja	0.845	18	Reliability
Disiplin kerja	0.764	11	Reliability
Kinerja Pegawai	0.725	9	Reliability

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dilihat bahwa butir pernyataan memiliki hasil reabilitas, serta dapat disimpulkan sebagai berikut ini:

Koefisien reliabilitas untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,645 lebih besar dari nilai Cronbach alpha sebesar 0,60. Dengan demikian, adalah mungkin untuk menyatakan bahwa keandalan adalah tolok ukur untuk mengukur budaya organisasi.

Koefisien reliabilitas untuk variabel pelatihan kerja sebesar 0,845%, lebih besar dari nilai Cronbach alpha sebesar 0,60. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa reliabilitas merupakan tolok ukur untuk pelatihan kerja.

Koefisien reliabilitas variabel disiplin kerja sebesar 0,764% lebih besar dari nilai cronbach alpha sebesar 0,60. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa ketergantungan adalah tolok ukur disiplin kerja.

Koefisien reliabilitas untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,725% lebih besar dari nilai Cornbach alpha sebesar 0,60. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan diukur dengan ketergantungan.

B. Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah data (X) terhadap (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau tidak. Dengan menggunakan IBM SPSS versi 25.0 dan

metode parametrik One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test, peneliti menentukan apakah data berdistribusi normal jika Asymp Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 (nilai Asymp Sig > 0,05). Berikut adalah hasil yang diperoleh dengan menggunakan metode One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test berparameter:

Tabel 3.5 Hasil Uji Normalitas

ONE-SAMPLE KOLMOGOROV-SMIRNOV TEST		
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.79407359
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.056
	Negative	-.062
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Output Program IBM SPSS version 25

Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-sSmirnov berdasarkan nilai Asymp Sig (2-tailed) sebesar 0,200 disajikan pada Tabel 3.5. Mengingat nilai Asymp Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 (0,200 > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, data variabel budaya organisasi, pelatihan kerja, dan disiplin kerja berdistribusi normal..

C. Uji Multikolinearitas

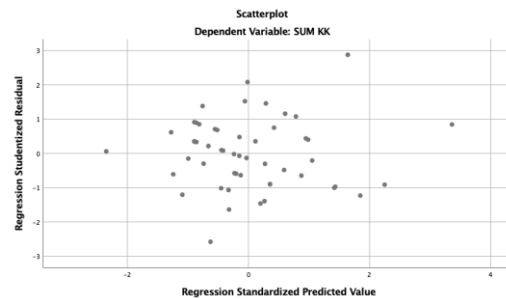
Tabel 3.6 Hasil Uji Multikolinearitas

COEFFICIENTS		
Model	Coellinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
SUM BO	.695	1.439
SUM PK	.711	1.407
SUM DK	.647	1.546

Nilai toleransi untuk variabel budaya organisasi (X1) = 0,69, pelatihan kerja (X2) = 0,71, dan disiplin kerja (X3) = 0,64 semuanya lebih besar dari 0,10 seperti terlihat pada Tabel 3.6. Saat ini, nilai VIF

untuk budaya organisasi (X1), pelatihan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) semuanya kurang dari 10,00. Berdasarkan proses pengambilan keputusan uji multikolinearitas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas.

D. Uji Heteroskedasitas



Gambar 3.7 Hasil Uji Heteroskedasitas

Scatterplot pada Gambar 3.7 menampilkan hasil uji heteroskedastisitas. Titik-titik pada grafik scatterplot terdistribusi secara acak dan menyebar baik di atas maupun di bawah 0 pada sumbu Y, serta tidak membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar, lalu menyempit), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

E. Uji t

Tabel 3.8 Hasil Uji t

COEFFICIENTS			
Model		t	
		t	Sig.
1	(Constant)	3.668	.001
	SUM BO	2.180	.034
	SUM PK	-1.284	.205
	SUM DK	2.108	.040

a. Dependent Variable: SUM KP

Variabel budaya organisasi (X1) menunjukkan nilai thitung sebesar 2,180 yang menunjukkan bahwa thitung > ttabel = 2,180 > 2,00856 dengan tingkat signifikansi 0,324 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya

organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai t-hitung untuk variabel 'latihan kerja' (X2) adalah -1.284, yang menunjukkan bahwa t-hitung $t_{tabel} = -1.284 > 2,00856$, dengan taraf signifikansi 0,205 > 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel disiplin kerja (X3) menunjukkan bahwa t hitung sebesar 2,108 yang menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel = $2,108 > 2,00856$ dengan tingkat signifikansi 0,40 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel X3 (disiplin kerja) berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan (Y).

F. Uji F

Tabel 3.9 Hasil Uji F

COEFFICIENTS			
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	3.668	.001
	SUM BO	2.180	.034
	SUM PK	-1.284	.205
	SUM DK	2.108	.040

a. Dependent Variable: SUM KP

Nilai probabilitas sig adalah 0,003 yang menunjukkan bahwa nilai probabilitas adalah 0,05, model diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi, pelatihan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

G. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3.9 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	3.668	.001
	SUM BO	2.180	.034
	SUM PK	-1.284	.205
	SUM DK	2.108	.040

a. Dependent Variable: SUM KP

$$Y = 20,236 + 0,210 - 0,091 + 0,218$$

Persamaan regresi dapat dinyatakan sebagai berikut:

Kinerja pegawai (Y) sebesar 20,236 jika budaya organisasi (X1), pelatihan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) semuanya bernilai 0.

Koefisien variabel regresi budaya organisasi (X1) sebesar 0,210 menunjukkan bahwa jika variabel budaya organisasi (X1) meningkat sebesar 1 maka kinerja pegawai (Y) juga akan meningkat sebesar 0,210, dan nilai koefisiennya positif jika terdapat korelasi positif antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

Koefisien regresi variabel pelatihan kerja (X2) sebesar -0,091, menunjukkan bahwa jika variabel pelatihan menurun 1 maka kinerja karyawan akan turun sebesar -0,091 dan terdapat hubungan negatif antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan.

Koefisien positif menunjukkan adanya hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

H. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

MODEL SUMMARY		
Model	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.195	1.848

a. Predictors: (Constant), SUM DK, SUM PK, SUM BO

Menggunakan Tabel 4.15 sebagai panduan, nilai R-square yang disesuaikan adalah 19,5%. Berdasarkan hasil R square sebesar 19,5%, sisanya 81,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak ada dalam penelitian ini. Penelitian ini tidak memasukkan variabel seperti budaya

organisasi, pelatihan kerja, dan disiplin kerja.

IV. SIMPULAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, pelatihan kerja, dan disiplin kerja pada pegawai biro kepegawaian Badan Narkotika Nasional. Kesimpulan yang dapat diambil dari temuan dan pembahasan penelitian ini adalah: a. variabel budaya organisasi berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai.

Variabel yang berhubungan dengan pelatihan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut temuan dan kesimpulan penelitian ini, empat interaksi manajerial diharapkan dapat memberikan manfaat data bagi banyak pihak: Badan Narkotika Nasional. Pegawai biro kepegawaian dan organisasi di Badan Narkotika Nasional, dan menjadi acuan peneliti selanjutnya. Implikasi manajerial disusun berdasarkan nilai mean, adapun implikasi manajerialnya, antara lain:

1. Dilihat dari hasil uji validitas dalam penelitian ini, variabel budaya organisasi memiliki nilai pearson correlation terendah sebesar 0,43 terdapat pada pernyataan nomor 11 “saya selalu berinovasi untuk menemukan hal-hal baru dan berguna”. Dalam hal ini menunjukkan bahwa pegawai biro kepegawaian dan organisasi di Badan Narkotika Nasional memiliki sistem kerja yang monoton seharusnya pegawai melakukan inovasi dalam sistem kerja untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai contohnya pendaftaran online administarsi agar

mempermudah administrasi sehingga mengurangi beban kerja pegawai.

2. Dilihat dari hasil uji validitas dalam penelitian ini, variabel pelatihan kerja memiliki nilai pearson correlation terendah sebesar 0,312 terdapat pada pernyataan nomor 7 yaitu “materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pegawai”. Dalam hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dilaksanakan belum cukup baik, harus diperhatikan sebelum mengadakan pelatihan karena akan berdampak pada kinerja pegawai. Saran peneliti bagi Badan Narkotika Nasional adalah memberikan pelatihan pengembangan soft skills dan pelatihan dalam jabatan (in service training) secara rutin agar pegawai dapat mengembangkan kinerja pegawai.
3. Dilihat dari hasil uji validitas dalam penelitian ini, variabel disiplin kerja memiliki nilai pearson correlation terendah sebesar 0,494, terdapat pada pernyataan nomor 9 yaitu “saya bertanggung jawab terhadap tugas yang saya kerjakan”. Dalam hal ini menunjukkan bahwa pegawai belum paham tugas sesuai jabatannya. Saran peneliti bagi Badan Narkotika Nasional adalah seharusnya diberikan pihak sdm melakukan analisis jabatan sesuai pegawai agar pegawai tahu tugas yang sesuai dari jabatan tersebut dan dilakukan pelatihan agar dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas, hal ini agar menghasilkan kinerja pegawai yang berkompeten sesuai pekerjaan yang sudah ditentukan.
4. Dilihat dari hasil uji validitas penelitian ini, variabel kinerja pegawai memiliki nilai korelasi pearson correlation terendah sebesar 0,448 terdapat pada pernyataan nomor 3 yaitu “saya mampu menyelesaikan

tugas dengan tepat dalam waktu yang singkat”. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas pegawai dikatakan kurang bagus karena pegawai tidak mampu menyelesaikan tugas dengan tepat dalam waktu singkat sehingga menambah beban kerja pegawai. Saran bagi peneliti bagi Badan Narkotika Nasional adalah dalam proses perekrutan pegawai harus teliti menempatkan pegawai sesuai jabatan yang tepat, dan memberikan pelatihan sehingga pegawai mampu menyelesaikan tugas pekerjaan.

Saran untuk Perusahaan

Pada umumnya pegawai biro kepegawaian dan organisasi di Badan Narkotika Nasional pada umumnya sudah baik dalam menjalankan perannya. Badan Narkotika Nasional dapat memberikan beberapa rekomendasi mengenai budaya organisasi, pelatihan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai, antara lain:

1. Para pegawai seharusnya menerapkan nilai-nilai budaya organisasi yang sudah diterapkan oleh Kepala Badan Narkotika Nasional, karena masih rendahnya kepedulian nilai-nilai budaya organisasi.
- 1.2. Badan Narkotika Nasional terus memperbaiki dan meningkatkan pelatihan untuk pegawai biro kepegawaian dan organisasi. Terutama jenis pelatihan teknis seperti pelatihan pengembangan soft skills dan jenis pelatihan fungsional seperti pelatihan dalam jabatan (in service training) yang harus diberikan secara rutin karena akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Saran untuk Peneliti Selanjutnya

1. Berdasarkan keterbatasan penelitian ini, peneliti memberikan saran untuk penelitian selanjutnya: 1. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas penelitian ini dengan menambahkan atau memanfaatkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi karyawan. berhubungan dengan kinerja.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menemukan referensi lebih beragam sesuai penelitian terdahulu dan teori-teori yang terkait dalam penelitian.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resource Management For Management Research*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Anwar, S. (2015). *Management of Student Development (Prespektif Al-Qur'an & As-Sunnah)*. Riau: Yayasan Indragiri .
- Alhudhori, M. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi . *Jurnal Ilmiah Universitas Batang Hari*, 5.
- Budhi, R. G. (2017). *Revolusi Karyawan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: CV IRDH.
- Jokowi tegaskan SDM berkualitas fondasi pembangunan bangsa. (2019, November 18). Retrieved from Antara Sultra: https://sultra.antaranews.com/nasional/berita/1002376/jokowi-tegaskan-sdm-berkualitas-fondasi-pembangunan-bangsa?utm_source=antaranews&utm_medium=nasional&utm_campaign=antaranews
- Pangasto, A., & Susanti, I. P. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Pelayanan sosial Dasar Sekretariat Daerah

Provinsi Jawa Barat. Jurnal Umum Manajemen
Teori dan Terapan Tahun 9 No.2, 16.

Rismawanti, & Mattala. (2018). Evaluasi Kinerja
Karyawan. Makasar: Celebes Media Perkasa.
Sudaryono, Y., Ariwibiwo, A., & Sofiati, N. A.
(2018). Manajemen Sumber Daya Manusia,
Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan
Kerja Fisik. Jawa Barat: CV Andi Offset.

Sulaksono, H. (2019). Budaya Organisasi dan
Kinerja. Yogyakarta: Deepublish.

Sudaryono, Y., Ariwibiwo, A., & Sofiati, N. A.
(2018). Manajemen Sumber Daya Manusia,
Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan
Kerja Fisik. Jawa Barat: CV Andi Offset.

Sudaryono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan.
Jakarta: Kencana.