

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DALAM PENINGKATAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS BINA MARGA KABUPATEN KUNINGAN

Enung Nur Aisah

Universitas Islam Al-Ihya Kuningan

Email: enungnuraisah7@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Metode Eksplanatori dan sampel dari seluruh anggota populasi dengan menggunakan tehnik sensus, dimana sampel yang diambil sebanyak 67 orang pegawai dari jumlah populasi sebanyak 67 orang pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan cara studi kepustakaan dan studi lapangan (observasi, wawancara dan angket), sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis kuantitatif, yaitu Analisis Regresi dengan melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh besar 83,9% terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Disiplin Kerja berpengaruh besar 84,4% terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja bersama-sama berpengaruh besar 86,7% terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Kabupaten Kuningan, meskipun demikian, pengaruhnya belum optimal karena masih dipengaruhi variabel-variabel lain 13,3%, akan tetapi Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Kabupaten Kuningan lebih banyak dipengaruhi oleh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja. Semua pengaruh positif, artinya pelaksanaan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama akan meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Kabupaten Kuningan. Berdasarkan kesimpulan di atas, maka hipotesis yang penulis ajukan teruji dan dapat diterima.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai

Pendahuluan

Bergulirnya era demokrasi di Indonesia sekarang ini membuat masyarakat menuntut keterbukaan dan transparansi dalam penyelenggaraan pemerintahan, demi terwujudnya pemerintahan yang bersih dan baik (*Clean and Good Governance*) sehingga terwujudnya masyarakat Indonesia yang adil dan makmur sejahtera sesuai cita-cita bangsa dan negara.

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, maka telah terjadi perubahan kewenangan pemerintah pusat kepada pemerintah daerah, yaitu dari asas sentralistik ke desentralistik yang mempunyai makna bahwa ada penyerahan kewenangan atas urusan pemerintahan pusat kepada daerah dalam mengurus kebijakan daerah. Hal ini memberikan kesempatan untuk pemerintah pusat dalam mempelajari dan merespon berbagai kecenderungan global dan mengambil manfaatnya dan mampu berkonsentrasi pada perumusan kebijakan makro yang bersifat strategis sedangkan pemerintah daerah diberikan kesempatan untuk mengelola dan menyelenggarakan desentralisasi atas nama otonomi daerah sehingga mampu menjawab kebutuhan masyarakatnya ditataran daerah.

Keberhasilan dalam mengelola organisasi atau institusi untuk mencapai tujuan sangat membutuhkan dukungan dari sumber daya manusia (tenaga kerja) (Hasibuan, 2001). Dengan kata lain, faktor sumber daya manusia menjadi faktor kunci (*key factor*) keberhasilan organisasi. Oleh karena itu pimpinan organisasi penting mengelola, memelihara dan membina sumber daya manusia dalam meningkatkan produktifitas kerja pegawai (Suradinata, 1995).

Fenomena produktivitas kerja pegawai penting diteliti karena produktifitas kerja pegawai merupakan kunci pendorong budaya kerja atau organisasi, kedisiplinan kerja dan kinerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi atau institusi. Pimpinan organisasi perlu memahami bahwa produktifitas kerja pegawai merupakan inti pokok manajemen sumber daya manusia (Abdurrahmat, 2006). Produktifitas kerja pegawai adalah suatu sikap umum seorang individu pegawai terhadap tanggungjawab atas pekerjaan yang dibebarkannya.

Terdapat beberapa hal yang sangat mempengaruhi profesionalitas pegawai, beberapa yang paling menonjol adalah komunikasi interpersonal, kepemimpinan serta iklim organisasi. Ketiga hal tersebut memiliki peran penting dalam membangun dan menumbuhkan sikap profesional pegawai (Pujiastuti, 2017).

Begitu juga dengan Dinas Bina Marga Kabupaten Kuningan memiliki budaya organisasi, disiplin kerja dan segala aturan dan mekanisme yang sudah ditetapkan sehingga pegawai hanya menjalankan saja, baik itu aturan berpakaian, jam kerja, prosedur kerja dan lain sebagainya. Begitu pula budaya organisasi dan disiplin kerjanya

sudah di atur dan diposisinya hanya menjalankan kebijakan dari pemerintah baik pusat maupun daerah.

Metode Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2013) menyatakan bahwa : ”Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga wilayah umum yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Bina Marga Kabupaten Kuningan, yaitu berjumlah 200 orang.

Menurut (Sugiyono, 2013) menyatakan bahwa : “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili”.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa sampel merupakan sebagian populasi dan ditentukan berdasarkan karakteristik populasi dengan pengambilan yang representatif.

Untuk menentukan penarikan sampel yang diambil dari tiap-tiap populasi pada Dinas Bina Marga Kabupaten Kuningan, penulis menggunakan tehnik sampling acak stratifikasi secara proporsional (*stratified proporsionate random sampling*), karena ada beberapa strata berdasarkan golongan pada pegawai Dinas Bina Marga Kabupaten Kuningan.

Atas dasar tersebut di atas, penulis menggunakan tehnik *Stratified Proporsionate Random Sampling* berdasarkan Struktur Jabatan pada pegawai Dinas Bina Marga Kabupaten Kuningan, maka masing-masing Pejabat Eselon akan di ambil anggota sampel dengan menggunakan rumus *Stratified Proporsionate Random Sampling* (Santoso, 2006), yaitu :

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel yang dicari

N = Ukuran populasi

d = Presisi = 0,010 atau 10 %

Maka berdasarkan rumus tersebut di atas, dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1} = \frac{200}{2 + 1} = \frac{200}{3} = 66,66 \approx 67 \text{ pegawai}$$

Berdasarkan perhitungan sampel tersebut di atas, maka jumlah sampel yang diambil adalah 67 pegawai Dinas Bina Marga Kabupaten Kuningan.

Hasil dan Pembahasan

1. Validitas Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Hasil perhitungan validitas instrumen penelitian variabel Budaya Organisasi (X₁) dengan menggunakan program SPSS 17.0 for Windows diperoleh:

Tabel 1
Uji Validitas variabel Budaya Organisasi Dimensi Inovasi dan Pengambilan Resiko

No	No. item	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1	1	0,707	0,564	Valid
2	2	0,694	0,564	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian Tahun 2015

Berdasarkan tabel tersebut di atas, Dengan melihat nilai korelasi pada kolom r_{hitung} dan kolom r_{tabel} pada dimensi Inovasi dan Pengambilan Resiko diperoleh untuk setiap pernyataan nilai r_{hitung} > r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa Instrumen penelitian variabel Budaya Organisasi (X₁) Dimensi Inovasi dan Pengambilan Resiko **valid** karena semua item memiliki r hitung > r tabel.

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi Dimensi Perhatian terhadap Detail

No	No. item	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1	3	0,722	0,564	Valid
2	4	0,636	0,564	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian Tahun 2015

Berdasarkan tabel tersebut di atas, Dengan melihat nilai korelasi pada kolom r_{hitung} dan kolom r_{tabel} pada dimensi Perhatian terhadap Detail diperoleh untuk setiap pernyataan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Instrumen penelitian variabel Budaya Organisasi (X_1) Dimensi Perhatian terhadap Detail **valid** karena semua item memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 3

Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi Dimensi Orientasi terhadap Hasil

No	No. item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	5	0,810	0,564	Valid
2	6	0,601	0,564	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian Tahun 2015

Berdasarkan tabel tersebut di atas, Dengan melihat nilai korelasi pada kolom r_{hitung} dan kolom r_{tabel} pada dimensi Orientasi terhadap Hasil diperoleh untuk setiap pernyataan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Instrumen penelitian variabel Budaya Organisasi (X_1) Dimensi Orientasi terhadap Hasil **valid** karena semua item memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 4

Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi Dimensi Orientasi terhadap Individu

No	No. item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	7	0,650	0,564	Valid
2	8	0,810	0,564	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian Tahun 2015

Berdasarkan tabel tersebut di atas, Dengan melihat nilai korelasi pada kolom r_{hitung} dan kolom r_{tabel} pada Orientasi terhadap Individu diperoleh untuk setiap pernyataan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Instrumen penelitian variabel Budaya Organisasi (X_1) Dimensi Orientasi terhadap Individu **valid** karena semua item memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 5

Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi Dimensi Orientasi terhadap Tim

No	No. item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	9	0,830	0,564	Valid
2	10	0,810	0,564	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian Tahun 2015

Berdasarkan tabel tersebut di atas, Dengan melihat nilai korelasi pada kolom r_{hitung} dan kolom r_{tabel} pada dimensi Orientasi terhadap Tim diperoleh untuk setiap pernyataan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Instrumen penelitian variabel Budaya Organisasi (X_1) Dimensi Orientasi terhadap Tim **valid** karena semua item memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 6
Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi Dimensi Agresifitas

No	No. item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	11	0,884	0,564	Valid
2	12	0,613	0,564	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian Tahun 2015

Berdasarkan tabel tersebut di atas, Dengan melihat nilai korelasi pada kolom r_{hitung} dan kolom r_{tabel} pada Agresifitas diperoleh untuk setiap pernyataan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Instrumen penelitian variabel Budaya Organisasi (X_1) Dimensi Agresifitas **valid** karena semua item memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 7
Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi Dimensi Stabilitas

No	No. item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	13	0,672	0,564	Valid
2	14	0,722	0,564	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian Tahun 2015

Berdasarkan tabel tersebut di atas, Dengan melihat nilai korelasi pada kolom r_{hitung} dan kolom r_{tabel} pada Stabilitas diperoleh untuk setiap pernyataan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Instrumen penelitian variabel Budaya Organisasi (X_1) Dimensi Stabilitas **valid** karena semua item memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Hasil perhitungan validitas Instrumen penelitian variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan menggunakan program SPSS 17.0 for Windows diperoleh:

Tabel 8
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja Dimensi Ketaatan terhadap Peraturan

No	No. item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	15	0,635	0,564	Valid
2	16	0,648	0,564	Valid
3	17	0,667	0,564	Valid
3	18	0,681	0,564	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian Tahun 2015

Berdasarkan tabel tersebut di atas, Dengan melihat nilai korelasi pada kolom r_{hitung} dan kolom r_{tabel} pada dimensi Ketaatan terhadap Peraturan diperoleh untuk setiap pernyataan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Instrumen penelitian variabel Disiplin Kerja (X_2) Dimensi Ketaatan terhadap Peraturan **valid** karena semua item memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 9
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja Dimensi Ketaatan terhadap Prosedur Kerja

No	No. item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	19	0,717	0,564	Valid
2	20	0,700	0,564	Valid
3	21	0,787	0,564	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian Tahun 2015

Berdasarkan tabel tersebut di atas, Dengan melihat nilai korelasi pada kolom r_{hitung} dan kolom r_{tabel} pada dimensi Ketaatan terhadap Prosedur Kerja diperoleh untuk setiap pernyataan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Instrumen penelitian variabel Disiplin Kerja (X_2) Dimensi Ketaatan terhadap Prosedur Kerja **valid** karena semua item memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 10
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja Dimensi Sanksi terhadap Pelanggaran Peraturan dan Prosedur Kerja

No	No. item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	22	0,645	0,564	Valid
2	23	0,668	0,564	Valid
3	24	0,805	0,564	Valid
3	25	0,624	0,564	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian Tahun 2015

Berdasarkan tabel tersebut di atas, Dengan melihat nilai korelasi pada kolom r_{hitung} dan kolom r_{tabel} pada dimensi Sanksi terhadap Pelanggaran Peraturan dan Prosedur Kerja diperoleh untuk setiap pernyataan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Instrumen penelitian variabel Disiplin Kerja (X_2) Dimensi Sanksi terhadap Pelanggaran Peraturan dan Prosedur Kerja valid karena semua item memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3. Validitas Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Hasil perhitungan validitas instrumen penelitian variabel Produktivitas Kerja Pegawai dengan menggunakan program SPSS 17.0 for Windows diperoleh:

Tabel 11
Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Pegawai Dimensi Kesetiaan

No	No. item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	26	0,898	0,564	Valid
2	27	0,838	0,564	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian Tahun 2015

Berdasarkan tabel tersebut di atas, Dengan melihat nilai korelasi pada kolom r_{hitung} dan kolom r_{tabel} pada dimensi Kesetiaan diperoleh untuk setiap pernyataan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Instrumen penelitian variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dimensi Kesetiaan **valid** karena semua item memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 12
Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Pegawai Dimensi Prestasi Kerja

No	No. item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	28	0,859	0,564	Valid
2	29	0,773	0,564	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian Tahun 2015

Berdasarkan tabel tersebut di atas, Dengan melihat nilai korelasi pada kolom r_{hitung} dan kolom r_{tabel} pada dimensi Prestasi Kerja diperoleh untuk setiap pernyataan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Instrumen penelitian variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dimensi Prestasi Kerja **valid** karena semua item memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 13
Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Pegawai
Dimensi Kejujuran

No	No. item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	30	0,776	0,564	Valid
2	31	0,802	0,564	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian Tahun 2015

Berdasarkan tabel tersebut di atas, Dengan melihat nilai korelasi pada kolom r_{hitung} dan kolom r_{tabel} pada dimensi Kejujuran diperoleh untuk setiap pernyataan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Instrumen penelitian variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dimensi Kejujuran valid karena semua item memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 14
Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Pegawai
Dimensi Kedisiplinan

No	No. item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	32	0,609	0,564	Valid
2	33	0,690	0,564	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian Tahun 2015

Berdasarkan tabel tersebut di atas, Dengan melihat nilai korelasi pada kolom r_{hitung} dan kolom r_{tabel} pada dimensi Kedisiplinan diperoleh untuk setiap pernyataan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Instrumen penelitian variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dimensi Kedisiplinan **valid** karena semua item memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 15
Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Pegawai
Dimensi Kreativitas

No	No. item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	34	0,812	0,564	Valid
2	35	0,677	0,564	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian Tahun 2015

Berdasarkan tabel tersebut di atas, Dengan melihat nilai korelasi pada kolom r_{hitung} dan kolom r_{tabel} pada dimensi Kreativitas diperoleh untuk setiap pernyataan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Instrumen penelitian variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dimensi Kreativitas **valid** karena semua item memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 16
Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Pegawai Dimensi Kerjasama

No	No. item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	36	0,718	0,564	Valid
2	37	0,800	0,564	Valid
3	38	0,651	0,564	Valid
4	39	0,753	0,564	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian Tahun 2015

Berdasarkan tabel tersebut di atas, Dengan melihat nilai korelasi pada kolom r_{hitung} dan kolom r_{tabel} pada dimensi Kerjasama diperoleh untuk setiap pernyataan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Instrumen penelitian variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dimensi Kerjasama **valid** karena semua item memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 17
Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Pegawai Dimensi Kepemimpinan

No	No. item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	40	0,763	0,564	Valid
2	41	0,851	0,564	Valid
3	42	0,689	0,564	Valid
4	43	0,779	0,564	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian Tahun 2015

Berdasarkan tabel tersebut di atas, Dengan melihat nilai korelasi pada kolom r_{hitung} dan kolom r_{tabel} pada dimensi Kepemimpinan diperoleh untuk setiap pernyataan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Instrumen penelitian variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dimensi Kepemimpinan **valid** karena semua item memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 18
Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Pegawai Dimensi Kepribadian

No	No. item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	44	0,726	0,564	Valid
2	45	0,898	0,564	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian Tahun 2015

Berdasarkan tabel tersebut di atas, Dengan melihat nilai korelasi pada kolom r_{hitung} dan kolom r_{tabel} pada dimensi Kepribadian diperoleh untuk setiap pernyataan

nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Instrumen penelitian variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dimensi Kepribadian **valid** karena semua item memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 19
Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Pegawai Dimensi Prakarsa

No	No. item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	46	0,838	0,564	Valid
2	47	0,859	0,564	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian Tahun 2015

Berdasarkan tabel tersebut di atas, Dengan melihat nilai korelasi pada kolom r_{hitung} dan kolom r_{tabel} pada dimensi Prakarsa diperoleh untuk setiap pernyataan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Instrumen penelitian variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dimensi Prakarsa valid karena semua item memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 20
Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Pegawai Dimensi Kecakapan

No	No. item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	48	0,773	0,564	Valid
2	49	0,766	0,564	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian Tahun 2015

Berdasarkan tabel tersebut di atas, Dengan melihat nilai korelasi pada kolom r_{hitung} dan kolom r_{tabel} pada dimensi Kecakapan diperoleh untuk setiap pernyataan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Instrumen penelitian variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dimensi Kecakapan **valid** karena semua item memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 21
Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Pegawai Dimensi Tanggung Jawab

No	No. item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	50	0,802	0,564	Valid
2	51	0,609	0,564	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian Tahun 2015

Berdasarkan tabel tersebut di atas, Dengan melihat nilai korelasi pada kolom r_{hitung} dan kolom r_{tabel} pada dimensi Tanggung Jawab diperoleh untuk setiap

pernyataan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Instrumen penelitian variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dimensi Tanggung Jawab **valid** karena semua item memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$.

4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Suatu alat pengukur dikatakan *reliabel* adalah bila alat pengukur tersebut mampu memberikan pengukuran secara tetap sesuai dengan apa yang telah diukurinya dan sejauh mana alat pengukur tersebut sama dengan dirinya sendiri (*consistency*). Dapat di artikan bahwa alat ukur tersebut stabil, dapat di andalkan (*dependability*) dan dapat diramalkan. Pengujian terhadap tingkat keandalan angket dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *split-half*.

Kriteria pengujian reliabilitas, yaitu :

1. Jika r_i dan r_b hitung $> r_s$ tabel, maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika r_i dan r_b hitung $\leq r_s$ tabel, maka instrumen penelitian tidak reliabel.

Nilai r_s tabel untuk $n = 10$ dan derajat kesalahan 5 % $(0,05) = 0,564$.

1. Reliabilitas Budaya Organisasi (X_1)

Hasil perhitungan reliabilitas variabel Budaya Organisasi menggunakan program SPSS 17.0 for Windows diperoleh:

Tabel 22
Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

No	Variabel	Nilai r_i	Nilai r_b	r_{tabel}	Status
1	X_1	0,949	0,974	0,564	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian Tahun 2015

Dengan melihat hasil perhitungan di atas diperoleh nilai $r_i > 0,564$, 0,949 atau 0,974 dan $r_b > 0,564$ sehingga Instrumen penelitian Budaya Organisasi (X_1) adalah **reliabel**.

2. Reliabilitas Disiplin Kerja (X_2)

Hasil perhitungan reliabilitas variabel Disiplin Kerja menggunakan program SPSS 17.0 for Windows diperoleh:

Tabel 23
Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

No	Variabel	Nilai r_i	Nilai r_b	r_{tabel}	Status
1	X_2	0,940	0,969	0,564	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian Tahun 2015

Dengan melihat hasil perhitungan di atas diperoleh nilai $r_i > 0,564$, 0,940 atau 0,969 dan $r_b > 0,564$ sehingga Instrumen penelitian Disiplin Kerja (X_2) adalah **reliabel**.

3. Reliabilitas Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Hasil perhitungan reliabilitas variabel Produktivitas Kerja Pegawai menggunakan program SPSS 17.0 for Windows diperoleh:

Tabel 24
Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja Pegawai

No	Variabel	Nilai r_i	Nilai r_b	r_{tabel}	Status
1	Y	0,939	0,969	0,564	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian Tahun 2015

Dengan melihat hasil perhitungan di atas diperoleh nilai $r_i > 0,564$ 0,939 atau 0,969 dan $r_b > 0,564$ sehingga Instrumen penelitian Produktivitas Kerja Pegawai (Y) adalah **reliabel**.

Berdasarkan hasil penelitian tentang “Pengaruh Budaya Organisasi dalam peningkatan disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Kabupaten Kuningan”, penulis menyimpulkan hasil penelitian berdasarkan uji statistik yaitu :

Hasil uji statistik diketahui bahwa pengaruh langsung Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja dilakukan bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Kabupaten Kuningan sebesar $0,720 + 0,794 = 1,514$ satuan dan signifikan sebesar 86,7%.

Sedangkan pengaruh lain atau faktor diluar Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap angka konstanta Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Kabupaten Kuningan sebesar 24,419 dan sebesar 13,3%. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya sinergitas dan kontribusi yang saling mendukung antara Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja bersifat positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Kabupaten Kuningan, berarti semakin tinggi Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja dilakukan dengan baik maka akan semakin meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Kabupaten Kuningan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Bina Marga Kabupaten Kuningan, mengatakan bahwa : “Penggunaan dimensi-dimensi Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja yang di anggap baik diharapkan akan meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai secara optimal dan menjadi keberhasilan organisasi dalam pencapaian visi dan misi pada Dinas Bina Marga Kabupaten Kuningan”.

Hasil uji statistik dan wawancara tersebut di atas, dapat di interprestasikan bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja akan mempengaruhi secara nyata terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Sehingga Kepala Dinas Bina Marga Kabupaten Kuningan dapat menjalankan Budaya Organisasi dengan menggunakan dimensi-dimensi Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja dengan menggunakan dimensi-dimensi Disiplin Kerja yang di anggap baik akan meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai secara optimal dan menjadi penentu keberhasilan organisasi yang sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian tersebut maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi berpengaruh cukup besar terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Kabupaten Kuningan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dengan keberhasilan sebesar 68,21% termasuk skor dengan kriteria Cukup Baik. Hal ini menunjukkan pelaksanaan Budaya Organisasi sudah baik akan menjadi lebih baik apabila dilakukan secara efektif dan efisien. Sedangkan untuk dimensi Budaya Organisasi dalam kaitannya Inovasi dan Pengambilan Resiko sebesar 68,06%, Perhatian terhadap Detail sebesar 67,01%, Orientasi terhadap Hasil sebesar 67,01%, Orientasi terhadap Individu sebesar 68,95%, Orientasi terhadap Tim sebesar 70,75%, Agresifitas sebesar 64,78%, dan Stabilitas sebesar 70,90%, dan pengaruh langsung Budaya Organisasi dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai sebesar 1,644 satuan dan signifikan sebesar 83,9%. Sedangkan pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap angka konstanta Produktivitas Kerja Pegawai sebesar 15,732 dan ditambah dengan pengaruh variabel lain (ϵ) sebesar 16,1%.

Hasil penelitian tersebut, dapat di interpretasikan bahwa Budaya Organisasi akan mempengaruhi tingkat Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Kabupaten Kuningan. Sehingga Kepala Dinas Bina Marga Kabupaten Kuningan dapat menjalankan Budaya Organisasi dengan menggunakan dimensi Budaya Organisasi yang di anggap baik dan dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Kabupaten Kuningan secara optimal dan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

2. Disiplin Kerja berpengaruh cukup besar terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Kabupaten Kuningan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan keberhasilan sebesar 61,66% termasuk skor dengan kriteria Cukup Baik. Hal ini menunjukkan pelaksanaan Disiplin Kerja sudah cukup baik akan menjadi baik apabila dilakukan secara efektif dan efisien. Sedangkan untuk dimensi Disiplin Kerja dalam kaitannya Ketaatan Pegawai terhadap Peraturan sebesar 59,40%, Ketaatan Pegawai terhadap Prosedur Kerja sebesar 64,58%, dan Sanksi pada Pegawai terhadap Pelanggaran Peraturan dan Prosedur Kerja 61,72%, dan pengaruh langsung Disiplin Kerja dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai sebesar 1, 474 satuan pada Dinas Bina Marga Kabupaten Kuningan dan signifikan sebesar 84,4%. Sedangkan pengaruh tidak langsung Disiplin Kerja terhadap angka konstanta Produktivitas Kerja Pegawai sebesar 35,736 dan ditambah dengan pengaruh variabel lain (ϵ) sebesar 16,1%.

Hasil penelitian ini, dapat di interpretasikan bahwa Disiplin Kerja akan mempengaruhi tingkat Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Kabupaten Kuningan. Sehingga Kepala Dinas Bina Marga Kabupaten Kuningan menjalankan Disiplin Kerja dan menggunakan dimensi Disiplin Kerja yang dianggap baik dan dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Kabupaten Kuningan secara optimal dan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

3. Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh cukup besar Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Kabupaten Kuningan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Kabupaten Kuningan dengan keberhasilan sebesar 65,95%, sedangkan untuk

dimensi Produktivitas Kerja Pegawai dalam kaitannya dapat dilihat dengan Kesetiaan sebesar 68,06%, Kejujuran sebesar 67,91%, Kepribadian sebesar 67,61%, Kepemimpinan sebesar 66,57%, Kerjasama sebesar 65,52%, Kecakapan sebesar 65,22%, Kreativitas sebesar 65,07%, Prakarsa sebesar 65,07%, Prestasi Kerja sebesar 65,07%, Tanggung Jawab sebesar 65,07% dan Kedisiplinan sebesar 64,03%. Hasil penelitian ini, dapat diinterpretasikan bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja akan mempengaruhi secara nyata terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Kabupaten Kuningan. Sehingga Kepala Dinas Bina Marga Kabupaten Kuningan menjalankan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja dengan menggunakan dimensi-dimensi yang dianggap baik akan meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai secara optimal.

BIBLIOGRAFI

- Abdurrahmat, F. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hasibuan, M. S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya manusia, Edisi Revisi, Cetakan. Ke empat*, Bumi Aksara, jakarta.
- Pujiastuti, E. (2017). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kepemimpinan, Dan Iklim Organisasi Terhadap Profesionalitas Pegawai Rumah Sakit Pelabuhan Cirebon. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 2(8), 16–39.
- Santoso, S. (2006). *Seri solusi bisnis berbasis TI: Menggunakan SPSS untuk statistik multivariat*. Elex Media Komputindo.
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Suradinata, E. (1995). *Psikologi Kepegawaian dan Peranan Pimpinan Dalam Motivasi Kerja*. CV Ramadan, Bandung.