



Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Rancangan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Binjai

Rio Anugrah Mendrofa¹, Hasrul Azwar Hasibuan*²

^{1,2}Prgram Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: rioanugrah@gmail.com, hasrulazwar@dosen.pancabudi.ac.id

Correspondence Author: hasrulazwar@dosen.pancabudi.ac.id

Abstract. This study aims to test and determine the influence of work characteristics, work design, organizational culture and employee performance of the National Narcotics Office of Binjai City. The method used is a quantitative approach with the help of the SPSS application. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study was 36 respondents. Primary data collection uses questionnaires. And the results of this study show that the characteristics, work design and organizational culture have a positive and significant effect on the performance of employees of the Binjai City National Narcotics Agency Office..

Keywords: Job Characteristics, Work Design, Organizational Culture and Employee Performance.

Article history: Received: Jan 2025; Revised: Jan 2025; Accepted: Jan 2025; Available online: Jan 2025

How to cite this article: Rio Anugrah Mendrofa, Hasrul Azwar Hasibuan. (2025). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Rancangan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Binjai. *Journal of Community Research and Service*,-(⁻).

1. Pendahuluan

Menurut Kasmir (2019), kinerja pegawai mencakup hasil kerja dan sikap kerja dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab selama periode tertentu. Penelitian menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Badan Narkotika Nasional sering mendapat tugas lapangan yang awalnya menantang namun menjadi rutin dan terprediksi seiring waktu. Hal ini mengurangi waktu yang dihabiskan di lapangan dan membuat pegawai merasa kurang didengar dan dipahami oleh pimpinan. Kurangnya variasi dalam tugas juga dapat menyebabkan kebosanan dan kejenuhan, sementara pimpinan yang kurang responsif dapat mengurangi dukungan dan pengakuan terhadap pekerjaan pegawai.

Menurut Rachmawati (2019), menyebutkan bahwa karakteristik pekerjaan di Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Binjai seringkali tidak memberikan tantangan yang cukup kepada pegawai. Meskipun awalnya menangani kasus narkoba kompleks, pegawai menghadapi masalah seperti kebosanan dan rutinitas harian yang monoton, yang mengurangi semangat dan kreativitas mereka.

Selain itu, ketidakjelasan dalam peran dan tanggung jawab serta sistem kompensasi yang tidak adil juga mempengaruhi kinerja mereka.

Menurut Hariandja (2020), rancangan pekerjaan yang kurang optimal di Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Binjai mempengaruhi kinerja pegawai, terutama adalah hal fleksibilitas pendekatan dan prosedur kerja yang tidak jelas. Sistem informasi yang kaku dan kurang mendukung juga memperlambat analisis intelijen, sementara ketidakjelasan dalam prosedur kerja dapat menghambat kontribusi maksimal pegawai.

Menurut Moekijat (2019), budaya organisasi adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong. Masalah budaya organisasi juga signifikan di Badan Narkotika Nasional, di mana kurangnya dukungan dan pengakuan dari manajemen, komunikasi internal yang tidak efektif, serta ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Ketidakjelasan mengenai peran dan tanggung jawab, serta kurangnya pengembangan karir dan pelatihan yang memadai, juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja. Secara keseluruhan, untuk meningkatkan kinerja pegawai, Kantor Badan Narkotika Nasional perlu melakukan perbaikan dalam rancangan pekerjaan yang lebih menantang, memperbaiki sistem kompensasi yang lebih adil, meningkatkan komunikasi internal, dan menciptakan budaya organisasi yang mendukung pengembangan karir dan keseimbangan kehidupan kerja pribadi. Langkah-langkah ini diharapkan dapat memperbaiki efektivitas operasional Badan Narkotika Nasional dalam melaksanakan misinya dalam memerangi peredaran narkoba.

2. Tinjauan Literatur

Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2019), kinerja pegawai adalah hasil kerja dan sikap kerja yang telah dicapai dalam penentuan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan selama jangka waktu tertentu. Menurut Afandi (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawaan masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

2. Faktor-faktor yang Mempunyai Kinerja

Menurut Kasmir (2019), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

- a. Kemampuan
- b. Pengetahuan
- c. Rancangan kerja
- d. Kepribadian
- e. Motivasi kerja
- f. Kepemimpinan
- g. Gaya kepemimpinan
- h. Budaya organisasi
- i. Kepuasan kerja
- j. Lingkungan kerja
- k. Loyalitas
- l. Disiplin kerja

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

- a. Kemampuan dan keahlian
- b. Pengetahuan
- c. Karakteristik pekerjaan
- d. Lingkungan kerja

- e. Gaya kepemimpinan
- f. Kompetensi
- g. Motivasi kerja
- h. Budaya organisasi

3. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2019), indikator kinerja pegawai adalah:

- a. Kualitas, suatu pengukuran kinerja yang bisa dilakukan dengan cara melihat kualitas pekerjaan karyawan yang dihasilkan pada proses kerja yang tertentu.
- b. Kuantitas, untuk mengukur kinerja dapat pula melakukan dengan melihat hasil kuantitas dari karyawan tersebut.
- c. Waktu, suatu jenis pekerjaan yang tertentu yang memiliki batas waktu penyelesaian pekerjaan tersebut.
- d. Ketepatan waktu, dimana kegiatan dapat diselesaikan atau hasil kerja dapat dicapai dengan jangka waktu yang telah ditentukan.

Karakteristik Pekerjaan

1. Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Menurut Racmawati (2019), karakteristik pekerjaan adalah sifat dari tugas yang terkandung dalam suatu pekerjaan meliputi berbagai dimensi yang mendorong keefektifan individu dalam bekerja. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2019), karakteristik pekerjaan adalah upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dan pekerjaan bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan-pekerjaan yang berbeda.

2. Faktor-faktor Karakteristik Pekerjaan

Menurut Umi Farida (2017), faktor-faktor karakteristik pekerjaan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat mencakup beberapa hal yaitu:

- a. Variasi Pekerjaan
- b. Identitas Tugas
- c. Otonomi
- d. Umpan Balik

3. Indikator Karakteristik Pekerjaan

Menurut Rachmawati (2019), bahwa indikator karakteristik pekerjaan terdiri dari empat indikator yaitu:

- a. Variasi Keterampilan, tingkatan dimana pekerjaan tersebut memerlukan aktivitas yang berbeda sehingga karyawan dapat menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda-beda.
- b. Kejelasan Tugas, tingkatan dimana pekerjaan tersebut memerlukan rincian dari seluruh lingkup pekerjaannya.
- c. Otonomi, tingkatan dimana pekerjaan memerlukan kebebasan yang substansial, independensi, dan keleluasaan terhadap individu dalam menyusun jadwal pekerjaan untuk menentukan prosedur-prosedur yang digunakan dalam pelaksanaannya.
- d. Umpan Balik, tingkatan yang diterima oleh individu atas hasil pekerjaan yang dilakukannya.

Rancangan Kerja

1. Pengertian Rancangan Kerja

Menurut Harianda (2020), rancangan kerja mencerminkan tingkatan kompleksitas dan kesulitan dari tugas yang harus dilakukan oleh seseorang karyawan. Sedangkan menurut Kasmir

(2016), rancangan kerja adalah rancangan kerja yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Rancangan Kerja

Menurut Hariandja (2020), ada beberapa faktor yang mempengaruhi rancangan kerja yaitu:

- a. Disiplin Kerja
- b. Ide Kerja
- c. Kemampuan Kerja

3. Indikator Rancangan Kerja

Menurut Hariandja (2020), indikator rancangan kerja ada beberapa, yaitu:

- a. Perluasan Kerja, memperbanyak tugas atau pekerjaan kepada seseorang karyawan dalam jabatannya untuk meningkatkan variasi pekerjaan dan mengurangi sifat pekerjaan yang membosankan.
- b. Pemerdayaan Kerja, salah satu bentuk desain pekerjaan dimana terdapat pengembangan pekerjaan secara vertikal dalam hal variasi keterampilan identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik.
- c. Rotasi Kerja, memindahkan/merotasi karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain, untuk mengatasi kejenuhan dan memberi kesempatan karyawan untuk menggunakan keterampilannya.

Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Moekijat (2019), budaya organisasi adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya, dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercemrin dan sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Sedangkan menurut Rivai (2018), budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2018), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu :

- a. Kepemimpinan
- b. Kedisiplinan
- c. Hubungan organisasi
- d. Komunikasi

3. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Moekijat (2019), ada beberapa indikator budaya organisasi yaitu:

- a. Perilaku Pimpinan, tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi karyawan.
- b. Mengedapankan Misi Perusahaan, setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan.
- c. Proses Pembelajaran, pembelajaran karyawan harus tetap berlanjut, untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, maka para karyawan membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan.
- d. Budaya Memotivasi, membutuhkan motif sebagai dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi agar lebih inovatif.

4. Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Binjai yang berada di Jl. Jendral Gatot Subroto, Limau Maungkur, Kec. Binjai Baru Kota Binjai, Sumatera Utara 20743.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah semua pegawai di Kantor Badan Narkotika Nasional yang berjumlah 36 orang pegawai. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik sampling jenuh keseluruhan populasi menjadi sampel. Maka banyaknya sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 36 orang pegawai Badan Narkotika Nasional Kota Binjai.

5. Hasil Dan Pembahasan

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diuraikan berikut ini menjelaskan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	26	72.2	72.2	72.2
	Perempuan	10	27.8	27.8	100.0
Total		36	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Binjai yang menjadi responden memiliki jenis kelamin laki-laki yang sebanyak 26 orang atau 72,2% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 Tahun	3	8.3	8.3	8.3
	31 - 40 Tahun	25	69.4	69.4	77.8
	> 40 Tahun	8	22.2	22.2	100.0
Total		36	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Binjai yang menjadi responden yang memiliki usia 31 sampai 40 tahun ada sebanyak 25 orang atau 69,4% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	9	25.0	25.0	25.0
	S1	27	75.0	75.0	100.0

Total	36	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Binjai yang menjadi responden yang memiliki Pendidikan S1 ada sebanyak 27 orang atau 75% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Masa_Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 Tahun	13	36.1	36.1	36.1
	6 - 10 Tahun	23	63.9	63.9	100.0
Total		36	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Binjai yang menjadi responden yang memiliki Masa Kerja 6 sampai 10 tahun ada sebanyak 23 orang atau 63,9% dari total responden.

2. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 5. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.384	3.894		.099	.922
Karakteristik_Pekerjaan	.284	.086	.359	3.316	.002
Rancangan_Kerja	.332	.135	.262	2.455	.020
Budaya_Organisasi	.405	.112	.451	3.599	.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berikut hasil dari persamaan uji regresi linear berganda :

$$Y = 0,384 + 0,284 (X1) + 0,332 (X2) + 0,405 (X3) + e.$$

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,384.
- Jika terjadi peningkatan karakteristik pekerjaan sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,284.
- Jika terjadi peningkatan rancangan kerja sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,332.
- Jika terjadi peningkatan budaya organisasi sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,405.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji signifikan dari setiap variabel independen apakah berpengaruh terhadap variabel dependen dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 6. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.384	3.894		.099	.922
Karakteristik_Pekerjaan	.284	.086	.359	3.316	.002
Rancangan_Kerja	.332	.135	.262	2.455	.020
Budaya_Organisasi	.405	.112	.451	3.599	.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa :

- 1) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
 Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan bahwa nilai signifikan pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai adalah $0,002 < 0,005$ dan nilai $t_{hitung} 3.316 > t_{tabel} 2.073$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menyatakan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Pengaruh Rancangan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
 Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan bahwa nilai signifikan pengaruh Rancangan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah $0,020 < 0,005$ dan nilai $t_{hitung} 2.455 > t_{tabel} 2.073$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menyatakan rancangan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 3) Pengaruh Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
 Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan bahwa nilai signifikan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah $0,001 < 0,005$ dan nilai $t_{hitung} 3.599 > t_{tabel} 2.073$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan, cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* 0,05. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 7. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	717.707	3	239.236	30.740	.000 ^b
	Residual	249.043	32	7.783		
	Total	966.750	35			

- a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Rancangan_Kerja, Karakteristik_Pekerjaan
Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan dari hasil uji F dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 30.740 sedangkan F_{tabel} sebesar 2.901 dengan signifikan 0,000. Probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,005. Maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini karakteristik pekerjaan, rancangan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

c. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) adalah pengukuran yang digunakan untuk menjelaskan seberapa besar variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam sebuah model regresi.

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.742	.718	2.78973

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Rancangan_Kerja, Karakteristik_Pekerjaan

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan dari hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat R_{square} 0,742 yang dapat dijelaskan oleh karakteristik pekerjaan, rancangan kerja dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya 0,258 dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

Pembahasan

1. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa t_{hitung} 3.316 > t_{tabel} 2.073 dan signifikan 0,002 < 0,005, maka H_a diterima dan H_0 Ditolak, yang menyatakan karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Terkait karakteristik pekerjaan di Kantor BNN Kota Binjai meskipun awalnya menangani kasus narkoba kompleks, pegawai menghadapi masalah seperti kebosanan dan rutinitas harian yang monoton, yang mengurangi semangat dan kreativitas mereka sebaiknya hal tersebut lebih di perhatikan terkit dengan tingkat penanganan agar mereka tidak merasa jenuh dan dapat meningkatkan kinerja dan prestasi kerja yang maksimal.

2. Pengaruh Rancangan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa t_{hitung} 2.455 > t_{tabel} 2.073 dan signifikan 0,002 < 0,005, maka H_a diterima dan H_0 Ditolak, yang menyatakan rancangan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Rancangan kerja merupakan faktor dari kinerja dalam melakukan sebuah rancangan untuk pekerjaan. Dengan rancangan kerja yang jelas tidak akan memperlambat analisis intelijen dalam prosedur kerja dan juga dapat membuat kontribusi yang maksimal untuk kinerja pegawai.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3.599 > t_{tabel} 2.073$ dan signifikan $0,001 < 0,005$, maka H_a diterima dan H_0 Ditolak, yang menyatakan Budaya Organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Masalah budaya organisasi juga signifikan di BNN, di mana kurangnya dukungan dan pengakuan dari manajemen, komunikasi internal yang tidak efektif, serta ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Ketidakjelasan mengenai peran dan tanggung jawab, serta kurangnya pengembangan karir dan pelatihan yang memadai, juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja. Secara keseluruhan, untuk meningkatkan kinerja pegawai, Kantor BNN perlu melakukan perbaikan dalam rancangan pekerjaan yang lebih menantang, memperbaiki sistem kompensasi yang lebih adil, meningkatkan komunikasi internal, dan menciptakan budaya organisasi yang mendukung pengembangan karir dan keseimbangan kehidupan kerja-pribadi.

4. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Rancangan Pekerjaan dan Budaya Organisasi

penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara karakteristik pekerjaan, rancangan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di BNN. Karakteristik pekerjaan, seperti penanganan kasus yang kompleks, menuntut keahlian tinggi dalam analisis yang akurat. Rancangan kerja dengan pembagian peran dan tanggung jawab yang jelas membantu mengarahkan operasi lapangan secara efektif. Budaya organisasi di BNN menekankan integritas kerja tinggi, profesionalisme, komitmen terhadap misi penegakan hukum, serta keterbukaan dan transparansi dalam pelaksanaan tugas. Temuan signifikan dari penelitian ini didukung oleh nilai F_{hitung} sebesar 30.740, melebihi nilai F_{tabel} sebesar 2.901 pada $\alpha = 0,05$, dengan probabilitas signifikan ($p-value$) sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, pemahaman yang mendalam tentang karakteristik pekerjaan, rancangan kerja, dan budaya organisasi di BNN sangat penting bagi pegawai dan pemimpin untuk menghadapi tantangan kompleks terkait narkotika dan mencapai tujuan organisasi secara efisien.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan di atas, Maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Binjai.
2. Rancangan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Binjai.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Binjai.
4. Karakteristik pekerjaan, rancangan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan di atas, maka dapat disimpulkan beberapa saran yaitu:

1. Terkait dengan karakteristik pekerjaan yang ada di kantor Badan Narkotika Nasional Kota Binjai perlu melakukan evaluasi mendalam terhadap struktur kerja, memberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan pegawai, serta memperbaiki sistem penilaian kinerja dan kompensasi. Dengan demikian diharapkan semangat dan kreativitas pegawai dapat dipulihkan, sehingga kantor dapat berfungsi lebih efektif dalam menangani kasus-kasus Narkotika yang kompleks.
2. Saran terkait dengan rancangan pekerjaan diharapkan Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Binjai dapat meningkatkan kinerja pegawai, memperbaiki efisiensi operasional, dan memberikan kontribusi yang lebih efektif dalam penanganan kasus Narkotika serta dalam melayani masyarakat secara umum.
3. Saran terhadap budaya organisasi diharapkan Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Binjai dapat meningkatkan efektivitas operasional mereka dalam memerangi peredaran Narkotika. Budaya organisasi yang kuat dan didukung oleh sistem yang baik akan membantu menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai untuk memberikan kontribusi terbaik mereka dalam misi yang krusial ini.

Daftar Pustaka

- [1.] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- [2.] Dra. Umi Farida, MM (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia 1, Ponorogo, FE Universitas Muhammadiyah.
- [3.] Ghozali, Imam.(2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [4.] Hariandja, Marihot Tua Efendi, (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Grasindo, Jakarta.
- [5.] Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- [6.] Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: Rajawali Pers.
- [7.] Moekijat. (2019). Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pustaka.
- [8.] Mahayanti, I.G.A.K., & Sriathi,A.A.A.(2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. E-Junal Manajemen Unud, 6(4).
- [9.] Rivai, Veithzal. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- [10.] Rachmawati, K. V., Mulwaningsih, T., & Susilowati, T. (2019). Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- [11.] Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- [12.] Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : Rafika Aditama
- [13.] Wibowo.(2016). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- [14.] Zain, Tarmidi. (2016). Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Desain Pekerjaan, <http://sdmberkualitas.blogspot.com/2016/04/faktor-faktor-yangmempengaruhi-desain.html>, di akses tanggal 16 Nopember 2021.