

**PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR BADAN
NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

OLEH :

NUR HAKIKI

158520023



PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2019

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis sendiri. adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisa skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dari sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan 05 April 2019



Nur Hakiki

15.852.00.23

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan
Di bawah ini:

Nama : Nur Hakiki
NPM : 15. 852. 0023
Program Studi : Administrasi Publik
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Babas Royalti Noneksklusif ini Univrsitas Medan Area bentuk menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 05 April 2019

Yang menyatakan



Nur Hakiki
NPM: -15.852.0023

v

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera

Nama : Nur Hakiki

NPM : 15.852.00.23

Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing


Drs. H. M. H. Thamrin Nst, M.Si
Pembimbing I


Drs. H. Irwan Nst, S.Pd, MAP
Pembimbing II




Dr. Heri Kusmanto, MA.,
Dekan


Dra. Hj. Rosmala Dewi, MPd
Ka. Prodi Administrasi Publik

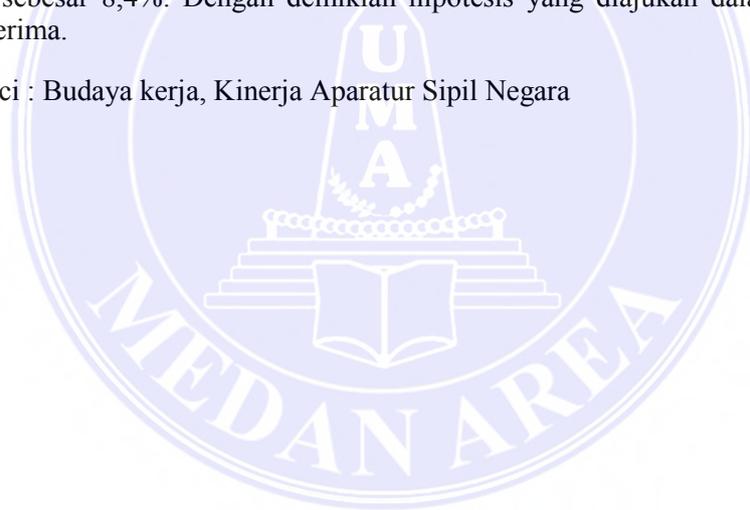
Tanggal Lulus : 05 April 2019

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA

Penelitian ini bertujuan untuk menguji, mengetahui dan menjelaskan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara pada kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara yang selama ini proses penanaman budaya kerja yang dilakukan oleh Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara masih tergolong rendah. Belum lagi masalah kedisiplinan yang dimiliki oleh pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 55 orang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil Negara pada kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara, yang ditunjukkan dengan besarnya koefisien determinasi variabel nilai R Square (R^2) sebesar 0,084 yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel budaya kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 8,4%. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Kata kunci : Budaya kerja, Kinerja Aparatur Sipil Negara



ABSTRACT

INFLUENCE OF WORK CULTURE ON PERFORMANCE OF CIVIL STATE APARATUS AT THE OFFICE OF THE NATIONAL NARCOTICS AGENCY THE PROVINCE OF NORTH SUMATERA

This study aims to test, to know and explain the workings of cultural influences on performance of civil State apparatus at the Office of the National Narcotics Agency of the province of North Sumatra during the process of cultivation of the culture of the work done by The National Narcotics Agency of North Sumatra still belongs to low. Not to mention the problem of kedisiplinan owned by employees of the National Narcotics Agency of the province of North Sumatra. The population in this research is the entire employees amounted to 55 people. This research uses descriptive quantitative methods. The results of the analysis showed that highly influential work culture on performance of civil State apparatus at the Office of the National Narcotics Agency of North Sumatra, demonstrated by the magnitude of the coefficient of determination R Square (value of variable R²) by 0.084 that indicates that the variable contribution of work culture on performance clerk of 8.4%. Thus the hypothesis presented in this study are acceptable.

Keywords: work culture, Employee Civil State Aparatus



KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan proposal skripsi dengan judul “PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA” skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada Strata-1 di Jurusan Administrasi Publik, fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Medan Area.

Penulis menyadari penyusunan proposal skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin berterima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Heri Kusmanto, MA selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
2. Ibu Dra. Hj. Rosmala Dewi, M.Pd., selaku Ketua Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
3. Bapak Drs. H. Thamrin Nst, M.Si dan Bapak Drs. H. Irwan Nasution, S.Pd. M.AP, selaku pembimbing 1 dan pembimbing 2 atas bimbingan, arahan, motivasi dan membantu penulis dalam penyusunan dan penulisan proposal ini.
4. Segenap dosen program studi Administrasi Publik Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.

5. Orang tua, saudara-saudara penulis, atas doa, bimbingan serta kasih sayang yang selalu tcurahkan selama ini.
6. Kepada Bapak Brigjen Pol Drs.Marsauli Siregar selaku kepala Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara, dan Kabag Umum Bapak Bastian, SSTP dan Kasubbag Administrasi Bapak Roy Fadly Hasibuan, S.Sos
7. Untuk Muhammad Taufik Lubis seseorang yang selalu memberikan semangat, motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
8. Teman-teman saya Rizky Febriani, Balqis Sahara, dan teman lain nya khususnya anak Adm.Publik sekiranya, yang selalu memberikan semangat, dukungan dan doa.

Penulis menyadari proposal skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya proposal skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan dan penerapan dilapangan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut.

Penulis

Nur Hakiki

DAFTAR ISI

Halaman

RIWAYAT HIDUP	iv
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	3
BAB II LANDASAN TEORI	4
2.1 Budaya Organisasi	4
2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	4
2.1.2 Budaya Kerja	5
2.1.3 Indikator Budaya Kerja	9
2.2 Kinerja.....	10
2.2.1 Pengertian Kinerja	10
2.2.2 Pengertian Kinerja Pegawai.....	11
2.2.3 Penilaian Kinerja	12
2.2.4 Upaya Peningkatan Kinerja.....	13
2.2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	14
2.2.6 Indikator Kinerja.....	16
2.3 Pengertian ASN.....	17
2.4 Perencanaan Kinerja BNN	17
2.5 Kerangka Pemikiran	20
2.6 Penelitian Terdahulu	21
2.7 Hipotesis.....	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	23
3.1 Bentuk, Lokasi, dan Waktu Penelitian	23
3.1.1 Bentuk Penelitian.....	23
3.1.2 Lokasi Penelitian	23
3.1.3 Waktu Penelitian.....	23
3.2 Populasi dan Sampel	24
3.2.1 Populasi.....	24
3.2.2 Sampel.....	25
3.3 Teknik Pengumpulan Data	25

3.4 Uji Instrumen.....	26
3.4.1 Uji Validitas	27
3.4.2 Uji Reliabilitas	28
3.5 Metode Analisis Data	29
3.5.1 Uji Asumsi Klasik.....	30
3.5.1.1 Uji Normalitas	30
3.5.1.2 Uji Linearitas	31
3.5.1.3 Uji Homogenitas.....	32
3.5.2 Analisis Statistik Inferensial	32
3.5.3 Analisis Regresi Linear Sederhana	33
3.5.4 Koefisien Determinasi.....	34
3.5.5 Uji F (F-Test)	35
3.5.6 Uji T (T-Test).....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Sejarah Singkat BNNP	37
4.1.1 Sejarah BNNP	37
4.2 Visi dan Misi	37
4.3 Tugas Pokok dan Fungsi	39
4.4 Struktur Organisasi.....	40
4.5 Karakteristik Responden	41
4.5.1 Deskripsi Data Responden Berdasarkan Usia.....	44
4.5.2 Deskripsi Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	44
4.5.3 Deskripsi Data Responden Berdasarkan Lama Menjabat.....	45
4.6 Instrumen Penelitian.....	46
4.6.1 Uji Validitas	46
4.6.2 Uji Reabilitas.....	52
4.7 Uji Asumsi Klasik	54
4.7.1 Uji Homogenitas	54
4.7.2 Uji Normalitas	55
4.7.3 Uji Linearitas.....	55
4.8 Analisis Regresi Linear Sederhana	57
4.8.1 Koefisien Determinan	58
4.8.2 Uji F (F-test).....	59
4.8.3 Uji T (T-test)	60
4.9 Pembahasan Hasil Penelitian	61
BAB V SIMPULAN	64
5.1 Simpulan.....	64
5.2 Saran.....	66
Daftar Pustaka.....	68

Daftar Tabel

Tabel 3.1 Waktu Penelitian	24
Tabel 3.2 Skor Pendapat Responden	26
Tabel 4.1 Data Responden	41
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	44
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan	45
Tabel 4.5 Uji Validitas Instrumen Budaya Kerja.....	47
Tabel 4.6 Kesimpulan Uji Validitas Budaya Kerja.....	48
Tabel 4.7 Uji Validitas Instrumen Kerja	49
Tabel 4.8 Kesimpulan Uji Validitas Kerja.....	51
Tabel 4.9 Uji Reabilitas Variabel Budaya Kerja.....	52
Tabel 4.10 Kesimpulan Uji Reliabilitas Variabel Budaya Kerja	53
Tabel 4.11 Uji Homogenitas	54
Tabel 4.12 Uji Normalitas Variabel Budaya Kerja dan Kerja	55
Tabel 4.13 Uji Linear Variabel Budaya Kerja dan Kerja.....	56
Tabel 4.14 Regresi Linear Sederhana Budaya Kerja dan Kinerja	57
Tabel 4.15 Uji Determinasi	59
Tabel 4.16 Uji F (F-test).....	60
Tabel 4.17 Uji T (T-test)	61

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Budaya organisasi merupakan aspek yang sangat penting dalam suatu organisasi karena budaya organisasi dapat mempengaruhi cara kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dan memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan dengan adanya budaya organisasi yang baik akan dapat membantu pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya karena apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang besar pegawai tersebut akan memberikan yang terbaik didalam dirinya dan untuk kepentingan organisasi Budaya organisasi mewakili persepsi umum yang dimiliki oleh anggota organisasi. Situasi dan kondisi ini akan terasa lebih jelas apabila budaya organisasi diartikan sebagai suatu sistem pengertian bersama yakni dengan Budaya kerja.

Budaya kerja merupakan suatu organisasi komitmen yang luas dalam upaya untuk membangun sumber daya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang semakin baik tersebut diharapkan bersumber dari perilaku setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri. Menurut Osborn dan Plastrik (2002 : 252), berpendapat bahwa, “Budaya kerja adalah seperangkat perilaku perasaan dan kerangka psikologis yang bernilai sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi.

Kinerja dapat juga dikatakan sebagai *Job Performance* atau *Actual Performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya

yang dicapai seseorang. Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara dalam mengambil Kebijakan teknis lapangan diambil langsung oleh kepala. Kebijakan inilah yang akan menjadi patokan para pegawai dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang menjadi program kerja dalam pencapaian visi dan misi Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Komunikasi yang dilakukan oleh kepala Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara bersifat formal biasanya dengan mengadakan rapat untuk memberikan intruksi dan arahan kepada para pegawai, intruksi dan arahan tersebut yang kemudian akan dilaksanakan oleh seluruh pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Budaya pada organisasi BNNP tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja seluruh pegawai yang ada di instansi itu.

Sehingga Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara pada saat ini, masih belum mampu mengembangkan kreatifitasnya secara optimal dan pegawai bertanggung jawab kepada instansi. Kinerja Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara untuk mencapai visi dan misinya Kepala Pelaksana Harian jarang melimpahkan wewenang terhadap bawahannya dan juga semua pekerjaan dan tanggung jawab dilimpahkan kepada pegawai.

Dari permasalahan diatas tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengambil judul yaitu : “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

Bagaimana pengaruh budaya kerja signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

1.3 Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang di harapkan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menambah wawasan penulis dibidang budaya kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara dalam suatu instansi maupun lembaga pada kantor Badan Narkotika Nasional.
2. Pusat Penelitian Badan Narkotika Nasional sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan, mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara.
3. Bagi peneliti baru ataupun calon peneliti yang berminat dalam penelitian sejenis sebagai bahan masukan dan pembanding atas penelitian yang akan dilakukan nanti.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Budaya Organisasi

2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai dan strategi, gaya kepemimpinan, visi dan misi serta norma-norma kepercayaan dan pengertian yang dianut oleh anggota organisasi dan dianggap sebagai kebenaran bagi anggota yang baru yang nantinya akan menjadi sebuah tuntunan bagi setiap elemen organisasi suatu perusahaan untuk membentuk sikap dan perilaku. Hakikatnya, budaya organisasi bukan merupakan cara yang mudah untuk memperoleh keberhasilan, dibutuhkan strategi yang dapat dimanfaatkan sebagai salah satu andalan daya saing organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah konsep sebagai salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Harvey dan Brown dalam buku Bahan Bacaan Pengantar Ilmu Administrasi Bisnis, (2009:135) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan orang-orang, struktur dan sistem suatu organisasi untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Budaya organisasi merupakan pedoman berperilaku bagi orang-orang dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan Mengarahkan perilaku anggota-anggotanya.

Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung startegi organisasi. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma

yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal Mangkunegara, (2005:113).

Berdasarkan pengertian tersebut maka ditarik kesimpulan bahwa pengertian budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dianut oleh setiap anggota organisasi yang dijadikan sebagai pedoman membentuk dan mengarahkan perilaku dalam mengatasi masalah akibat adanya perubahan. Adapun unsur-unsur budaya organisasi menurut Drs. H. Moh. Pabandu Tika. MM, diantaranya :

1. Ilmu pengetahuan
2. Seni
3. Kepercayaan
4. Moral
5. Hukum
6. Asumsi-asumsi dasar
7. Perilaku atau kebiasaan
8. Pewarisan
9. Masalah adaptasi eksternal dan integrasi serta cara penanganannya

2.1.2 Budaya Kerja

Sebagaimana diketahui bahwa budaya organisasi mewakili persepsi umum yang dimiliki oleh anggota organisasi. Situasi dan kondisi ini akan terasa lebih jelas apabila budaya organisasi diartikan sebagai suatu sistem pengertian bersama. Dalam konteks pengertian budaya kerja, maka terlebih dahulu dapat dijelaskan menurut asal usul katanya. Secara etimologis, budaya berasal dari bahasa

Sansekerta "buddhayah", sebagai bentuk jamak dari kata dasar "budhi", yang berarti akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental. Budidaya mengandung arti memberdayakan budi sebagaimana dalam bahasa Inggris dikenal sebagai culture (*Latin-colere*) yang semula artinya mengolah atau mengerjakan sesuatu (mengolah tanah pertanian), kemudian berkembang sebagai cara manusia mengaktualisasikan nilai (*value*), karsa (*creativity*) dan hasil karya (*performance*). Secara umum, definisi budaya kerja (Kemenpan RI, 2002 dalam Aldri Frinaldi) adalah "Cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani.

Budaya kerja merupakan suatu pemahaman, sikap dan perilaku yang diterapkan orang-orang sewaktu melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi/institusi. Nilai yang dianut dalam menerapkan budaya kerja sewaktu bekerja dapat menentukan kualitas suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang. Apabila para pegawai yang bekerja dalam suatu institusi mampu menerapkan budaya kerja berkualitas tentu dapat pula meningkatkan kualitas pelayanan publik dari pada pemerintah maupun pemerintah daerah.

Menurut Aldri Frinaldi, (2014:181) Dalam hal suatu instansi mempunyai budaya kerja positif yang kuat dalam bekerja, terjadi sinergisitas antara pegawai staf dengan pimpinannya, maka para pimpnan tidak tersita waktu, pemikiran dan tenaga hanya untuk menyelesaikan konflik diantara mereka karena perbedaan nilai budaya yang dianut dalam bekerja.

Penerapan budaya kerja berkualitas ini masih lemah dan tidak merata. Sehingga muncul anggapan bahwa budaya kerja aparatur sipil negara (ASN) di dalamnya kurang memahami budaya kerja positif. Ini terlihat dengan adanya anggapan bahwa para ASN bekerja masih dianggap sebagai sesuatu yang rutin. Bahkan di sebagian ASN, bisa jadi bekerja dianggap sebagai beban dan paksaan terutama bagi orang yang malas. Apabila alat ukur yang tepat dalam mengkategorikan budaya kerja yang berkualitas belum ditentukan, maka akan terlihat sebagian pimpinan dalam berbagai instansi pemerintah daerah memberi tugas kepada pegawai di lingkungan instansinya tanpa melihat kemampuan yang dimiliki. Yang dipentingkan adalah asal itu bisa membuat posisi sang pimpinan aman dan terkendali.

Rastogi Aldri, (2014:182) suatu nilai-nilai budaya kerja yang mampu mengarahkan bagi mereka boleh bekerja secara bermutu dan produktif. Budaya kerja yang produktif mempunyai nilai-nilai yaitu :

- a. Suatu kemampuan seseorang untuk senantiasa mempunyai prestasi kerja peringkat tinggi, merasa bangga atas keunggulan, dan kesediaan untuk belajar dan melampaui prestasi kerja.
- b. Menyakini peningkatan kualitas mutu dari produktifitasnya dapat meningkat pula kesejahteraan diri dan kemajuan organisasi.
- c. Suatu orientasi yang tinggi dengan sikap kooperatif dalam hubungan antara pribadi, rela dan tulus hati dalam prestasi kerja dengan mendasarkan kepercayaan timbal balik, rasa hormat dan membagi bersama pengenalan dengan organisasi.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tujuan budaya kerja itu adalah

- a) meningkatkan kualitas hasil kerja
- b) meningkatkan kualitas pelayanan
- c) menciptakan budaya kualitas
- d) meningkatkan profesionalitas
- e) mengurangi kelemahan birokrasi (Buku Saku Budaya Kerja Kemendiknas, 2010).

Adapun manfaat dari penerapan budaya kerja yang baik antara lain (Puspita, dalam Aldri Frinaldi): (1) Memelihara lingkungan kerja yang serasi serta harmonis; (2) Menciptakan kondisi kerja yang teratur; (3) Menciptakan kondisi kerja yang tertib dan aman; (4) Memastikan pelaksanaan hak dan kewajiban kerja; (5) Memakmurkan dan mensejahterakan pekerja; (6) Meningkatkan etos kerja yang tinggi dan dinamis.

Siew and Kelvin Aldri Frinaldi, (2014:182) budaya kerja berkualitas membantu suatu organisasi untuk membangun suatu konseptualisasi yang disusun menjadi sistem kognisi sebagai simbol, norma norma dan makna bersama. Sehingga budaya kerja tersebut dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi. Dianne Aldri Frinaldi, (2014:182) budaya kerja memiliki efek pada suatu organisasi dan mempengaruhi bagaimana organisasi itu organisasi bereaksi terhadap berbagai bentuk situasi. Budaya kerja selalu menjadi gudang untuk sejarah masa lalu dan pelajaran, seorang penerjemah untuk acara dan 183 Vol. XIII No.2 Th. 2014 tindakan, dan desainer strategi. Dengan demikian, budaya kerja akan menentukan apakah sebuah organisasi belajar membentuk kesalahan

atau mengabaikan mereka, melihat peristiwa sebagai peluang atau ancaman, dan proaktif atau reaktif dalam strateginya.

2.1.3 Indikator Budaya Kerja

Adapun indikator-indikator budaya kerja menurut Taliziduhu Ndraha, (2003:76) dapat dikategorikan tiga Yaitu :

1) Kebiasaan

Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggungjawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Adapun istilah lain yang dapat dianggap lebih kuat ketimbang sikap, yaitu pendirian (*position*), jika sikap bisa berubah pendiriannya diharapkan tidak berdasarkan keteguhan atau kekuatannya. Maka dapat diartikan bahwa sikap merupakan cermin pola tingkah laku atau sikap yang sering dilakukan baik dalam keadaan sadar ataupun dalam keadaan tidak sadar, kebiasaan biasanya sulit diperbaiki secara cepat dikarenakan sifat yang dibawa dari lahiriyah, namun dapat diatasi dengan adanya aturan-aturan yang tegas baik dari organisasi ataupun perusahaan.

2) Peraturan

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan. Sehingga

diharapkan pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konsekwensi dengan peraturan yang berlaku baik dalam organisasi perusahaan maupun di lembaga pendidikan.

3). Nilai-nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampakkan diri melalui media tertentu. Nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja. Jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, keserasian dan keseimbangan. Maka penilaian dirasakan sangat penting untuk memberikan evaluasi dengan kinerja pegawai agar dapat memberikan nilai baik secara kualitas maupun kuantitas.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Edy Sutrisno, (2010:171), mengemukakan kinerja pegawai adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia dapat dinilai objektif. Kinerja seorang pegawai akan baik bila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik. Menurut Edy Sutrisno, (2010:172) kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat

dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi, yaitu sebagai berikut :

- a. Kualitas adalah menerangkan tentang jumlah ketepatan dan kesalahan dalam melakukan tugas, juga tentang kedisiplinan.
- b. Kuantitas adalah hasil yang dapatdihitung, sejauh mana seseorang mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan menghasilkan produk atau jasa.
- c. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan serta lama masa kerja yang dijalani individu dalam tahun yang telah dijalani.
- d. Kerja sama adalah menerangkan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya. Menurut Mahsum, (2009:25) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning. Menurut Sembiring (2006:82) kinerja bisa juga dikatakan sebagai hasil kerja (output) dari suatu proses (konversi) tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber daya (resources), data dan informasi, kebijakan dan waktu tertentu yang digunakan disebut sebagai masukan (input).

2.2.2 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat

perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Mathis Robert dan Jackson John, (2009:378).

2.2.3 Penilaian Kinerja

Menurut Malayu Hasibuan, (2008:56), kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

1) Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Menurut Syuhadhak (dalam Malayu hasibuan, 2008) kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

2) Prestasi Kerja

Hasil prestasi kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

3) Kedisiplinan

Sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya.

4) Kerjasama

Dalam hal ini kerjasama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

5) Kecakapan

Dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

2.2.4 Upaya Peningkatan Kinerja

Menurut Edy Sutrisno, (2010:184) ada beberapa cara untuk meningkatkan kinerja pegawai, yaitu :

a. Diskriminasi

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak. Dalam konteks penilaian kinerja memang harus ada perbedaan antara pegawai yang berprestasi dengan pegawai yang tidak berprestasi. Oleh karena itu, dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang, misalnya pengembangan SDM, penggajian, dan sebagainya.

b. Penghargaan

Dengan memperhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan yang diterimanya dari organisasi. Untuk mempertinggi motivasi dan kinerja, mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang memang berhak.

c. Pengembangan

Bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan, sedangkan yang diatas standar, misalnya dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil laporan manajemen, bagaimanapun bentuk kebijakan organisasi dapat terjamin keadilan dan kejujurannya. Untuk itu diperlukan suatu tanggung jawab yang penuh pada manajer yang membawahnya.

d. Komunikasi

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para pegawai dan secara akurat mengkomunikasikan penilaian yang dilakukannya. Untuk dapat melakukan secara akurat, para manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi para pegawai dan bagaimana cara mengatasinya. Disamping itu, para manajer juga harus mengetahui program pelatihan dan pengembangan apa saja yang dibutuhkan. Untuk memastikannya, para manajer perlu berkomunikasi secara intens dengan pegawai.

2.2.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Siagian, (2009:83) mengatakan bahwa semua faktor dari individu pegawai termasuk pimpinan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti tingkat motivasi, komitmen, keahlian, pengetahuan, kemampuan berpikir dan sebagainya. Juga terdapat faktor sistem yaitu semua faktor yang berada dan bersumber diluar kendali para pegawai secara individual, sebagai contoh : prosedur kerja yang buruk, organisasi yang gemuk, komunikasi yang jelek, sarana

dan prasarana yang kurang memadai, sistem rewards dan punishment, dan sebagainya.

Menurut Daves dalam Mangkunegara, (2009:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (pengetahuan dan keahlian), artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Seorang pegawai harus siap secara psikis (mental, fisik, tujuan dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.2.6 Indikator Kinerja

Handoko (2009:155) menyatakan suatu cara departemen personalia meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui penggajian. Sistem gaji haruslah pada tingkat yang memastikan adanya efektivitas perusahaan maupaun pemberian imbalan yang layak bagi seluruh karyawan untuk kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dan pencapaian kinerja mereka. Sistem penggajian harus jelas akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tentang dimensi atau standar kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa dalam menyusun dimensi atau standar kinerja harus memenuhi kriteria ukuran yaitu berapa banyak yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, seberapa baik hasil kerja tersebut, apakah hasil tersebut keluar tepat waktu, seberapa keefektifan pemakaian alat-alat dan biaya.

Menurut Edy Sutrisno (2010:172) kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi, yaitu sebagai berikut :

- a. Kualitas adalah menerangkan tentang jumlah ketepatan dan kesalahan dalam melakukan tugas, juga tentang kedisiplinan.
- b. Kuantitas adalah hasil yang dapatdihitung, sejauh mana seseorang mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan menghasilkan produk atau jasa.
- c. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan serta lama masa kerja yang dijalani individu dalam tahun yang telah dijalani.

- d. Kerja sama adalah menerangkan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

2.3 Pengertian ASN

Dalam undang-undang Nomor 5 tahun 2004 tentang Aparatur Sipil Negara yang disingkat dengan ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

2.4 Perencana kinerja Badan Narkotika Nasional

Perencanaan adalah proses aktivitas tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan itu dan mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi. Perencanaan merupakan proses terpenting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan fungsi- fungsi lain pengorganisasian, pengarahan dan pengontrolan tak akan berjalan. Rencana tersebut dapat merupakan informal maupun formal. Rencana Informal adalah rencana yang tidak tertulis dan bukan merupakan tujuan bersama anggota suatu organisasi, sedangkan rencana formal adalah rencana tertulis yang dilaksanakan suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Perjanjian kinerja BNNP Sumatera Utara tahun 2015 menetapkan 1 sasaran kegiatan dengan indikator kinerja sebanyak 14 indikator. Dari 14 indikator tersebut dapat disimpulkan 4 indikator sesuai target, 5 indikator dibawah target dan 5 indikator diatas target. Di samping itu BNNP Sumatera Utara juga melakukan berbagai kegiatan pendukung lainnya dalam upaya meningkatkan akuntabilitas kinerja di wilayah Sumatera Utara.

Sasaran strategi	Indikator kinerja kegiatan	Target 2015	Realisasi 2015	Capaian (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Meningkatnya pelaksanaan dan pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkoba secara efektif di Provinsi Sumatera Utara	Preesentasi ibu hamil yang berperilaku hidup sehat dan tidak menyalahgunakan narkoba	75%	71,9%	95,9%
	Presentasi pelajar yang berperilaku hidup sehat dan tidak menyalahgunakan narkoba	80%	80%	100%
	Presentasi mahasiswa yang berperilaku hidup sehat dan tidak menyalahgunakan narkoba	80%	106,7%	133,4%
	Presentasi pekerja yang berperilaku hidup sehat tidak menyalahgunakan narkoba	70%	94,3%	134,6%
	Presentasi masyarakat rentan yang berperilaku hidup sehat dan tidak menyalahgunakan	50%	31,3%	62,5%

narkoba			
Jumlah pengguna narkoba lapor ke IPWL	4436	2385	53,77%
Jumlah lembaga rahabilitasi milik masyarakat yang terbentuk	2	2	100%
Jumlah penggiat (relawan) aktif yang melaksanakan pencegahan penyalahgunaan narkoba	260	300	115,38%
Jumlah kelompok masyarakat rentan yang bersih narkoba melalui pemberdayaan alternatif	6	6	100%
Jumlah pecandu narkoba mendapatkan rehabilitasi rawat jalan	20	187	935%
Jumlah kasus tindak pidana peredaran gelap narkoba yang terungkap dan diselesaikan (P.21)	3	3	100%
Nilai laporan	85	82	96,47%

	kinerja dan Keuangan (BNNP dan BNNK)			
--	--	--	--	--

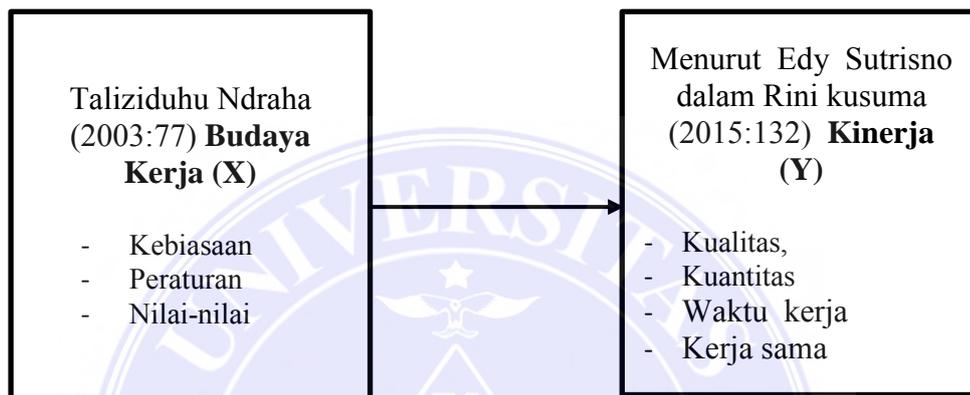
Rencana strategi (Renstra) Badan Narkotika Nasional Tahun 2015-2019 ini bersifat indikatif. Visi, Misi, tujuan, dan sasaran strategi beserta indikator dan target kinerjanya akan dioperasikan dalam program/ kegiatan BNN seluruh unit kerja di lima tahun mendatang sesuai arah kebijakan dan strategi yang telah diterapkan. Renstra ini menjadi acuan penyusunan rencana kerja setiap unit kerja setiap tahunnya.

2.5 Kerangka Pemikiran

Budaya kerja sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan orang-orang, struktur dan sistem suatu organisasi untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Budaya kerja merupakan pedoman berperilaku bagi orang-orang dalam suatu instansi Badan Narkotika Nasional. Dalam penelitian ini penulis mengacu pada teori Budaya kerja menurut teori Taliziduhu Ndraha (2003:77) yang membagi indikator Budaya Kerja tersebut terdiri dari yaitu : 1).Kebiasaan, 2).Peraturan, 3).Nilai-nilai. Variabel tersebut adalah variabel yang mempengaruhi (*Varabel X*)

Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia dapat dinilai objektif.

Dalam penelitian ini teori yang digunakan sebagai indikator kinerja adalah Menurut Edy Sutrisno dalam Rini kusuma (2015:132) kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Variabel tersebut merupakan Variabel yang dipengaruhi (*Variabel Y*)



2.6 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Pranawati, EddySoegiarto, Suyatin (2016)	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur	Variabel X (budaya kerja), dan variabel Y (kinerja pegawai)	$Y = 0,054 + 0,271.X1 + 0,182.X2 + 0,303.X3 + 0,270.X4 + e$ variabel bertanda positif, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui peningkatan budaya kerjanya
2.	Prima Nugraha S.Sinaga (2009)	pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi	Variabel X (budaya organisasi), dan variabel Y(kinerja pegawa)	perhitungan korelasi product moment 0,62 (hubungan positif) dari hasil perhitungan koefisien determinan adalah sebesar 38,44% dan 61,56%

3.	Asfar Halim Dalimunthe (2009)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Informasi Komunikasi dan Pengolahan Data Eleltronik Kota Medan.	Variabel X (budaya organisasi) dan Y (kinerja pegawai)	Hubungan yang cukup kuat antara X dan Y = 0,578. Hal ini berarti koefisien bersifat positif
----	-------------------------------	--	--	---

2.7 Hipotesis

Menurut Sugiyono, (2012:51) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan rumusan masalah dan uraian di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H₁ (Hipotesis kerja) : Budaya Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

H₀ (Hipotesis nol) : Budaya Kerja tidak berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Bentuk, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Bentuk Penelitian

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan menggunakan analisa kuantitatif yang menggambarkan kenyataan yang penulis teliti. Menurut Nawawi, Hadari metode deskriptif memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena-fenomena yang ada pada saat penelitian dilakukan atau masalah yang bersifat aktual, kemudian menggambarkan fakta-fakta tentang masalah yang diselidiki serta diiringi dengan interpretasi rasional yang akurat. Dimana penelitian ini menjelaskan keadaan dari objek penelitian dan mencoba menganalisa untuk memberi kebenarannya berdasarkan data-data yang diperoleh. Sedangkan pendekatan kuantitatif diterapkan dengan menggunakan rumus statistik untuk membantu dalam menganalisa data dan fakta yang diperoleh. Hadari, (1990 :64)

3.1.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di Jl. Williém Iskandar Pasar V Barat I No. 1-A-Medan Estate. Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

3.1.3 Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan september 2018 sampai bulan Januari 2019 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

No	Uraian kegiatan	Oktober 2018				November 2018				Desember 2018				Januari 2019				Februari 2019				Maret 2019				April 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan proposal																												
2	Bimbingan proposal																												
3	Seminar proposal																												
4	Perbaiki proposal																												
5	Penelitian																												
6	Seminar hasil																												
7	Perbaiki skripsi																												
8	Sidang meja hijau																												

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

Dari pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 55 orang pegawai.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono, (2014:91) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya pada keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Sampel pada penelitian ini yaitu seluruh populasi yang berjumlah 55 orang pegawai sehingga kesimpulan juga berlaku bagi keseluruhan populasi.

Dengan demikian berdasarkan teori diatas, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 55 orang pegawai.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori, dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini. Studi ini dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur-literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan aspek penelitian. Hal ini dilakukan untuk

mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono, (2014:162), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3.4 Uji Instrumen

Uji instrumen penelitian ini menggunakan *software* spss 21. Skala yang digunakan dalam instrumen penelitian ini adalah skala likert. skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan tingkat pengukuran sebagai berikut Sugiyono, (2015:168)

Tabel 3.2
Skor Pendapat Responden

Jawaban	Nilai Skala
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat tidak Setuju (STS)	1

Sumber : *software SPSS 21*

Cara penilaiannya adalah dengan mengajukan sejumlah pertanyaan kepada sejumlah responden dan responden diminta untuk memilih jawaban dari beberapa pilihan jawaban yang disediakan. Seluruh indikator dalam penilaian diukur dengan menggunakan tingkat pengukuran yaitu skala interval. Keunggulan dari skala ini adalah kategorinya memiliki urutan yang jelas berkisar dari “sangat tidak setuju” sampai dengan “sangat setuju”.

3.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Arikunto (2010: 211) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuai instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti validitas rendah. Teknik yang digunakan untuk mengetahui kesejajaran adalah teknik korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson. Rumus korelasi product moment adalah sebagai berikut Riduan, (2010:110) :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y, dua variabel yang dikorelasikan.

$\sum x$ = Jumlah skor item

$\sum y$ = Jumlah skor total (seluruh item)

n = Banyaknya data

Apabila r hitung $>$ r tabel dengan $df = n-2$, maka kesimpulannya item kuesioner tersebut valid.

Apabila r hitung $<$ r tabel dengan $df = n-2$, maka kesimpulannya item kuesioner tersebut tidak valid.

3.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran itu tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama.

Untuk menguji reliabilitas sampel ini digunakan tes keandalan *Alpha Cronbach* yang akan menunjukkan ada tidaknya konsistensi. Teknik yang dipakai adalah teknik *Alpha Cronbach* yang rumusnya sebagai berikut Arikunto, (2010 : 239) :

$$R_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana :

R_{11} = Reliabilitas instrumen/koefisien reliabilitas

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

Jumlah varians butir dapat dicari dengan rumus sebagai berikut

Arikunto, (2010: 239) :

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

σ^2 = Varians

$\sum x$ = Jumlah skor

n = Jumlah responden

Jika instrumen kuesioner valid, maka dilihat kriteria penafsiran mengenai indeks reliabilitas instrumen sebagai berikut Arikunto, (2019:319) :

1. Antara 0,800 – 1,000 : tinggi
2. Antara 0,600 – 0,800 : cukup
3. Antara 0,400 – 0,600 : agak rendah
4. Antara 0,200 – 0,400 : rendah
5. Antara 0,000 – 0,200 : sangat rendah.

3.5 Metode Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lainnya terkumpul.

3.5.1 Uji Asumsi Klasik

Suatu penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan model-model analisis statistik inferensial untuk menguji hipotesis yang diajukan pada umumnya didasarkan pada anggapan boleh atau dapat dilakukan pengujian atau tidak. Dalam uji asumsi ada pula yang menganggap sebagai uji prasyarat dimana uji prasyarat merupakan suatu bentuk uji pendahuluan atau syarat yang terlebih dahulu dipenuhi sebelum menggunakan suatu analisis yang digunakan untuk menguji dari hipotesis yang diajukan Sugiyono, (2015 :318).

3.5.1.1 Uji Normalitas

Sugiyono (2014 : 199), penggunaan statistik parametris mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dulu akan dilakukan pengujian normalitas data. Peneliti menggunakan Uji Shapiro Wilk menggunakan spss 21. Data akan memiliki distribusi normal jika $p/sig \geq 0,05$. Rumus Uji Shapiro Wilk yaitu :

$$T_3 \left[\sum_{i=1}^k a_i (X_{n-i+1} - X_i) \right]^2$$

Keterangan :

D = Coefficient test Shapiro Wilk

X_{n-i+1} = Angka ke n-i+1 pada data

X_i = Angka ke i pada data

$$D = \sum_{i=1}^k (X_i - \bar{X})^2$$

Keterangan :

X_i = Angka ke i pada data

\bar{X} = Rata-rata data

$$G = b_n + c_n + 1n \left(\frac{T_3}{1} - \frac{d_n}{T_3} \right)$$

Keterangan :

G = Identik dengan nilai z distribusi normal

T_3 = Berdasarkan rumus diatas b_n , c_n , d_n = konversi statistik Shapiro Wilk pendekatan distribusi normal.

3.5.1.2 Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk memenuhi syarat pada analisis regresi yang mengharuskan adanya hubungan fungsional antara X dan Y pada populasi yang linear. Uji linearitas dapat dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut (Hadi, 2004 : 13) :

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

Keterangan :

F_{reg} = harga bilangan F untuk garis regresi

RK_{reg} = rerata kuadrat garis regresi

RK_{res} = rerata kuadrat residu

3.5.1.3 Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam variabel X dan Y bersifat homogen atau tidak. Perhitungan homogenitas harga varians harus dilakukan pada awal-awal kegiatan analisis data. Hal ini dilakukan untuk memastikan apakah asumsi homogenitas pada masing-masing kategori data sudah terpenuhi atau belum. Apabila asumsi homogenitasnya terbukti maka peneliti dapat melakukan tahap analisis data lanjutan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan uji homogenitas varians dengan bantuan software spss 21. Rumus yang digunakan yaitu Sugiyono, (2013:276) :

$$F = \frac{\text{Varians Terbesar}}{\text{Varians Terkecil}}$$

3.5.2 Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial digunakan untuk menguji variabel independen terhadap variabel dependen. Pada statistik inferensial terdapat statistik parametris. Statistik parametris digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik, atau menguji ukuran populasi melalui data sampel. Pengertian statistik disini adalah data yang diperoleh dari sampel. Dalam statistik pengujian parameter melalui statistik (data sampel) tersebut dinamakan uji hipotesis statistik. Oleh karena itu penelitian yang berhipotesis

statistik adalah penelitian yang menggunakan sampel. Hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji dengan statistik parametris antara lain dengan menggunakan korelasi dan regresi. Korelasi dan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi product moment dan regresi linear sederhana.

3.5.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Fungsi analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependent dapat diprediksikan melalui variabel independent, baik secara individual / parsial ataupun secara bersama-sama /simultan.

Regresi linear sederhana terdiri dari dua variabel, yaitu satu variabel independent (bebas) terhadap satu variabel dependen (terikat). Variabel independen yaitu variabel yang besar kecilnya menentukan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2014: 237) rumus regresi linear sederhana adalah :

$$Y = \alpha + bX$$

Dimana :

Y = Subjek dalam variabel yang diprediksikan.

α = Konstanta

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X= Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Konstanta dapat di cari dengan rumus :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Koefisien regresi dapat di cari dengan rumus :

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Output dari analisis regresi linear sederhana berupa uji F dan tingkat signifikansi yang terdapat pada tabel anova, uji T dan tingkat signifikansi pengaruh masing-masing konstruk pada tabel coefficients dan koefisien determinasi pada tabel model summary.

3.5.4 Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase dampak variabel X terhadap variabel Y. Rumus dari koefisien determinasi yaitu (Sugiyono, 2015 : 231) :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

3.5.5 Uji F (F-Test)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikan pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial. Uji F dapat dicari dengan menggunakan rumus (Sugiyono, 2014: 257) :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan F tabel yang diperoleh dengan menggunakan tingkat rasio atau signifikansi 5%. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig > \alpha$. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig < \alpha$

3.5.6 Uji T (T-Test)

Uji T melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji T dapat dicari dengan menggunakan rumus (Sugiyono 2014 :250):

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Distribusi t

r = Koefisien korelasi parsial

r^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah data

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan T tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

H_0 diterima jika nilai T hitung $<$ T tabel atau nilai sig $>$ α

H_0 ditolak jika nilai T hitung $>$ T tabel atau nilai sig $<$ α

Bila terjadi penerimaan H_0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 8,4% dapat dilihat pada tabel koefisien determinasi, sedangkan sisanya 91,6% kinerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Berdasarkan Uji F, dapat diketahui variabel budaya kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar 4,881 yang berarti nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (4,02) dengan taraf kesalahan 5% sehingga didapatkan hasil yang signifikan karena nilai signifikansi sebesar 0,031 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05
3. Berdasarkan Uji T terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari Uji T dimana F_{hitung} (2,209) $>$ T_{tabel} (1,673) dengan taraf kesalahan 5%. Pada tabel tersebut nilai signifikansi adalah 0,031 dimana nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05.

4. Berdasarkan Uji validitas yang digunakan untuk mengukur ketepatan suatu instrumen penelitian ini maka Uji validitas signifikansi dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$. Pada penelitian ini df dapat dihitung $55-2 = 53$ dengan sigma 0,05 didapat r_{tabel} 0,2656. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka tiap item pertanyaan tersebut dikatakan valid.
5. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan 2 variabel dan 18 item pertanyaan menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki *alpha cronbach* 0,649 dan 0,577 dengan demikian $> r_{tabel}$ (0,2656) dan berada pada interpretasi 0,600 - 0,800 : cukup dan 0,400 – 0,600 : sedang. Sehingga dapat dikatakan bahwa 12 item pertanyaan variabel budaya kerja dan variabel kinerja yang akan digunakan dapat dikategorikan reliabel atau dipercaya sebab memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan interpretasi pada level cukup dan kuat.
6. Berdasarkan uji Homogen hasil statistic output spss diketahui nilai signifikan sebesar 0,645. Karena nilai signifikan lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kedua kelompok data budaya kerja terhadap kinerja mempunyai tingkat varians yang sama dan artinya kedua data homogen.
7. Berdasarkan Uji Normalitas diperoleh nilai signifikansi budaya kerja sebesar 0,089 dan nilai signifikansi kinerja pegawai sebesar 0,759 lebih besar dari 0,05. Karena nilai signifikan kedua variable lebih besar

dari 0,05 maka dapat diartikan data berdistribusi normal dan asumsi normalitas data terpenuhi.

8. Berdasarkan Uji Linearitas diperoleh nilai signifikansi = 0,007 lebih besar dari 0,05. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel budaya kerja dengan kinerja terdapat hubungan linear secara signifikan.
9. Berdasarkan Uji Determinasi (*R Square*) sebesar 0,084 atau 8,4% hal ini berarti variabel budaya kerja dapat dijelaskan oleh variabel kinerja pegawai atau memberikan pengaruh sebesar 8,4% terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional. Sedangkan 91,6% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisa dan kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan Sehubungan dengan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja Badan Narkotika Nasional sebagai berikut :

1. Agar pemimpin Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara berupaya meningkatkan atau mempertahankan nilai budaya kerja sebagai acuan dalam bekerja dan mendapatkan sanksi apabila, atas tindakan yang dilalukan diluar instansi budaya kerja, dan atasan memberi teguran yang tegas, dan diharapkan kedepannya agar pegawai benar-benar memahami arti dari budaya kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

2. Kepala Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara agar selalu memiliki budaya kerja yang baik agar dapat melaksanakan kerjanya dengan baik, serta memberikan pengawasan kepada para pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara dalam menjalankan tugas dan fungsinya sesuai peraturan yang telah ditetapkan.



DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Deal & Kennedy, dkk. (2010) Peran Budaya Perusahaan (*Corporate Culture: The Roles and Ritual Of Corporate*), PT.Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2008. Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Harvey, D.F, D.R. Brown.(2009), *Terjemahan Cahyono Bahan Bacaan Pengantar Ilmu Administrasi Bisnis*, Badan Penerbit Universitas Indonesi : Jakarta.
- Handoko T. H. (2009), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Refisi, Penerbit BPFE Gajah Mada Press, Yogyakarta.
- Mankunegara, A. Prabu.(2005), *Management Sumber Daya Manusia*, Refikaaditama : Bandung.
-(2009), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refikaaditama, Bandung.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat.
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. Kybernologi (ilmu pemerintahan baru) jilid 1-2. Rineka Cipta : Jakarta
- Prawironegoro, D. (2010), *Budaya Organisasi Kajian Organisasi, Budaya, ekonomi, sosial&Politik*, Nusantara Consulting, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, dkk (2006) *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Ed.12, Salemba Empat, Jakarta
- Sutrisno, Edy (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Tika, Pabundu. Moh. (2008), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan kedua Bumi Aksara : Jakarta.
- Sembiring, M (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pusaka Setia, Bandung.
- Siagian, S.P (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Syuhadhak, S (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta..

Wirawa (2007), *Budaya dan Iklim Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.

Osborn dan Plastrik. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

SKRIPSI

Halim, Asfar. Dallimunthe. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Dinas Informasi Komunikasi dan Pengolahan Data Elektronik Kota Medan. Skripsi Universitas Sumatera Utara.

Nugraha, Prima. S. Sinaga (2009). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Deli. Skripsi Universitas Sumatera Utara.

JURNAL

Frinaldi, Aldri. 2014. Pengaruh Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil terhadap Pelayanan Publik Di Dinas Catatan Sipil Dan Kependudukan Kota Payakumbuh. Vol. XIII. No.2

Kusuma, Rini. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. Vol.4.No.2

INTERNET

<https://media.neliti.com/media/publications/61954-ID-pengaruh-budaya-kerja-pegawai-negeri-sip.pdf>

Undang-undang

undang-undang Nomor 5 tahun 2004 tentang Aparatur Sipil Negara

Sampel Budaya Kerja (X)

1.	Bastian, Sstp	4	4	3	5	4	4	24
2.	Arie Sandra, S.Sos	3	4	4	5	5	4	25
3.	Riend Afrianita, S. Pd	3	4	4	4	5	4	24
4.	Yuni Sari Fransiska Sihotang, Se	3	4	4	4	5	4	24
5.	Abdullah Afandi Ritongah, Se	3	4	4	4	3	5	23
6.	Haidar Rizali Fikri, A.Md.	2	3	5	3	4	5	22
7.	Christy Vanessa Tambuwun, Se	4	4	5	3	4	3	23
8.	Ari Sujarno, St	3	4	3	5	4	4	23
9.	Roy Fadli Hasibuan, S. Sos	4	5	3	3	4	4	23
10.	Mega Wati, Amd	4	5	3	3	4	4	23
11.	Nurhalimah Nasution, A.Md	4	4	5	3	4	5	25
12.	Ulfa Permata Sari, Amk	3	4	4	5	4	4	24
13.	Deasy Merry Natalina	3	4	4	5	5	5	26
14.	Mariani Valentina Tampubolon, S.Kom	3	4	5	3	4	4	23
15.	Julius Hutapea, A.Md	4	5	4	4	4	3	24
16.	Drs.Tuangkus Harianja,MM	3	3	4	5	2	4	21
17.	Heriyanto, S.Psi, M.Psi	4	4	4	3	5	3	23
18.	Karjono, Sp	4	4	4	4	5	5	26
19.	Henri Liranto Petrus, S.Se	3	3	4	4	5	4	23
20.	Fitriani Rajagukguk, Skm	4	4	5	4	4	5	26
21.	Syaiful Azuar, Amd	3	4	5	3	4	5	24
22.	Irma Devi Septina Manurung, Skm	4	3	4	5	3	3	22
23.	Lisa Fitria, A.Md	4	5	3	3	4	5	24
24.	Ade Kurniawan Putra, Sh	4	5	3	4	5	3	24
25.	Ahmad Surya Amzai, Spd.I	5	4	4	4	5	4	26
26.	Nurfadhila, S.Psi	3	4	5	3	4	5	24
27.	Suheri Situmorang, S.Sos	4	4	5	5	3	3	24
28.	Soritua S, M.Pd	3	5	4	4	3	4	23
29.	Rudy Leo Patra	1	3	4	4	3	2	17

	Sihotang, S.Pd							
30.	Askamaini, Sp	3	4	3	5	3	4	22
31.	Ratna Juwita Rambe, S,Psi	4	4	3	3	5	5	24
32.	Carent Rebecca Octalina, Amd	4	2	5	5	4	1	21
33.	Meriance Listya Simbolon, S.St	5	4	4	4	3	1	21
34.	Achmad Zulpandy Hasibuan, A.Md	4	5	3	3	4	4	23
35.	Juita Novalia Br. Barus, S.S	5	4	3	4	4	3	23
36.	James Richard Sidabutar	5	5	4	5	3	5	27
37.	Dr. Suku Ginting, M.Kes	4	5	3	4	4	4	24
38.	Rolika Perawati Silalahi, Skm	4	4	5	3	4	4	24
39.	Dr. Yusuf Wibisono	4	5	4	4	3	4	24
40.	Indriana, Sh	5	5	4	5	4	5	28
41.	Rahmat Sahlan, St	5	5	4	4	3	3	24
42.	Cindy Lydia Ivana, Skm	5	5	5	4	1	2	22
43.	Roslely Dortiana Hutagaluh	3	4	3	3	5	3	21
44.	Christa Demak Hutagaluh, A.Md	5	5	5	5	4	4	28
45.	Rina Melati, Se	4	4	4	5	5	5	27
46.	Hasiholan Mangasitua Siboro, Se	4	3	3	5	3	3	21
47.	Hisar Situmorang, Sh	5	5	5	4	5	2	26
48.	Theresia Br Hutapea, S.H.	3	3	3	4	5	5	23
49.	Yuny Indri Yani Marpaung, S.Kom	3	3	4	4	3	3	20
50.	Supangadi, S.Pd	2	5	3	3	4	3	20
51.	Astuti Marianti Tobing, St	1	2	3	3	4	3	16
52.	Fritzko Daniel Situmorang, S.H	5	5	5	4	3	3	25
53.	Dr. Rio Juanda Silalahi	4	4	4	3	3	3	21
54.	Sulasri Marini Hutagaol, Amk	5	5	5	4	3	5	27
55.	Syarifa	4	4	3	4	5	5	25

Sampel Kinerja (Y)

1.	Bastian, Sstp	5	5	4	3	4	5	3	5	5	4	4	4	51
2.	Arie Sandra, S.Sos	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	3	50
3.	Riend Afrianita, S. Pd	5	5	4	3	4	5	3	5	5	4	4	4	51
4.	Yuni Sari Fransiska Sihotang, Se	4	3	4	5	3	4	4	4	5	5	3	4	48
5.	Abdullah Afandi Ritongah, Se	4	3	4	5	5	4	4	3	4	5	3	3	47
6.	Haidar Rizali Fikri, A.Md.	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	3	50
7.	Christy Vanessa Tambuwun, Se	5	5	4	3	4	5	3	5	5	4	4	4	51
8.	Ari Sujarno, St	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	3	50
9.	Roy Fadli Hasibuan, S. Sos	5	5	4	3	4	5	3	5	5	4	4	4	51
10.	Mega Wati, Amd	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	3	50
11.	Nurhalimah Nasution, A.Md	4	4	5	3	5	4	4	5	5	3	3	4	49
12.	Ulfa Permata Sari, Amk	4	3	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	49
13.	Deasy Merry Natalina	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	48
14.	Mariani Valentina Tampubolon S.Kom	4	5	3	4	3	4	5	5	4	4	3	3	47
15.	Julius Hutapea, A.Md	5	5	4	3	3	3	3	4	4	3	5	5	47
16.	Drs. Tuangkus Harianja, MM	5	5	4	3	4	5	3	5	5	4	4	4	51
17.	Heriyanto, S.Psi, M.Psi	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	3	50
18.	Karjono, Sp	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	48
19.	Henri Liranto Petrus, S.Se	4	3	3	3	4	4	5	3	4	3	5	5	46
20.	Fitriani Rajagukguk, Skm	5	5	4	3	4	5	3	5	5	4	4	4	51
21.	Syaiful Azuar, Amd	5	3	4	3	5	2	4	4	2	4	5	4	45
22.	Irma Devi Septina Manurung, Skm	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	3	50
23.	Lisa Fitria, A.Md	4	5	4	3	4	5	3	4	3	5	5	4	49
24.	Ade Kurniawan Putra, Sh	4	3	4	3	5	5	4	4	5	3	5	4	49
25.	Ahmad Surya Amzai, Spd.I	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	48

26.	Nurfadhila, S.Psi	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4	48
27.	Suheri Situmorang, S.Sos	4	3	5	4	3	4	5	4	4	4	3	3	46
28.	Soritua S, M.Pd	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	3	50
29.	Rudy Leo Patra Sihotang, S.Pd	3	4	5	2	3	4	1	4	3	5	3	4	41
30.	Askamaini, Sp	4	3	5	2	2	4	5	3	3	4	5	4	44
31.	Ratna Juwita Rambe, S,Psi	4	3	4	4	5	3	5	5	4	2	3	5	47
32.	Carent Rebecca Octalina, Amd	4	5	4	3	4	5	3	4	3	5	5	4	49
33.	Meriance Listya Simbolon, S.St	4	3	4	3	5	5	4	4	5	3	5	4	49
34.	Achmad Zulpandy Hasibuan, A.Md	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	48
35.	Juita Novalia Br. Barus, S.S	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	53
36.	James Richard Sidabutar	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	54
37.	Dr. Suku Ginting, M Kes	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	47
38.	Rolika Perawati Silalahi, Skm	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	48
39.	Dr. Yusuf Wibisono	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	44
40.	Indriana, Sh	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	5	51
41.	Rahmat Sahlan, St	4	4	4	3	3	5	4	3	5	4	3	3	45
42.	Cindy Lydia Ivana, Skm	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	5	4	45
43.	Roslely Dortiana Hutagaluh	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	3	5	46
44.	Christa Demak Hutagaluh, A.Md	4	4	5	4	3	3	4	3	5	4	4	4	47
45.	Rina Melati, Se	5	5	4	3	4	4	3	5	4	5	5	5	52
46.	Hasiholan Mangasitua Siboro, Se	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4	53
47.	Hisar Situmorang, Sh	5	4	5	1	5	4	4	5	4	3	2	3	45
48.	Theresia Br Hutapea, S.H.	3	5	5	4	4	3	3	3	4	5	3	3	45
49.	Yuni Indri Yani Marpaung, S.Kom	3	4	4	2	3	5	3	4	4	5	2	4	43
50.	Supangadi, S.Pd	3	4	4	2	5	4	4	3	4	5	2	5	45
51.	Astuti Marianti Tobing, St	5	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	48
52.	Fritzko Daniel Situmorang, S.H	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	5	5	54

53.	Dr. Rio Juanda Silalahi	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	53
54	Sulasri Marini Hutagaol, Amk	5	5	4	3	4	5	3	5	5	4	4	4	51
55	Syarifa	3	4	4	3	5	3	3	4	3	5	5	5	47



KUESIONER PENELITIAN PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA

Responden yang terhormat, Bersama ini Saya memohon kesediaannya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Administrasi Publik dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara”. Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah setiap pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak / Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaandengan memberi tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak / Ibu Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- a. STS : Sangat Tidak Setuju dengan Skor 1
- b. TS : Tidak Setuju dengan Skor 2
- c. N : Netral dengan Skor 3
- d. S : Setuju dengan Skor 4
- e. SS : Sangat Setuju dengan Skor 5

B. Identitas Responden

Nama :

Umur :

Jabatan:

Kuesioner Tentang Budaya Kerja

NO	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
	Kebiasaan					
1.	Pegawai menyepakati seluruh tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan					
2.	Pegawai sadar posisi sebagai ASN dan bertindak/bersikap sepenuhnya sesuai peraturan					
	Peraturan					
3.	Organisasi ini memiliki peraturan yang membimbing perilaku dan memberitahu apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan pegawai berdasarkan nilai-nilai yang dimiliki					
4.	Memahami peraturan sebagai pedoman dalam melakukan pengawasan					
	Nilai-Nilai					
5.	Pegawai harus mematuhi nilai-nilai yang sudah ditetapkan di suatu instansi					
6.	Didalam organisasi ini pekerja diselesaikan dengan kerjasama tim sesuai aturan dan nilai-nilai dalam penugasan dari atasan					

Kuesioner Tentang kinerja

NO	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
	Kualitas					
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan standar perusahaan					
2.	Saya selalu berusaha menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dibandingkan dengan rekan kerja saya yang lain					
3.	Saya bekerja dengan cekatan, cepat dan tepat					
4.	Saya menyelesaikan beberapa tugas sekaligus dalam waktu tertentu					
	Kuantitas					
5.	Saya mencapai target sesuai dengan yang diinginkan oleh pimpinan saya					
6.	Saya selalu mencapai standar kerja yang ditetapkan instansi					
7.	Target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat dipenuhi dengan baik dan cermat					
	Waktu Kerja					
8.	Saya mampu memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja					
9.	Apabila diberi tugas saya berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu					
10.	Saya selalu mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda					
	Kerja Sama					
11.	Apakah saudara selalu menjaga hubungan kerja yang baik dengan teman kerja anda					
12.	Adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja pegawai saling kerjasama untuk mencapai visi-misi instansi					



BNNP SUMUT

**BADAN NARKOTIKA NASIONAL REPUBLIK INDONESIA
PROVINSI SUMATERA UTARA**

Jl. Willem Iskandar Pasar V Barat I No. 1-A – Medan Estate

Telepon/Fax: (061) 80032820

Email : bnnp_sumut@bnn.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : SKet/ 448 /III/KB/Bu.02/2019/BNNP-SU

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : BASTIAN, SSTP
Parangkat / Golongan : PENATA Tk. I / III-d
NIP : 19851120 200412 1 001
Jabatan : Kabag Umum BNN Provinsi Sumatera Utara

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Nur Hakiki
N P M : 158520023
Judul : "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara
Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara".

Benar telah selesai melaksanakan Riset di BNN Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 30-31 Januari 2019 Selama pelaksanaan kegiatan tersebut, yang bersangkutan telah mengikuti tata tertib dan ketentuan yang berlaku di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 13 Februari 2019

a.n. Kepala BNNP Sumatera Utara
Kabag Umum

BASTIAN, SSTP
NIP. 19851120 200412 1 001

Tembusan :
Kepala BNN Provinsi Sumatera Utara (sebagai laporan).



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate/Jalan PBSI Nomor 1 ☎ (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax.(061) 7366998 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A, ☎ (061) 8201994, Fax. (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 976 /FIS.2/01.10/XII/2018
Lamp : -
Hal : Pengambilan Data/Riset

20 Desember 2018

Yth,
Kepala Badan Norkatika Nasional
Provinsi Sumatera Utara

Dengan hormat,

Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan rekomendasi dan kesempatan kepada mahasiswa kami dengan data sebagai berikut :

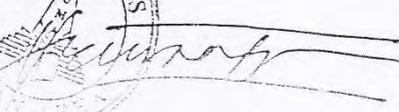
Nama : Nur Hakiki
N P M : 158520023
Program Studi : Administrasi Publik

Untuk melaksanakan Pengambilan Data/riset ke Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara, dengan judul Skripsi "*Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara*"

Perlu kami sampaikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, ini merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian sarjana pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area

Selanjutnya kami mohon kiranya dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan surat keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi/lembaga yang Bapak/Ibu pimpin

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Dekan

KUSMANA MA