

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA PERSONEL TNI DI
LEMBAGA PEMASYARAKATAN MILITER I MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

PUTRI RAMADHANI

208600252



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 7/10/24

Access From (repository.uma.ac.id)7/10/24

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA PERSONEL TNI DI
LEMBAGA PEMASYARAKATAN MILITER I MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam

Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Universitas Medan Area



OLEH:

PUTRI RAMADHANI

20.860.0252

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/10/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)7/10/24

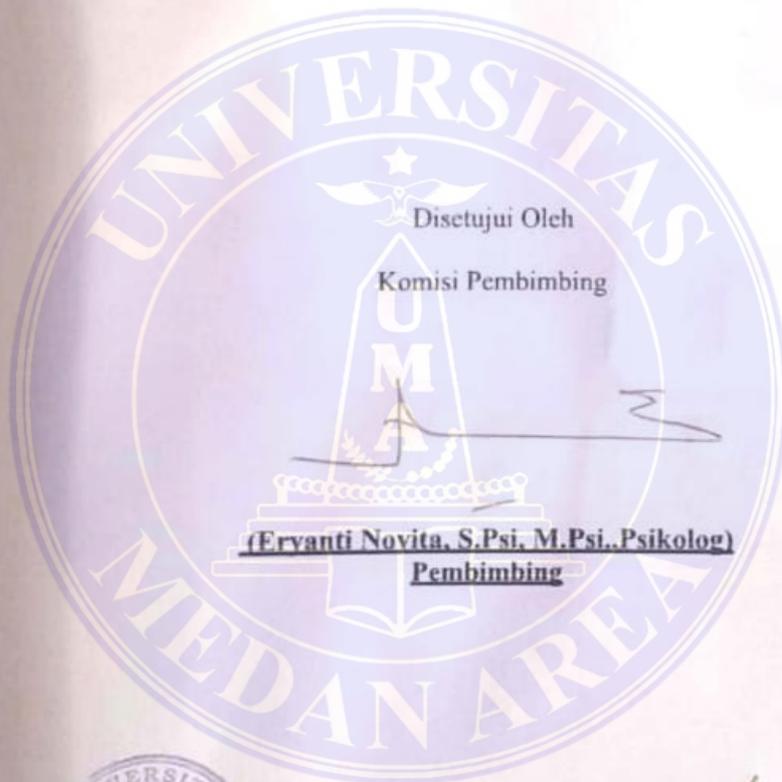
HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Personel
TNI di Lembaga Pemasyarakatan Militer I Medan

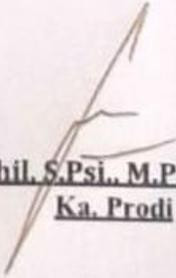
Nama : PUTRI RAMADHANI

NPM : 208600252

Fakultas : PSIKOLOGI




(Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog)
Dekan


(Faadhil, S.Psi., M.Psi., Psikolog)
Ka. Prodi

Tanggal disetujui: 4 September 2024

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan 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 dan sanksisanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 4 September 2024



Putri Ramadhani
Putri Ramadhani

208600252

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

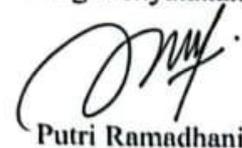
Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putri Ramadhani
NPM : 20.860.0252
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
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 Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Personel TNI di Lembaga Pemasayarakatan Militer I Medan, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 4 September 2024
Yang menyatakan


Putri Ramadhani

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PERSONEL TNI DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN MILITER I MEDAN

OLEH:
PUTRI RAMADHANI
NPM: 208600252

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada personel TNI di Lembaga pemasyarakatan militer I medan. Sampel penelitian ini adalah 45 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan *Total Sampling*. Adapun instrumen penelitian ini menggunakan dua skala yakni skala budaya organisasi dan skala produktivitas kerja. Teknik analisis menggunakan Teknik *Analisis Regresi Linear Sederhana*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien $r_{xy} = 0,696$ dengan signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada personel TNI di Lembaga pemasyarakatan militer I medan. adalah $r^2 = 0,484$ nilai Koefisien konstanta dari pengaruh antara variabel bebas X dan variabel terikat Y, artinya 48,4% produktivitas kerja dipengaruhi oleh budaya organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 51,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain hipotesis yang diajukan diterima.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Produktivitas Kerja, dan Personel TNI

ABSTRACT

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON WORK
PRODUCTIVITY AMONG TNI PERSONNEL AT MILITARY PRISON I
MEDAN**

BY:
PUTRI RAMADHANI
NPM: 208600252

This study aimed to determine the influence of organizational culture on work productivity among TNI personnel at Military Prison I Medan. The research sample consisted of 45 individuals. The sampling technique used in this study was Total Sampling. The research instruments included two scales, namely the organizational culture scale and the work productivity scale. The analysis technique used was Simple Linear Regression Analysis. The results of the study showed that the coefficient $r_{xy} = 0.696$ with a significance of $p = 0.000$ ($p < 0.05$). This indicated that there was an influence of organizational culture on work productivity among TNI personnel at Military Prison I Medan. The coefficient of determination (r^2) was 0.484, meaning that 48.4% of work productivity was influenced by organizational culture, while the remaining 51.6% was influenced by other factors not examined in this study. In other words, the proposed hypothesis was accepted.

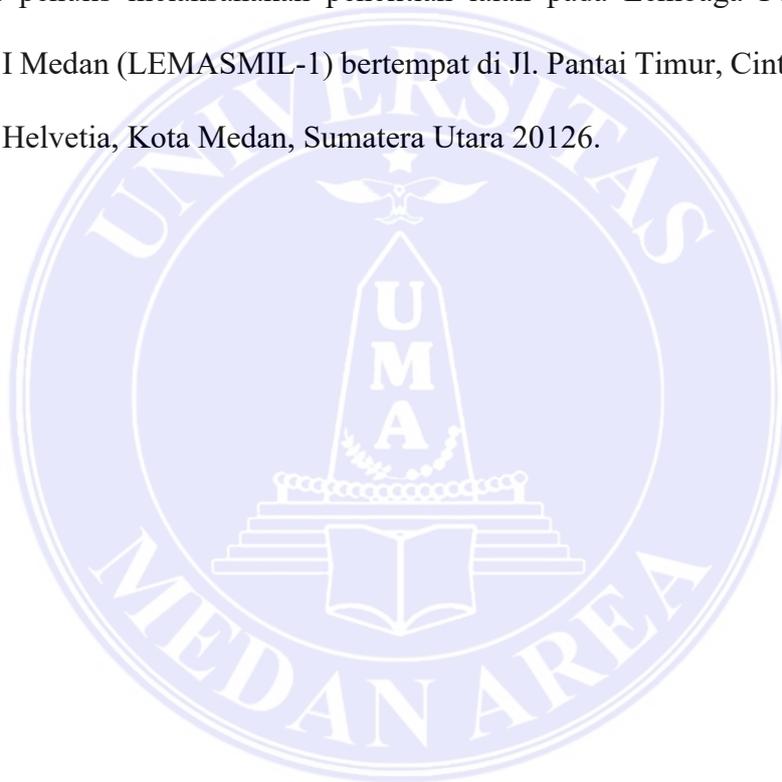
Keywords: *Organizational Culture, Work Productivity, TNI Personnel*



RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Tanjung Morawa 6 November 2002 dari ayah Surya Sumantri dan ibu Wiwik Andriani S.E. penulis merupakan anak pertama dari 3 bersaudara.

Tahun 2020 Penulis lulus dari SMAN 2 Tanjung Morawa dan pada tahun 2020 terdaftar sebagai mahasiswa fakultas psikologi Universitas Medan Area. Tempat penulis melaksanakan penelitian ialah pada Lembaga Pemasyarakatan Militer I Medan (LEMASMIL-1) bertempat di Jl. Pantai Timur, Cinta Damai, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 20126.



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi penelitian ini. Adapun judul skripsi saya “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pada Personel TNI di Lembaga Pemasarakatan Militer I Medan”.

Terima kasih penulis sampaikan kepada Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng., M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area. Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dekan Fakultas Psikolog Universitas Medan Area. Ibu Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi.,Psikolog selaku dosen pembimbing. Ibu Shirley Melita Sembiring Meliala, S.Psi, M.Psi.,Psikolog Selaku dosen penguji seminar saya dan kepada Ibu Eva Yulina, S.Psi, M.Psi selaku dosen sekretaris seminar saya serta Bapak Kolonel Chk Yunus Ginting, S.H., M.H yang telah memberikan saya izin melakukan penelitian di Lembaga Pemasarakatan Militer I Medan. Ungkapan terima kasih kepada kedua orang tua saya bapak Surya Sumantri dan ibu Wiwik Andriani S.E, serta Keluarga, Adik-adikku dan M. Rifki Andre dan teman-teman saya Annisa Mardiah dan Khaira Al-Anaya, Sabina Krisdayanti, Ratna Arisa, Putri Patricia, Yunasya Pradita, Vahda Aufi.

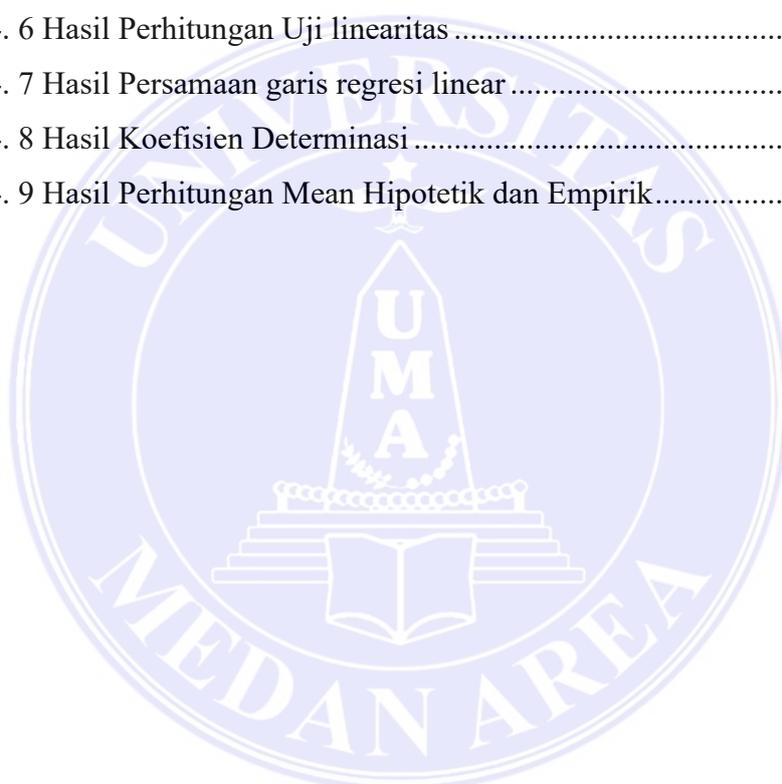
Penulis menyadari bahwa tugas akhir/skripsi/tesis ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat Penulis berharap tugas akhir/skripsi/tesis ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, 4 September 2024

Putri Ramadhani

DAFTAR TABLE

Table 3. 1 Blueprint Skala Budaya Organisasi Sebelum Uji Coba.....	37
Table 3. 2 Blueprint Skala Produktivitas Kerja Sebelum Uji Coba.....	38
Tabel 4. 1 Skala Budaya Organisasi.....	43
Tabel 4. 2 Skala Produktivitas Kerja.....	44
Tabel 4. 3 Kriteria Interpretasi Reliabilitas.....	45
Tabel 4. 4 Reliabelitas Setelah Uji Coba	45
Tabel 4. 5 Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	46
Tabel 4. 6 Hasil Perhitungan Uji linearitas	47
Tabel 4. 7 Hasil Persamaan garis regresi linear	48
Tabel 4. 8 Hasil Koefisien Determinasi	48
Tabel 4. 9 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik.....	50



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	31
Gambar 4. 1 Kurva Budaya Organisasi.....	51
Gambar 4. 2 Kurva Produktivitas Kerja.....	51



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN	ii
ABSTRAK	iii
RIWAYAT HIDUP	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR TABLE	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR ISI	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Hipotesis Penelitian.....	7
1.5 Manfaat penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Produktivitas Kerja	9
2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	9
2.1.2 Faktor- Faktor yang Memengaruhi Produktivitas Kerja	12
2.1.3 Aspek-Aspek Produktivitas Kerja	13
2.1.4 Mengukur Produktivitas Kerja	15
2.1.5 Ciri-Ciri Produktivitas Kerja	16
2.1.6 Indikator Produktivitas Kerja	17
2.2 Budaya Organisasi	19
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi	19
2.2.2 Faktor-Faktor Budaya Organisasi.....	22
2.2.3 Aspek-Aspek Budaya Organisasi	23
2.2.4 Ciri-ciri Budaya Organisasi	24
2.2.5 Indikator Budaya Organisasi	25

2.3	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja.	27
2.4	Kerangka Konseptual	31
BAB III METODE PENELITIAN		32
3.1	Waktu dan Tempat Penelitian	32
3.2	Bahan dan Alat	32
3.3	Metodologi Penelitian	32
3.4	Defenisi Operasional Variable Penelitian	33
3.5	Populasi dan Sampel	34
3.5.1	Populasi	34
3.5.2	Sampel	34
3.6	Prosedur Kerja.....	35
3.6.1	Persiapan Administrasi.....	35
3.6.2	Persiapan Alat Ukur Penelitian	35
3.7	Metode Pengumpulan Data	39
3.8	Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	40
3.9	Metode Analisis Data	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		42
4.1	Analisis data dan hasil penelitian	42
4.2	Uji Hipotesis.....	47
4.3	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik Dan Mean Empirik	49
4.4	Pembahasan	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		55
5.1	Kesimpulan.....	55
5.2	Saran.....	56

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lembaga Pemasyarakatan Militer (Lapas Militer) merupakan institusi penting yang bertugas menjalankan fungsi pemasyarakatan bagi personel militer yang terlibat dalam pelanggaran hukum. Sebagai bagian dari sistem pertahanan negara, Lapas Militer memiliki peran yang krusial dalam menjaga disiplin dan moral di kalangan militer, serta memastikan bahwa personel yang telah melanggar hukum dapat direhabilitasi dan reintegrasi ke dalam kesatuan militer atau masyarakat dengan baik.

Dalam konteks militer, budaya organisasi yang kuat dan positif dapat membentuk disiplin yang tinggi, loyalitas, dan dedikasi yang berdampak langsung pada produktivitas kerja personel. Produktivitas pegawai ditentukan oleh keberhasilan budaya organisasi yang dimilikinya. Budaya organisasi yang efektif adalah jika budaya tersebut mendukung visi, misi dan strategi organisasi (Ihsani dkk., 2017). Oleh karena itu tidak ada istilah budaya baik atau budaya buruk dan tidak ada pula budaya yang ideal, karena yang ada hanyalah budaya yang sesuai.

TNI sebagai suatu organisasi atau lembaga yang sangat formal dan memiliki struktur organisasi yang sangat kompleks dan melibatkan banyak sumber daya manusia. Sebagai sebuah organisasi berarti TNI merupakan kumpulan orang-orang yang saling melakukan kerjasama dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasinya. Hal ini sesuai dengan pengertian organisasi yaitu kerjasama

antara dua orang atau lebih yang dilakukan secara sadar guna mencapai tujuan yang diharapkan (Robbins dan Judge, 2007).

Menurut (Buyongi et al., 2021) budaya organisasi adalah budaya yang memberikan identitas dan membentuk perilaku anggota yang ada di organisasi. Jika budaya organisasi tidak diarahkan dan tidak dibimbing, maka akan terbentuk budaya dengan karakter baru yang mungkin bisa berpengaruh buruk bagi organisasi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem kontrol sosial di dalam suatu organisasi sehingga anggota organisasi mempunyai satu kebudayaan yang relatif sama (Sindy, Sukri, 2022).

Budaya organisasi merupakan kondisi terpenting bagi setiap organisasi yang bersifat global dan berbasis pada keamanan dan nyaman bekerja (Indrawati & Sembiring, 2021). Budaya adalah hal yang merujuk pada suatu nilai utama, kepercayaan dan pengertian yang disebarkan diantara anggota-anggota organisasi (Rinaldy, 2018). Budaya organisasi sesungguhnya tumbuh, diciptakan dan dikembangkan oleh individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi, dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan.

Kurangnya tingkat kedisiplinan pada personel dalam suatu organisasi berpotensi mengakibatkan penurunan produktivitas kerja, yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. kedisiplin merupakan landasan utama yang harus dijunjung tinggi dalam TNI, karena tanpa disiplin yang kuat, efektivitas dan kesiapan organisasi dalam menjalankan tugas pertahanan negara dapat terganggu.

Anoraga (2014) mengemukakan empat aspek pengukuran produktivitas kerja yaitu minat terhadap pekerjaan, lingkungan atau suasana kerja, keamanan dalam pekerjaan dan disiplin terhadap pekerjaan. namun, yang terjadi dilingkungan tempat penelitian masih ada personel yang belum menerapkan kedisiplinan terhadap pekerjaannya hal tersebut belum sesuai dengan aspek disiplin terhadap pekerjaan.

Dari sudut pandang mental, produktivitas kerja pegawai merupakan cerminan dari kinerja individu, oleh karena itu dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Masalah produktivitas kerja pegawai ini perlu penanganan yang serius, karena jika tidak akan berimbas pada aktivitas organisasi secara keseluruhan (Sambas, 2011).

Lemasmil adalah sebuah instansi yang melaksanakan pembinaan terhadap narapidana TNI atau militer, Anggota TNI harus tunduk dan taat terhadap ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku bagi militer yaitu KUHP Militer dan Peraturan Disiplin Militer dan peraturan-peraturan lainnya. (Staatsblad 1934 Nomor 168 Jo UU Nomor 40 Tahun 1947) yang disebut Kitab Undang-Undang Hukum Disiplin Militer (KUHDM).

Berdasarkan informasi yang di dapat pada bagian urusan administrasi, lemasmil I Medan merupakan satu-satunya Lembaga pemasyarakatan militer yang berada di pulau Sumatera. lembaga pemasyarakatan khusus untuk narapidana militer. Narapidana militer menjalani hukuman pidana melalui pembinaan di Masmil ada lebih dari 100 warga binaan militer dan empat puluh lima orang personel yang berdinasi.

Menurut hasil wawancara prapenelitian yang dilakukan peneliti pada february 2024 dengan salah satu personel bagian urusan administrasi didapatkan hasil bahwa ada personel yang bekerja dengan giat, datang tepat waktu, dan melakukan tanggung jawabnya dengan baik, tetapi ada juga personel yang datang terlambat dan ada beberapa personel yang ketika diadakan kegiatan di lemasmil tidak hadir.

Kemudian hasil wawancara prapenelitian dengan waka (wakil kepala) diketahui banyak personel yang tidak berada diruangan membuat kesulitan mencari keberadaannya dan tidak jarang ada personel yang terlambat saat apel karena beberapa personel berdomisili tempat tinggal yang lumayan jauh.

Data yang di dapat bahwa pada tahun 2024 mulai dari bulan januari sampai dengan bulan mei keterlambatan personel mengalami peningkatan. Hal ini tidak sesuai dengan ciri-ciri produktivitas kerja menurut Nasution dalam (Darmadi,2018) yaitu diantaranya mempunyai tingkat kehadiran yang baik dan Menggunakan waktu secara efektif dan efesien. Hal itu juga menandakan produktivitas kerja di lemasmil cukup rendah. Hasil pra survey diperoleh data bahwa presentase keterlambatan personel menunjukkan kenaikan, dan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table 1.1 Presentase kehadiran Personel tahun 2024 (Januari-Mei)

BULAN	JUMLAH PERSONEL	JUMLAH HARI KERJA	SAKIT	IZIN	CUTI	TERLAMBAT
JANUARI	45 Orang	22 Hari	3	0	0	15
FEBRUARI	45 Orang	18 Hari	3	2	1	10
MARET	45 Orang	18 Hari	2	1	1	12
APRIL	45 Orang	16 Hari	3	2	1	13
MEI	45 Orang	18 Hari	2	2	1	14

Sumber: Lemasmil Medan, 2024

Jam masuk kerja yang diterapkan lemasmil setiap hari adalah pukul 07.00 WIB namun yang terjadi saat apel pagi masih terdapat personel yang terlambat. pada table di atas keterlambatan personel mengalami peningkatan di tiga bulan terakhir yang paling banyak mencapai 15 hari. Peneliti menemukan permasalahan tentang adanya kecenderungan mengenai produktivitas kerja personel yang masih menurun, diduga disebabkan oleh budaya organisasi. Hal ini ditandai dengan salah satu aspek produktivitas kerja yaitu disiplin terhadap pekerjaan, Peneliti mengidentifikasi keterlambatan kedatangan karyawan masih berada di bawah standar yang ditetapkan. Selain budaya organisasi kedisiplinan merupakan salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut (Setyopratiño, 2023).

Berdasarkan fenomena di atas penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja personel TNI di Lembaga Pemasarakatan Militer I Medan. Pemahaman yang mendalam tentang pengaruh ini penting untuk mengidentifikasi elemen-elemen budaya organisasi yang dapat diperkuat atau diperbaiki guna meningkatkan kinerja personel.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Mulyani & Utami (2021) didapatkan pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Berkat Anugerah Sejahtera di Samarinda dan kondisi ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan pada PT Berkat anugerah sejahtera di Samarinda.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada jenis sektor penelitian. Penelitian terdahulu lebih banyak meneliti pada sektor swasta, penelitian ini dilakukan pada sektor pemerintah yang mempunyai karakteristik berbeda dibanding sektor swasta. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada personel TNI di Lembaga Pemasarakatan militer I Medan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada personel TNI di Lembaga Pemasarakatan Militer I Medan

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Apakah ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada personel TNI di Lembaga Pemasarakatan militer I Medan.

1.3 Tujuan Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada personel TNI di Lembaga pemasyarakatan militer I medan.

1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka dapat dirumuskan bahwa hipotesis penelitian yang akan diuji adalah sebagai berikut: Ada pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada personel TNI di Lembaga pemasyarakatan militer I Medan.

1.5 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis:

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang ingin mengeksplorasi lebih lanjut pengaruh antara budaya organisasi dan produktivitas kerja dalam berbagai konteks, baik dalam lingkungan militer maupun non-militer.

2. Manfaat Praktis:

- a. Bagi Peneliti, dapat dijadikan sebagai rujukan, sumber informasi dan bahan referensi penelitian selanjutnya dan dapat mengembangkan penelitian dengan menggali faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja.

- b. Bagi Instransi, Hasil Penelitian Ini dapat bermanfaat sebagai Bahan masukan untuk pertimbangan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja pada personel TNI di Lembaga pemasyarakatan militer I medan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Produktivitas Kerja

2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Salah satu tujuan organisasi adalah mencapai produktivitas, karena terwujudnya produktivitas kerja yang baik adalah merupakan sebagai kebutuhan organisasi yang penting, mengingat tantangan yang semakin kompleks, baik pada lingkungan Pembangunan Nasional maupun pada lingkup Organisasi Pemerintahan terutama jajaran aparatur atau pegawai yang ada dalam suatu organisasi sebagai penyelenggara organisasi (Wawan Risnawan, 2009).

Produktivitas juga mengandung arti perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input), yang berkaitan dengan sikap mental produktif antara lain: menyangkut sikap, spirit, motivatif, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, dan profesionalisme (Richter et al., n.d.).

Anoraga (2005) menjelaskan produktivitas kerja merupakan fungsi dari kepribadian dan kemampuannya dalam bekerja. Dalam hal ini, apabila individu memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja, ditambah dengan keterampilannya dalam bekerja, maka hal ini akan menciptakan hasil kerja yang optimal. Menurut formulasi National Productivity Board (NPB) Singapore, dikatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental

(attitude of mind) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan.

Produktivitas kerja yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja dan waktu yang digunakan. Diartikan juga kemampuan tenaga kerja dalam melakukan proses produksi dibandingkan dengan input yang dipergunakan (Ansyar & Kusumayadi, 2023). (Agung Nugroho (2015) mengatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.

Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang mengarahkan kepada perbaikan kondisi yang telah ada dengan memanfaatkan sumber daya, peralatan dan memproduksi barang-barang yang ada dengan seefektif dan seefisien mungkin (Arafik, Deni Kurniawan, 2017). Tercapainya kesejahteraan yang diperoleh dari organisasi akan jelas mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja. Jadi produktivitas adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan tenaga kerja yang handal dan berkualitas dalam suatu perusahaan.

Produktivitas ini mencerminkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien, serta kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Produktivitas kerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan

organisasi. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahterannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana tercermin juga sikap mental yang baik.

Produktivitas akan meningkat apabila output yang dihasilkan dapat dikatakan berkualitas, jika tidak maka produktivitas akan menurun. Dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan kemampuan seseorang untuk selalu menjadi yang lebih baik, tidak takut melakukan perbaikan dan memiliki tekad yang kuat untuk terus menghasilkan output yang berkualitas dengan optimal (Amelia, 2019).

Dari berbagai teori yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai adalah konsep penting dalam mencapai tujuan organisasi, baik di sektor swasta maupun pemerintahan. Produktivitas mengacu pada perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

Produktivitas kerja juga mencerminkan sikap dan perilaku pegawai terhadap peraturan dan standar organisasi, serta kemampuan mereka untuk memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia secara efektif dan efisien. Produktivitas tinggi tidak hanya menguntungkan organisasi dalam mencapai tujuan, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan pegawai.

2.1.2 Faktor- Faktor yang Memengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain sebagai berikut (Setyopratiño, 2023).

A. Budaya organisasi

Budaya organisasi dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi yang pada akhirnya menyebabkan pegawai lebih produktif dalam bekerja. budaya organisasi yang baik maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya dalam bekerja

B. Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai maka semakin tinggi pula Tingkat produktivitasnya dalam bekerja.

C. Usia

Berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, Pegawai pada usia produktif biasanya lebih kuat secara fisik dibandingkan pekerja pada usia tidak produktif.

D. Lingkungan kerja

Berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, baik lingkungan kerja maka semakin tinggi pula Tingkat produktivitasnya dalam bekerja.

E. Disiplin

Berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, Artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah produktivitas kerja pegawai.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang yaitu (Amelia, 2019):

- (1) Budaya organisasi, lingkungan atau budaya yang ada di organisasi akan mempengaruhi seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan maksimal atau tidak.
- (2) Faktor kelembagaan, artinya meningkatnya produktivitas kerja yaitu harus memperhatikan pemilihan dan penggunaan tipe dan struktur organisasi.
- (3) Kepemimpinan, pemimpin memiliki tempat yang dominan dalam produktivitas kerja seseorang karena produktivitas kerja tidak hanya dari sudut pandang pekerja saja tetapi juga pemimpin.
- (4) Motivasi, motivasi adalah alasan kuat dalam pembentukan produktivitas kerja seseorang karena jika seseorang tidak memiliki motivasi menjadi yang terbaik maka produktivitasnya akan seujarnya.

2.1.3 Aspek-Aspek Produktivitas Kerja

Adapun aspek-aspek pengukuran produktivitas kerja dalam penelitian ini berdasarkan Anoraga (2014), terdapat aspek utama yang perlu di tinjau dalam pengukuran produktivitas yaitu:

a. Minat terhadap pekerjaan

Minat pada dasarnya adalah penerimaan akan suatu hubungan antara diri sendiri dan orang lain. Semakin kuat atau dekat hubungan tersebut,

semakin besar minatnya. Biasanya, apabila individu mengerjakan pekerjaan dengan senang atau menarik bagi dirinya, dan semangat kerja, maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan dari pada dia mengerjakan yang tidak disenangi.

b. Lingkungan atau suasana kerja

Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan atau hasil pekerjaannya. Penyesuaian atas suasana lingkungan kerja sangat berpengaruh.

c. Keamanan dalam pekerjaan

Keamanan dalam pekerjaan, memerlukan perlindungan terhadap tubuh ataupun juga memberikan training sebelum melakukan pekerjaan.

d. Disiplin terhadap pekerjaan

Suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib atau peraturan-peraturan yang dibuat untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut peraturan Menteri Agraria dan Tata Ruang/ Kepala Badan Pertanahan Nasional No 3 tahun 2021 sasaran kinerja pegawai aspek-aspek produktivitas kerja meliputi:

a. Kuantitas

Aspek kuantitas berupa jumlah jenis suatu pekerjaan/kegiatan yang dikerjakan.

b. Kualitas

Aspek kualitas/mutu pekerjaan, berupa nilai yang diberikan sesuai kualitas pekerjaan yang dikerjakan dengan target kualitas paling tinggi.

c. Waktu

Aspek waktu, yaitu memperhitungkan berapa lama waktu yang di butuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.1.4 Mengukur Produktivitas Kerja

Menurut Yusup (Uyyun, 2021:150), bahwa ada beberapa alasan mengapa penting pengukuran produktivitas kerja yaitu sebagai berikut:

1) Identifikasi kelemahan.

Dengan mengukur produktivitas kerja maka dapat menemukan kelemahan dari perusahaan itu sendiri. Setelah mengetahui kelemahannya apa saja, maka perusahaan dapat membuat strategi untuk perbaikannya.

2) Memudahkan dalam pengambilan keputusan strategis.

Dalam membuat keputusan strategis perusahaan maka perlu terlebih dahulu mempertimbangkan produktivitas kegiatan operasional organisasi tersebut.

3) Informasi kemampuan pegawai.

Selain yang disebutkan diatas alasan penting pengukuran produktivitas yaitu supaya memperoleh informasi tentang kemampuan karyawan. Dengan mengetahui informasi

kemampuan karyawan, maka dapat membantu dalam mengelola karyawan yang ada.

4) Efisiensi operasional.

Bukan hanya organisasi saja yang mengukur produktivitasnya, tapi pada perusahaan juga menilai produktivitas operasional baik dalam aspek teknologi, sumber daya manusia, knowledge, dan lain-lain.

5) Manajemen waktu.

Produktivitas yang diukur secara terus-menerus oleh perusahaan, akan memberikan informasi mengenai alokasi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan yang dikerjakan dengan lebih efisien dan memperoleh hasil lebih cepat sesuai yang diharapkan, maka dengan itu organisasi harus menyusun manajemen waktu.

2.1.5 Ciri-Ciri Produktivitas Kerja

Menurut Nasution dalam (Darmadi,2018) menyebutkan bahawa setiap pegawai yang produktif memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Menggunakan waktu secara efektif dan efisien.
2. Selalu melakukan perencanaan dan menyertakan jadwal waktu.
3. Bersikap positif terhadap pekerjaannya.
4. Mempunyai tingkat kehadiran yang baik (tidak banyak absen dalam pekerjaannya).

5. Hubungan antar pribadi pada semua tingkatan dalam organisasi berlangsung dengan baik.

Terdapat beberapa ciri-ciri karyawan yang produktif, di antaranya sebagai berikut (joseph teguh,2022):

1. Beretika
2. Jujur
3. Disiplin
4. Dapat memotivasi diri sendiri dan orang lain
5. Dapat berkomunikasi dengan baik

Menurut Prihasantyo (2019) menyatakan bahwa ciri ciri individu yang produktif yaitu mempunyai tanggung jawab. Disiplin sebuah organisasi dapat mencerminkan seberapa besar seseorang dapat menyelesaikan kewajiban yang diberikannya.

2.1.6 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno dalam (Uyyun, 2021) mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

a.) Kemampuan

Memiliki kemampuan untuk melakukan tugas Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung dari profesionalisme dalam bekerja serta keterampilan yang dimilikinya. Hal ini sangat membantu mereka dalam melakukan tugas-tugas yang harus dikerjakannya.

b.) Meningkatkan hasil yang dicapai.

Berupaya untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil yaitu sesuatu yang dapat dirasakan baik oleh yang menyelesaikan pekerjaan maupun bagi yang merasakan hasil pekerjaan tersebut.

c.) Semangat kerja.

Ini merupakan kesungguhan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai hasil yang lebih baik lagi. Indikator ini akan terlihat dari perbandingan antara hasil yang dicapai dalam satu hari dan dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d.) Pengembangan diri.

Selalu mengembangkan diri supaya dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja. Pengembangan diri dilakukan karena adanya tantangan serta harapan yang dihadapi.

e.) Mutu.

Selalu berupaya dalam meningkatkan mutu supaya lebih baik dari sebelumnya. Mutu yaitu hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja seseorang.

f.) Efisiensi.

Hubungan atau perbandingan antara hasil yang dicapai dengan seluruh sumber daya yang digunakan. Input dan output merupakan aspek produktivitas yang dapat memberikan pengaruh kepada karyawan yang cukup signifikan.

Sedangkan Menurut (Solehati et al., 2024), indikator produktivitas antara lain:

- a) Kemampuan
- b) Meningkatkan hasil yang dicapai
- c) Semangat kerja
- d) Pengembangan diri
- e) Mutu
- f) Efisiensi

2.2 Budaya Organisasi

2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), budaya diartikan sebagai: pikiran, adat istiadat, sesuatu yang sudah berkembang, sesuatu yang menjadi kebiasaan yang sukar diubah. Sedangkan organisasi adalah kesatuan susunan yang terdiri atas bagian-bagian (orang dan sebagainya) dalam perkumpulan untuk mencapai tujuan tertentu (Dr. Khotibul Umam, 2018). Jadi, ketika seseorang mendirikan sebuah organisasi, tujuan akhirnya bukan organisasi itu sendiri melainkan agar ia dan semua orang yang terlibat didalamnya dapat mencapai tujuan lain yang lebih mudah dan lebih efektif (W Enny, 2019).

Budaya organisasi adalah cara orang melakukan sesuatu dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan satuan norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, core values, dan pola perilaku yang dilakukan orang

dalam organisasi. Keyakinan bersama, core values dan pola perilaku mempengaruhi kinerja organisasi (Mukhamad, 2018:58).

Menurut Sondang P. Siagian (2007) mendefinisikan budaya organisasi ialah kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2005) yang menyatakan bahwa: 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 internal.

Budaya organisasi dapat disimpulkan sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam suatu organisasi. Budaya organisasi memiliki 3 (tiga) tingkat yaitu:

- a) Artifak (artifact) adalah hal-hal yang ada bersama untuk menentukan budaya dan mengungkapkan apa sebenarnya budaya itu kepada mereka yang memperhatikan budaya.
- b) Nilai-nilai yang didukung (espoused values) adalah alasan yang diberikan oleh sebuah organisasi untuk mendukung caranya melakukan sesuatu.
- c) Asumsi dasar (basic assumption) adalah keyakinan yang dianggap sudah ada oleh anggota suatu organisasi. Budaya

menetapkan cara yang tepat untuk melakukan sesuatu di sebuah organisasi seringkali lewat asumsi yang diucapkan.

Oleh karena itu budaya organisasi akan menentukan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh para anggota organisasi menentukan batas-batas normatif perilaku anggota organisasi menentukan sifat dan bentuk-bentuk pengendalian dan pengawasan organisasi menentukan gaya manajerial yang dapat diterima oleh para anggota organisasi menentukan cara-cara kerja yang tepat dan sebagainya (W Enny, 2019:46).

Budaya organisasi merupakan paling penting dalam suatu organisasi, organisasi dengan budaya yang kuat dapat menarik perhatian seorang individu untuk bergabung dalam suatu organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi karena budaya organisasi dapat membantu organisasi untuk mengarahkan pegawai untuk melakukan pekerjaan yang dengan baik, sehingga setiap pegawai perlu memahami dan mengimplementasikan budaya tersebut Mulyani & Utami, (2021).

Dari teori-teori yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan nilai, norma, keyakinan, sikap, dan pola perilaku yang dianut bersama oleh anggota organisasi. Budaya ini membentuk cara orang melakukan tugas dan berinteraksi dalam organisasi, serta mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Budaya organisasi menetapkan batas-batas normatif perilaku, mengatur pengendalian dan pengawasan dan cara kerja yang diterima. Dengan

demikian, budaya organisasi memiliki peran penting dalam menentukan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh anggota organisasi, serta bagaimana organisasi beroperasi secara efektif dan efisien.

2.1.2 Faktor-Faktor Budaya Organisasi

Ada beberapa faktor budaya organisasi yang disebutkan (Islam et al., 2020), yaitu:

- a) Inisiatif Individual Yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan atau indepedensi yang dimiliki setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat.
- b) Integrasi Integrasi yang dimaksud yaitu sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara terkoordinasi
- c) Pola Komunikasi Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal
- d) Kontrol Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku didalam suatu organisasi atau perusahaan
- e) Pengarahan Pengarahan yang dimaksudkan sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan.

Empat faktor yang mempengaruhi budaya organisasi tersebut (Ardiana et al., 2013) adalah:

1. Karakter perorangan,
2. Etika perusahaan,
3. Pembagian kekuasaan
4. Struktur organisasi

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem kontrol sosial di dalam suatu organisasi sehingga anggota organisasi mempunyai satu kebudayaan yang relatif sama (Buyongi et al., 2021).

2.1.3 Aspek-Aspek Budaya Organisasi

Mangkunegara (2009) Berikut aspek-aspek budaya organisasi, yaitu:

- a) Aturan-aturan perilaku, yaitu bahasa, terminologi dan ritual yang biasa dipergunakan oleh anggota organisasi.
- b) Norma, adalah standar perilaku yang meliputi petunjuk bagaimana melakukan sesuatu. Lebih jauh di masyarakat kita kenal adanya norma agama, norma sosial, norma susila, dan norma adat.
- c) Nilai-nilai dominan, nilai utama yang diharapkan dari organisasi untuk dikerjakan oleh anggota, misalnya tingginya kualitas produk, rendahnya tingkat absensi, tingginya produktivitas dan efisiensi, serta tingginya disiplin kerja.

- d) Peraturan-peraturan, merupakan aturan yang tegas dari organisasi. Pegawai baru harus mempelajari peraturan ini agar keberadaannya dapat diterima di dalam organisasi.
- e) Iklim organisasi, adalah keseluruhan perasaan yang meliputi hal-hal fisik, bagaimana para anggota berinteraksi dan bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan pihak luar organisasi.

2.1.4 Ciri-ciri Budaya Organisasi

Pada umumnya budaya organisasi mempunyai ciri-ciri sebagai berikut (Islam et al., 2020):

- a) Satu kesatuan yang integral dan saling terkait,
- b) Refleksi sejarah dari organisasi yang bersangkutan,
- c) Berkaitan dengan hal-hal yang dipelajari oleh para antropolog, seperti ritual, simbol, cerita dan ketokohan,
- d) Dibangun secara sosial dalam pengertian bahwa budaya organisasi lahir dari konsesus bersama dari sekelompok orang yang mendirikan organisasi wellness tersebut,
- e) Sulit diubah.

Menurut Deal dan Kennedy menyatakan, bahwa ciri-ciri budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Seluruh anggota yang ada di dalam organisasi bersikap loyal kepada organisasi, tahu dan jelas apa tujuan organisasi serta mengerti perilaku mana yang dipandang baik dan tidak
- b. Pedoman bertingkah laku bagi orang-orang di dalam organisasi dengan jelas, dimengerti, dipatuhi, dan dilaksanakan
- c. Nilai-nilai yang dianut organisasi dalam tingkah laku sehari-hari secara konsisten oleh semua yang bekerja dalam organisasi, baik yang berpangkat tinggi maupun yang berpangkat rendah.

2.1.5 Indikator Budaya Organisasi

Berikut ini adalah beberapa indikator umum budaya organisasi (Endang Sugiarti, 2021):

1. Nilai dan Norma.

Hal ini dapat diukur melalui survei atau wawancara yang menanyakan pandangan karyawan tentang nilai-nilai dan norma yang ada dalam organisasi.

2. Komunikasi.

Hal ini dapat diukur melalui tingkat kepuasan karyawan terhadap komunikasi yang mereka terima, tingkat partisipasi dalam komunikasi dua arah, atau penggunaan alat komunikasi internal.

3. Kepemimpinan.

Indikator ini mencakup kualitas kepemimpinan dalam organisasi.

4. Kolaborasi.

Hal ini dapat diukur melalui tingkat partisipasi karyawan dalam proyek bersama, tingkat kerjasama antar tim, atau tingkat penggunaan alat kolaborasi dan komunikasi tim.

5. Kepuasan Karyawan.

Hal ini dapat diukur melalui survei kepuasan karyawan, tingkat absensi dan turnover karyawan, atau keterlibatan dalam program pengembangan dan pelatihan.

6. Fleksibilitas dan Inovasi.

Hal ini dapat diukur melalui tingkat adopsi perubahan, tingkat partisipasi dalam inisiatif inovasi, atau jumlah ide atau saran yang dikontribusikan oleh karyawan.

7. Keadilan dan Keberagaman.

Hal ini dapat diukur melalui tingkat keberagaman karyawan, keadilan dalam pengambilan keputusan, atau tingkat kepuasan karyawan terhadap keadilan organisasi.

2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi suatu produktivitas kerja seseorang. Dimana apabila budaya yang ada pada organisasi sangat positif dan sehat maka akan memberikan dampak yang baik pula dalam proses produktivitas seseorang (Amelia, 2019). Produktivitas kerja adalah suatu tingkah laku. Ini berarti kalau kita berbicara tentang produktivitas tidak lain dari pada berbicara tentang tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya. Menurut Sinungan dalam Busro (2018), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan.

Menurut Wahab dalam Tobari (2016) mengatakan “bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi”. Produktivitas kerja yang tinggi hanya mampu diciptakan perangkat organisasi secara keseluruhan manakala pranata yang ada di organisasi sudah tertata dengan baik (Richter et al., n.d.).

Menurut Robbins (2006) memberikan pendapatnya bahwa “setiap pegawai yang ada dalam organisasi akan menyesuaikan diri dengan budaya organisasi. Proses penyesuaian ini disebut sosialisasi yang terdiri dari tiga tahap yaitu; pra-kedatangan, perjumpaan dan metamorfosis yang hasil dari tiga tahap ini akan memberikan dampak pada produktivitas kerja”. Permasalahan kunci dalam

peningkatan produktivitas adalah membangun budaya organisasi yang mendorong timbulnya sikap hidup dan perilaku yang produktif. Logikanya apabila budaya organisasi positif maka itu akan mendorong kearah etos kerja yang produktif.

Sebagai suatu kebutuhan organisasi yang penting yaitu tercapainya produktivitas kerja oleh sumber daya manusia yang ada secara optimal. Hal tersebut tentunya diharapkan agar sumber daya manusia dapat melewati sekaligus menjawab tantangan-tantangan era sekarang ini, salah satunya seperti tantangan yang datang dari lingkungan luar organisasi maupun dalam lingkup organisasi. Kegiatan organisasi tentunya banyak terjadi perubahan karena berhubungan dengan manusia dimana manusia terus mengalami perkembangan baik fisiknya maupun sosialnya yang mampu membawa dampak dalam organisasi. Adapun perubahan yang ada dalam organisasi merupakan baik berupa perubahan budaya, identitas organisasi dan lingkungan organisasi (Amelia, 2019).

Jadi melaksanakan budaya organisasi merupakan salah satu cara yang strategis yang dilakukan untuk menghadapi tantangan masa depan, hal tersebut disebabkan karena budaya organisasi dapat merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia dalam organisasi kedalam perilaku yang produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun penelitian terdahulu yang di lakukan oleh (Indrawati & Sembiring, 2021) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Pemerintah Daerah” Responden yang diambil dalam penelitian ini

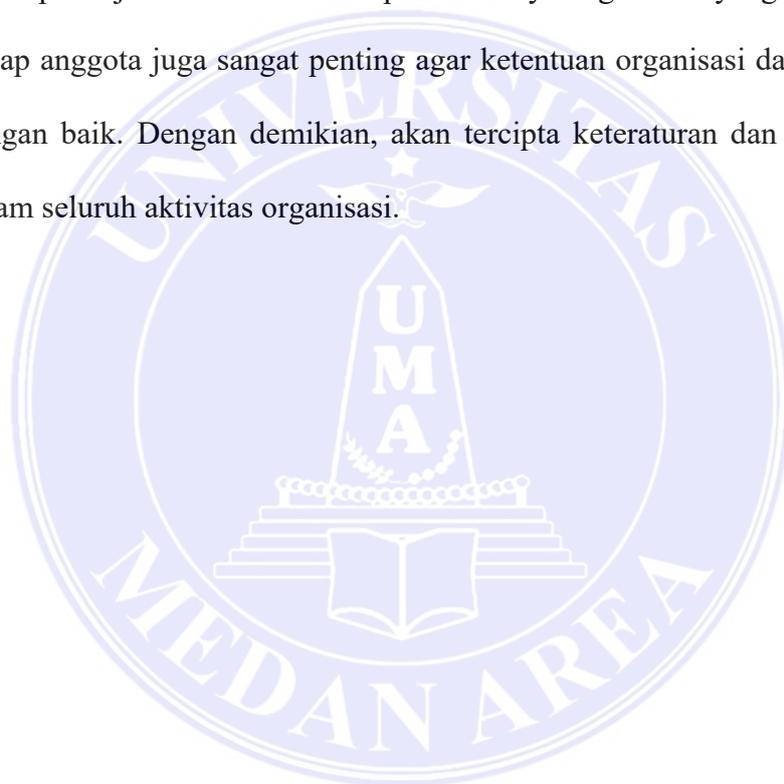
masing-masing 4 orang dari setiap SKPD, yaitu kepala dinas, bendahara pengeluaran, bendahara penerimaan dan pelaksana. Kuesioner disebar kepada 108 orang responden, yang kembali sebanyak 97 kuesioner dan yang dapat dianalisis sebanyak 95 kuesioner saja. Dilihat dari tingkat signifikansi menunjukkan nilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai sehingga mendukung hipotesis yang diajukan.

Kemudian dalam penelitian (Sukarno & Anitra, 2020) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kencana Kota Samarinda” Hasil yang dilihat dari analisis regresi linier sederhana untuk variabel budaya organisasi (X) terhadap produktivitas kerja (Y) pada PDAM Tirta Kencana Samarinda diketahui bahwa ada pengaruh positif signifikan. Pengaruh tersebut memperlihatkan bahwa budaya organisasi dalam sebuah perusahaan berpengaruh tinggi terhadap produktivitas kerja pada karyawan. Sehingga dapat dikatakan dari hasil analisis jadi hipotesis dapat diterima.

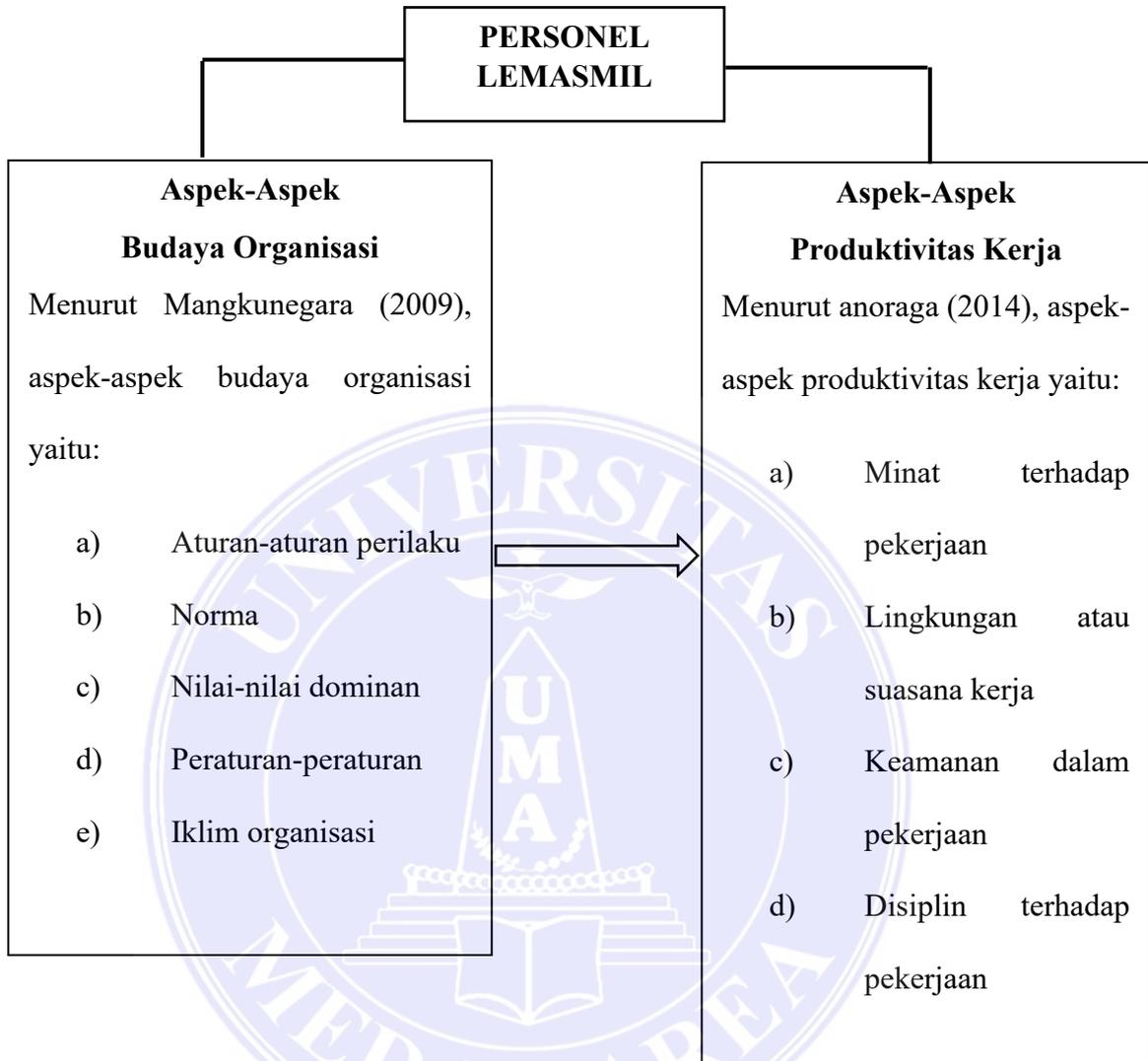
Selain itu, penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Mulyani & Utami, 2021). Berdasarkan hasil beberapa uji dan jawaban dari responden penelitian yang berjudul “pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan pada PT Berkat Anugerah Sejahtera di samarinda” Penelitian ini menggunakan populasi berjumlah sebanyak 47 orang maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis H_a di terima dan hipotesis H_0 di tolak yakni terdapat pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Berkat Anugerah Sejahtera di samarinda dan kondisi ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat

meningkatkan produktivitas karyawan dan terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan pada PT Berkat anugerah sejahtera di samarinda.

Berdasarkan uraian di atas dapat di simpulkan budaya organisasi, seperti tujuan, ketentuan, dan peraturan umum, bisa berjalan dengan baik jika semua anggota organisasi memahami pentingnya mematuhi aturan tersebut untuk mencapai tujuan bersama. Penciptaan budaya organisasi yang kondusif oleh setiap anggota juga sangat penting agar ketentuan organisasi dapat diterapkan dengan baik. Dengan demikian, akan tercipta keteraturan dan keharmonisan dalam seluruh aktivitas organisasi.



2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian yang dilakukan di Lembaga pemasyarakatan militer I medan ini dimulai dari februari 2024 dan berakhir pada tanggal 21 Juni 2024.

Penelitian ini di laksanakan di Lembaga Pemasyarakatan Militer I Medan (lemasmil-1) bertempat di Jl. Pantai Timur, Cinta Damai, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 20126.

3.2 Bahan dan Alat

Alat yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert yang dibuat dalam bentuk kuesioner yang digunakan sebagai alat pengumpulan data yang disebar kepada para responden. Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Hidayatullah & Shadiqi, 2020). Alat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua jenis skala, yaitu skala untuk mengukur produktivitas kerja dan skala budaya organisasi.

3.3 Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu pengumpulan data

menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019).

Tipe penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis Regresi Linear Sederhana maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi dan penelitian, yaitu meliputi:

- a. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap variabel telah menyebar secara normal.
- b. Uji linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

3.4 Defenisi Operasional Variable Penelitian

1. Produktivitas Kerja (Variabel Y)

Produktivitas kerja merupakan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam organisasi terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh organisasi yang telah diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan dalam organisasi atau perusahaan. Aspek - aspek produktivitas kerja menurut anoraga (2014), yaitu: Minat terhadap pekerjaan, Lingkungan atau suasana kerja, Keamanan dalam pekerjaan, Disiplin terhadap pekerjaan.

2. Budaya organisasi (Variabel X)

Budaya organisasi adalah sekumpulan nilai, norma, keyakinan, sikap, dan pola perilaku yang dianut bersama oleh anggota organisasi. dari buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2009) oleh Mangkunegara, aspek-aspek budaya organisasi yaitu: Aturan-aturan perilaku, Norma, Nilai-nilai dominan, Filosofi, Peraturan-peraturan.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya (Muchamad Ridho Hidayat, 2009). Populasi merupakan seluruh jumlah dari subjek yang akan diteliti oleh seorang peneliti (Priadana, dkk. 2021) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel TNI yang bekerja di Lembaga pemasyarakatan militer I Medan sebanyak 45 orang.

3.5.2 Sampel

Menurut Ahyar et al., (2013) sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah personel TNI di Lembaga Pemasyarakatan Militer I Medan yang diketahui berjumlah 45 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah teknik non probability sampling yang digunakan yaitu total sampling. Total Sampling adalah

teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013). Sampel dari penelitian ini yaitu 45 orang.

3.6 Prosedur Kerja

3.6.1 Persiapan Administrasi

Persiapan peneliti meliputi persiapan administrasi berupa perizinan secara formal. Peneliti Meminta surat izin penelitian dari program studi psikologi Universitas Medan Area untuk melakukan penelitian di Lembaga pemasyarakatan militer-I Medan Setelah mendapat persetujuan dari kasmil I Medan. Pengumpulan data dilakukan sendiri oleh peneliti untuk menyebarkan kuesioner kepada Personel serta mengobservasi. Peneliti mengolah kuisioner dari data yang sudah dikumpulkan dan memasukkan kedalam laporan penelitia.

3.6.2 Persiapan Alat Ukur Penelitian

Selain mempersiapkan administrasi, peneliti juga mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan untuk penelitian pada variabel produktivitas kerja dan budaya orgasisasi

Dalam hal ini penelitian menggunakan alat ukur berupa skala yang berisi aitem favorabel (aitem yang mendukung pernyataan) dan unfavorabel (aitem yang tidak mendukung pertanyaan). Alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu:

a. Skala Budaya Organisasi

Peneliti membuat skala berdasarkan aspek budaya organisasi yang di kemukakan oleh Mangkunegara, aspek-aspek budaya organisasi yaitu: Aturan-aturan perilaku, Norma, Nilai-nilai dominan, Peraturan-peraturan.

Skala diatas disusun berdasarkan skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban, yaitu Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk favourable dan unfavourable. Penelitian yang diberikan untuk jawaban favourable, yaitu Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang unfavourable, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

Table 3. 1 Blueprint Skala Budaya Organisasi Sebelum Uji Coba.

Skala	Indikator	Sebaran Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Aturan-aturan dan perilaku	Ketaatan terhadap peraturan	2,4	1,3	4
Norma	Adanya keyakinan yang terbentuk di lingkungan sekitar.	6,8	5,7	4
Nilai-Nilai Dominan	Tindakan yang muncul secara spontan dari seseorang dan sesuai dengan keyakinannya	10,12	9,11	4
	Nilai yang disepakati bersama dan berkaitan dengan kenyamanan secara personal yang dijamin organisasi	14,16	13,15	4
Peraturan-peraturan	Aturan yang tegas dari organisasi	18,20	17,19	4
Iklim organisasi	Tanggung jawab	22,24	21,23	4
	Pemecahan masalah	26,28	25,27	4
Total		14	14	28

b. Skala Produktivitas Kerja

Skala produktivitas kerja yang di kemukakan anoraga (2014), yaitu Minat terhadap pekerjaan, Lingkungan atau suasana kerja, Keamanan dalam pekerjaan, Disiplin terhadap pekerjaan.

Skala diatas disusun berdasarkan skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban, yaitu Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak

Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk favourable dan unfavourable. Penelitian yang diberikan untuk jawaban favourable, yaitu Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang unfavourable, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

Table 3. 2Blueprint Skala Produktivitas Kerja Sebelum Uji Coba.

Skala	Indikator	Sebaran Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Minat terhadap pekerjaan	Perasaan senang atau tidak senang	1,3	2,4	4
	Kemauan kerja	5,7	6,8	4
Lingkungan atau suasana kerja	Suasana kerja	9,11	10,12	4
	Hubungan dengan rekan kerja	13,15	14,16	4
Keamanan dalam pekerjaan	Observasi dan audit keamanan	17,19	18,20	4
Disiplin terhadap kerja	Tingkat kehadiran	21,23	22,24	4
	Ketepatan waktu	25,27	26,28	4
Total		14	14	28

3.7 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode skala likert. Skala likert digunakan untuk mengembangkan instrumen yang digunakan peneliti untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek (Sugiyono, 2015).

Penyusunan skala ini dilihat berdasarkan spesifikasi dari variable-variabel penelitian, yaitu variabel bebas (X) Budaya Organisasi dan variabel terikat (Y) Produktivitas Kerja. Kemudian variabel-variabel ini dijabarkan dalam bentuk indikator berdasarkan aspek-aspek variabel, yaitu:

1. Aspek-aspek variabel bebas (X) Budaya Organisasi:
 - a. Aturan-aturan perilaku
 - b. Norma
 - c. Nilai-nilai dominan
 - d. Peraturan-peraturan
 - e. Iklim organisasi
2. Aspek-aspek variabel terikat (Y) Produktivitas Kerja:
 - a. Minat terhadap pekerjaan
 - b. Lingkungan atau suasana kerja
 - c. Keamanan dalam pekerjaan
 - d. Disiplin terhadap pekerjaan

Skala disusun dengan 4 alternatif jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan Favourable diberi rentangan nilai 4-1 dan pernyataan yang bersifat unfavourable diberi rentangan nilai 1-4.

3.8 Uji Validitas Dan Reliabilitas

Dalam suatu penelitian selayaknya menggunakan alat ukur yang baik. Alat ukur yang baik adalah alat ukur yang valid dan reliabilitas, yang dimaksud dengan validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut.

1. Validitas

Validitas berasal dari kata validity yang berarti akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Suatu pengukuran memiliki tingkat validitas yang tinggi jika menyediakan data yang memberikan gambaran akurat tentang pengukuran tersebut sesuai dengan tujuan pengukuran yang telah ditetapkan (Azwar, 2012). Uji validitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *Corrected Item Total Correlation*, yang perhitungannya dibantu dengan aplikasi software IBM SPSS for windows.

2. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan terjemahan dari kata reliability, ini didefinisikan sebagai suatu pengukuran yang mampu menghasilkan data yang memiliki tingkat konsistensi, keterandalan, keterpercayaan, kestabilan, kejelasan, dan

sebagainya, Namun, pada konsep intinya, reliabilitas berarti sejauh mana hasil yang dicapai atau proses pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2012). Uji reliabilitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Alpha Cronbach, dan perhitungannya dibantu dengan aplikasi software IBM SPSS for windows.

3.9 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Regresi Linear Sederhana atau Tunggal, yang bertujuan untuk memperkirakan pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen), dalam penelitian ini yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja padapersonel TNI. Menurut Sugiyono (2015) uji regresi linear sederhana merupakan pengujian terhadap data yang mana terdiri dari dua variabel, yaitu satu variabel bebas (independen) dan satu variabel terikat (dependen), dimana variabel tersebut bersifat kausal (berpengaruh).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada Lembaga pemasyarakatan militer I medan. hasil penelitian terhadap model penelitian dan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Hasil regresi menunjukkan secara statistik t Tabel sebesar $1,681 < t$ hitung 2.828 dengan nilai signifikansi probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka hipotesis penelitian diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (X) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y) personel TNI di lembaga pemasyarakatan militer I Medan. Nilai R^2 (koefisien konstanta) sebesar 0,484 yang artinya 48,4% produktivitas kerja dipengaruhi oleh budaya organisasi. Artinya besar pengaruh budaya organisasi (X) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah 48,4% sedangkan 51,6% dipengaruhi variabel lain selain variabel independen (X) yaitu kompensasi, motivasi, pendidikan dan pelatihan serta lingkungan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat mengemukakan beberapa saran

a. Saran bagi Subjek Penelitian (Personel TNI):

Personel TNI disarankan untuk menerapkan budaya organisasi secara konsisten dalam setiap aspek pekerjaan mereka. Diharapkan personel dapat lebih aktif dalam berkomunikasi dan bekerja sama untuk meningkatkan produktivitas.

b. Saran bagi Organisasi (TNI):

Pihak organisasi disarankan untuk meningkatkan sosialisasi budaya organisasi agar setiap personel memahami dan menerapkannya dengan baik. Organisasi perlu mendukung inisiatif dari personel yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas melalui budaya organisasi.

c. Saran bagi Peneliti Selanjutnya:

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas area penelitian ke unit atau divisi lain di TNI. Peneliti berikutnya dapat mengeksplorasi faktor lain selain budaya organisasi yang mungkin juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Kelemahan Penelitian:

- Skala budaya organisasi pada penelitian ini belum sesuai dengan aspek-aspek budaya organisasi pada teori dalam penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Anoraga & Sayuti. (2005). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Agung Nugroho. (2015). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Outsourcing Pada Pt Siantar Putra Mandiri. *Journal Of Business Research*, 11(1), 1–15.
- Amelia, R. (2019). Budaya Organisasi Dan Produktivitas Kerja Pegawai Sekolah. *Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini*, 182–185.
- Ansyar, & Kusumayadi, F. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4), 124–137.
- Arafik, Deni Kurniawan, M. N. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Setia Usaha Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur*. 21(1), 2588–2593.
- Ardiana, L. R., Hariyadi, S., & Nuzulia, S. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi Di Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Daerah Pati. *Journal Of Social And Industrial Psychology, Universitas Negeri Semarang*, 2(1), 1–9.
- Buyongi, R. R., Mendo, A. Y., & Rahman, E. (2021). *Pengaruh Kompensasi Non Finansial Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo*. 3(3), 140–146.
- Darmadi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan. Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi*. Yogyakarta: Cv. Budi Utama.
- Dr. Khotibul Umam, M. A. (2018). Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi. In M. A. Muta Ali Arauf (Ed.), *Griya Larasat: Vol. Vol 10* (Issue 1).
- Endang Sugiarti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi Untuk Keunggulan Kompetitif* (Cetakan Pe, Vol. 3, Issue 2). Pt Dewangga Energi Internasional Anggota Ikapi (403/Jba/2021).
- Hidayatullah, M. S., & Shadiqi, M. A. (2020). Konstruksi Alat Ukur Psikologi. *Universitas Lambung Mangkurat Banjarbaru*, 1–69.
- Indrawati, L., & Sembiring, E. E. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Pemerintah Daerah The Effect Of Organizational Culture On Employee Work Productivity In Local Governments*. 2(1), 7–13.
- Islam, U., Sultan, N., & Hasanuddin Banten, M. (2020). Budaya Organisasi Habudin. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(1), 23–32.

- Muchamad Ridho Hidayat. (2009). *Metodologi Penelitian*.
- Mulyani, M., & Utami, E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Berkat Anugerah Sejahtera Di Samarinda. *Borneo Student Research (Bsr)*, 2(2), 1254–1260.
- Prihasantyo Siswo Nugroho, Panca Wahyuningsih, S. A. (2019). Jurnal Akuntansi Dan Pajak. *Akuntansi Dan Pajak*, 2020(2018), 1–7.
- Richter, L. E., Carlos, A., & Beber, D. M. (N.D.). *Produktivitas Kerja Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, Dan Motivasi Kerja Untuk Hasil Kerja Optimal* (M. . Dr. Rahmat Hidayat (Ed.)).
- Rinaldy. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt Rapyray Putratama. *Bisman Info*, 5(2), 649–665.
- Sambas Am, H. S. &. (2011). Pengaruh Pemoivasian Kerja Dan Perilaku Keorganisasian Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung. *Jurnal Manajerial*, 10(1), 102–116.
- Setyoprati gnjo, R. L. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan. *Akrab Juara : Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 8(4), 1.
- Sindy, Sukri, D. L. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal Of Management & Business*, 6(2), 552–555.
- Solehati, D. T., Hasnawati, R., Sakinah, S. P., & Hendayana, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Xyz. *Sentri: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(1), 328–338.
- Sukarno, M. F., & Anitra, V. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Kencana Kota Samarinda. *Borneo Student Research*, 2(1), 534–543.
- Uyyun, N. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue February).
- W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Wawan Risnawan. (2009). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Cipta Karya, Kebersihan Dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis*. 83–92.





LAMPIRAN 1
ALAT UKUR PENELITIAN

SKALA PRODUKTIVITAS KERJA

I. IDENTITAS SAMPEL

Nama : (boleh inisial)

Usia : Tahun

Masa Kerja : Tahun

Jenis Kelamin :

II. PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Tuliskan identitas anda pada tempat yang disediakan
2. Di dalam skala ini akan disajikan sejumlah pernyataan, bacalah setiap pernyataan dengan teliti. Tugas anda adalah memilih salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Anda. Jawaban diberikan dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan di setiap butir-butir pernyataan.

Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

- SS** : Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.
S : Bila merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.
TS : Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.
STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

3. Anda diharapkan menjawab semua pernyataan, **jangan sampai ada yang terlewatkan.**
4. Angket ini bukanlah suatu tes, jadi tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban adalah benar, asal benar-benar sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri Anda.

Jawablah setiap pernyataan berdasarkan keadaan, perasaan, dan pikiran Anda. Kerja sama Anda sangat diperlukan. Jawaban tidak akan mempengaruhi aktivitas atau pekerjaan Anda.

Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya merasa puas dan bahagia saat menyelesaikan tugas-tugas saya.				
2	Saya merasa tidak ada yang bisa dinikmati dari pekerjaan saya sehari-hari.				
3	Saya merasa termotivasi dan bersemangat setiap kali bekerja.				
4	Saya sering merasa cemas dan tidak nyaman saat bekerja.				
5	Saya selalu bersemangat untuk mengambil inisiatif dalam pekerjaan saya.				
6	Saya merasa enggan untuk mengambil inisiatif dalam pekerjaan.				
7	Saya selalu siap untuk menerima tantangan baru dalam pekerjaan.				
8	Saya sering menunda pekerjaan yang menurut saya sulit atau membosankan.				
9	Saya merasa nyaman dan tenang bekerja di ruang kerja saya.				
10	Ruang kerja saya sering kali terlalu bising, tidak mempengaruhi konsentrasi saya.				
11	Lingkungan kerja saya selalu bersih dan teratur, mendukung kenyamanan kerja				
12	lingkungan kerja sering kotor dan tidak teratur, saya tidak merasa terganggu.				
13	Rekan kerja saya selalu menghormati dan menghargai pendapat saya.				

14	Rekan kerja saya sering kali tidak menghargai atau mengabaikan pendapat saya.				
15	Saya merasa rekan kerja saya selalu siap membantu ketika saya membutuhkan bantuan.				
16	Rekan kerja saya jarang membantu saya ketika saya memerlukan bantuan.				
17	Pemeriksaan keamanan sering dilakukan di Lapas				
18	Pemeriksaan keamanan jarang dilakukan di Lapas				
19	Lapas ini menggunakan teknologi canggih untuk mendukung observasi keamanan.				
20	Lapas ini tidak menggunakan teknologi canggih untuk mendukung observasi keamanan.				
21	Saya pernah absen lebih dari satu kali dalam sebulan.				
22	Saya merasa tidak masalah untuk bolos kerja jika merasa Lelah				
23	Saya jarang mengambil cuti sakit dan hanya melakukannya jika benar-benar diperlukan.				
24	Saya tidak bersemangat masuk kerja pada hari Senin atau setelah hari libur.				
25	Saya selalu datang tepat waktu setiap hari kerja.				
26	Saya tidak terlalu memperhatikan waktu dan kadang terlambat masuk kerja.				
27	Laporan dan dokumen selalu diserahkan tepat waktu.				
28	Laporan dan dokumen sering diserahkan terlambat.				

Terima Kasih

SKALA BUDAYA ORGANISASI

I. IDENTITAS SAMPEL

Nama : (boleh inisial)

Usia : Tahun

Masa Kerja : Tahun

Jenis Kelamin :

II. PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Tuliskan identitas anda pada tempat yang disediakan
2. Di dalam skala ini akan disajikan sejumlah pernyataan, bacalah setiap pernyataan dengan teliti. Tugas anda adalah memilih salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Anda. Jawaban diberikan dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan di setiap butir-butir pernyataan.

Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

SS : Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

S : Bila merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

TS : Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

3. Anda diharapkan menjawab semua pernyataan, jangan sampai ada yang terlewatkan.
4. Angket ini bukanlah suatu tes, jadi tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban adalah benar, asal benar-benar sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri Anda.

Jawablah setiap pernyataan berdasarkan keadaan, perasaan, dan pikiran Anda. Kerja sama Anda sangat diperlukan. Jawaban tidak akan mempengaruhi aktivitas atau pekerjaan Anda.

Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya pernah Mengabaikan atau tidak mengikuti instruksi atasan.				
2	Saya selalu mengikuti arahan atasan dengan baik.				
3	Saya menghormati hak dan kebutuhan orang lain di tempat kerja.				
4	Saya menghormati hak dan kebutuhan orang lain di tempat kerja.				
5	Saya tidak percaya terhadap rekan kerja.				
6	Saya mendukung dan memotivasi rekan kerja.				
7	Saya tidak suka jika orang lain lebih unggul di atas saya				
8	Kebersamaan antara staf dan narapidana di Lapas ini membuat lingkungan menjadi lebih positif.				
9	Saya tidak peduli dengan teman yang mengalami kesulitan				
10	Saya memiliki inisiatif untuk membantu sesama tanpa diminta				
11	Saya tidak mau menerima masukan dari orang lain				
12	Saya menunjukkan kejujuran dan konsistensi saat menyampaikan sesuatu.				
13	Saya merasa budaya kerja yang kompetitif dan tidak ramah				
14	lingkungan kerja saya sangat nyaman dan mendukung.				
15	Saya merasa tidak di hargai dalam organisasi				
16	Saya merasa bangga dan dihargai dalam organisasi.				

17	Saya membiarkan orang yang melanggar peraturan				
18	Di tempat saya bekerja pelanggaran aturan akan ditindak dengan tegas dan adil.				
19	Saya merasa terbebani oleh aturan yang terlalu ketat dari organisasi.				
20	Saya selalu mengikuti aturan yang ditetapkan oleh organisasi.				
21	Saya akan menghindari tanggung jawab dengan menyalahkan orang lain atas kesalahan atau kegagalan.				
22	Saya mengakui kesalahan dan bertanggung jawab untuk memperbaikinya.				
23	Saya sering menunda pekerjaan saya				
24	Saya segera menjalankan tugas yang saya peroleh				
25	Saya Menanggapi masalah tanpa melakukan analisis yang memadai.				
26	Saya akan menganalisis masalah secara menyeluruh sebelum mengambil tindakan.				
27	Menyelesaikan masalah sendiri tanpa melibatkan rekan kerja.				
28	Bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencari solusi.				

Terima Kasih



SKALA BUDAYA ORGANISASI

No Subjek	Skala Budaya Organisasi																											Total		
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27		X28	
1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	82	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	83	
3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	
4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	2	3	3	3	2	3	2	3	82	
5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	84	
6	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	83	
7	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1	4	1	4	94	
8	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	90	
9	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86	
10	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1	4	1	4	92	
11	2	3	4	3	2	3	2	4	2	3	2	3	1	3	2	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	74	
12	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	98	
13	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	99	
14	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	104	
15	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	90	
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	
17	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	102
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85	
19	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	91	
20	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	100	
21	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	103	
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	
23	2	3	4	3	2	3	2	4	2	3	2	3	1	3	2	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	74	
24	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	107	
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	83	
26	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	
27	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	2	3	3	3	2	3	2	3	82	
28	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	84	
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	
30	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	102	
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85	
32	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	91	
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	
34	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1	4	1	4	92	
35	2	3	4	3	2	3	2	4	2	3	2	3	1	3	2	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	74	
36	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	98	
37	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	99	
38	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	104
39	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	90	
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	
41	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	102	
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85	
43	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	91	
44	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	99	
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	

SKALA PRODUKTIVITAS KERJA

No Subjek	Skala Produktivitas Kerja																												Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	
1	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86
2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	2	4	3	3	3	86	
3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	85	
4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	1	4	3	3	3	3	3	3	82	
5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	83	
6	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	106	
7	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	100	
8	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	2	4	2	84	
9	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	86	
10	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	1	2	3	4	3	4	3	4	3	94	
11	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	2	3	71	
12	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	92	
13	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93	
14	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	99	
15	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83	
16	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	102	
18	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	81	
19	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	95	
20	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	94	
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	83	
22	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86	
23	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	4	2	4	3	3	3	86	
24	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	85	
25	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	1	4	3	3	3	3	3	3	82	
26	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	83	
27	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	106	
28	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	100	
29	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	2	4	2	84	
30	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	86	
31	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	1	2	3	4	3	4	3	4	3	94	
32	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	71	
33	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	92	
34	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93	
35	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	71	
36	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	92	
37	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93	
38	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	99	
39	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83	
40	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86	
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	102	
42	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	81	
43	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	95	
44	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	94	
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	83	



LAMPIRAN 3

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliabilitas Skala Budaya Organisasi-Sebelum Seleksi Aitem

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BO1	86.76	70.462	.694	.922
BO2	86.58	73.522	.700	.923
BO3	86.78	80.540	-.260	.934
BO4	86.42	71.749	.799	.921
BO5	86.76	74.962	.496	.925
BO6	86.53	73.755	.616	.923
BO7	86.67	73.000	.637	.923
BO8	86.36	75.053	.374	.926
BO9	86.51	69.710	.877	.919
BO10	86.49	72.392	.626	.923
BO11	86.67	73.000	.637	.923
BO12	86.47	72.664	.709	.922
BO13	86.62	70.740	.585	.924
BO14	86.42	72.295	.730	.922
BO15	86.62	75.013	.361	.926
BO16	86.58	77.249	.117	.929
BO17	86.64	73.371	.569	.924
BO18	86.36	70.643	.719	.921
BO19	86.71	73.256	.594	.923
BO20	86.36	73.371	.575	.924
BO21	86.53	68.482	.810	.919
BO22	86.33	71.545	.793	.921
BO23	86.53	70.845	.768	.921
BO24	86.33	71.227	.832	.920

BO25	86.84	73.634	.337	.928
BO26	86.40	75.836	.388	.927
BO27	87.20	78.345	-.030	.936
BO28	86.53	73.755	.616	.923



Reliabilitas Skala Budaya Organisasi-Setelah Seleksi Aitem

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BO1	77.98	70.431	.705	.942
BO2	77.80	73.709	.686	.943
BO4	77.64	72.007	.778	.941
BO5	77.98	74.749	.541	.944
BO6	77.76	73.734	.631	.943
BO7	77.89	72.828	.670	.943
BO8	77.58	75.249	.362	.946
BO9	77.73	69.745	.883	.940
BO10	77.71	72.710	.601	.943
BO11	77.89	72.828	.670	.943
BO12	77.69	72.810	.702	.942
BO13	77.84	70.407	.621	.944
BO14	77.64	72.462	.721	.942
BO15	77.84	74.589	.420	.946
BO17	77.87	73.255	.594	.944
BO18	77.58	70.613	.732	.942
BO19	77.93	73.655	.557	.944
BO20	77.58	73.295	.595	.944
BO21	77.76	68.780	.792	.941
BO22	77.56	71.707	.785	.941
BO23	77.76	70.962	.765	.941
BO24	77.56	71.434	.818	.941
BO25	78.07	74.064	.310	.949

BO26	77.62	76.149	.363	.947
BO28	77.76	73.734	.631	.943



Reliabilitas Skala Produktivitas Kerja- Sebelum Seleksi Aitem

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PK1	85.38	68.559	.392	.892
PK2	85.82	67.513	.308	.895
PK3	85.51	66.119	.741	.886
PK4	85.60	67.245	.393	.892
PK5	85.67	68.000	.618	.889
PK6	85.84	66.180	.389	.893
PK7	85.71	67.346	.604	.889
PK8	85.62	65.422	.702	.886
PK9	85.47	67.300	.565	.889
PK10	86.00	65.636	.585	.888
PK11	85.31	68.992	.382	.894
PK12	85.76	64.143	.744	.884
PK13	85.60	69.564	.322	.893
PK14	85.87	69.209	.494	.891
PK15	85.62	68.831	.442	.891
PK16	85.78	66.813	.694	.887
PK17	85.31	69.719	.351	.894
PK18	85.58	65.568	.658	.887
PK19	85.73	66.382	.535	.889
PK20	85.93	69.291	.197	.897
PK21	86.29	68.937	.175	.900
PK22	85.49	65.028	.681	.886
PK23	85.51	67.528	.553	.889

PK24	85.93	70.836	.072	.900
PK25	85.38	69.286	.303	.894
PK26	85.67	64.455	.736	.885
PK27	85.71	68.074	.308	.894
PK28	85.71	62.256	.743	.883



Reliabilitas Skala Produktivitas Kerja -Setelah Seleksi Aitem

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PK1	77.00	61.773	.418	.908
PK2	77.44	60.843	.318	.912
PK3	77.13	59.527	.760	.902
PK4	77.22	60.540	.411	.909
PK5	77.29	61.119	.674	.905
PK6	77.47	59.755	.385	.911
PK7	77.33	60.591	.639	.905
PK8	77.24	58.916	.712	.902
PK9	77.09	60.492	.605	.905
PK10	77.62	59.195	.585	.905
PK11	76.93	62.427	.277	.911
PK12	77.38	58.149	.704	.902
PK13	77.22	62.313	.414	.908
PK14	77.49	62.756	.465	.908
PK15	77.24	62.098	.463	.907
PK16	77.40	60.655	.645	.905
PK17	76.93	62.655	.305	.910
PK18	77.20	59.164	.655	.903
PK19	77.36	60.098	.514	.906
PK22	77.11	58.919	.648	.903
PK23	77.13	60.891	.568	.906
PK25	77.00	62.636	.307	.910
PK26	77.29	58.483	.691	.903

PK27	77.33	61.045	.352	.910
PK28	77.33	56.182	.725	.901





Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		budaya organisasi	produktivitas kerja
N		45	45
Normal Parameters ^a	Mean	75.56	75.02
	Std. Deviation	8.103	7.644
Most Extreme Differences	Absolute	.202	.209
	Positive	.202	.209
	Negative	-.140	-.144
Kolmogorov-Smirnov Z		1.354	1.404
Asymp. Sig. (2-tailed)		.251	.339

a. Test distribution is Normal.

Uji Linieritas

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
produktivitas kerja * budaya organisasi	45	100.0%	0	.0%	45	100.0%

Report

produktivitas kerja

budaya organis asi	Mean	N	Std. Deviation
69	67.33	3	7.506
76	76.00	1	.
77	83.20	5	11.713
78	76.50	6	3.332
79	77.00	7	6.506
80	76.00	1	.
83	75.00	2	.000
84	74.00	1	.
85	77.67	3	12.702
86	83.00	2	1.414
87	88.00	1	.
92	83.00	6	.894
95	85.33	3	8.083
96	87.00	2	.000
99	74.50	2	.707
Total	75.02	45	7.644

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
produktivitas kerja * budaya organisasi	Between Groups	(Combined)	1140.178	14	81.441	1.708	.107
		Linearity	403.308	1	403.308	8.456	.007
		Deviation from Linearity	736.870	13	56.682	1.188	.334
	Within Groups		1430.800	30	47.693		
Total			2570.978	44			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
produktivitas kerja * budaya organisasi	.696	.484	.666	.443



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47.804	11.088		4.311	.000
	budaya organisasi	.374	.132	.396	2.828	.007

a. Dependent Variable: produktivitas kerja





Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	budaya organisasi ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.696 ^a	.484	.337	7.100	.157	8.000	1	43	.007

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	403.308	1	403.308	8.000	.000 ^a
	Residual	2167.670	43	50.411		
	Total	2570.978	44			

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47.804	11.088		4.311	.000
	budaya organisasi	.374	.132	.396	2.828	.007

a. Dependent Variable: produktivitas kerja





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7369012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1776/FPSI/01.10/VI/2024
Lampiran : -
Hal : Penelitian

10 Juni 2024

Yth. Bapak Kolonel Chk Yunus Ginting, S.H., M.H
Kepala Lembaga Pemasyarakatan
Militer I Medan (Lemasmil-I Medan)
di -

Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Putri Ramadhani
NPM : 208600252
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Lembaga Pemasyarakatan Militer I Medan (Lemasmil-I Medan), Jl. Pantan Timur, Cinta Damai, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja pada Personel TNI di Lembaga Pemasyarakatan Militer I Medan"*.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi yang Bapak pimpin.

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

An. Dekan,
Ketua Program Studi Psikologi


Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



PUSAT LEMBAGA PEMASYARAKATAN MILITER
LEMBAGA PEMASYARAKATAN MILITER I MEDAN

Medan, 22 Juni 2024

Nomor : B/ 73 /VI/2024
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Surat keterangan selesai penelitian

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Psikologi
Univ. Medan Area

di

Medan

1. Dasar :
 - a. Keputusan Panglima TNI nomor Kep/1363/XII/2022 tanggal 22 Desember 2022 tentang Petunjuk Penyelenggaraan Pemasyarakatan Militer di Lingkungan TNI; dan
 - b. Surat Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area nomor 1776/FPSI/01.10/VI/2024 tanggal 10 Juni 2024 tentang penelitian.
2. Sehubungan dasar tersebut di atas, kami beritahukan kepada Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area bahwa telah selesai dilakukan penelitian/pengambilan data di Lembaga Pemasyarakatan Militer I Medan selama 7 (tujuh) hari kerja mulai tanggal 11 s.d 21 Juni 2024 guna penyusunan skripsi yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja pada Personel TNI di Lembaga Pemasyarakatan Militer I Medan, oleh Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, atas nama :
 - a. Nama : Putri Ramadhani
 - b. NPM : 208600252
 - c. Program Studi : Ilmu Psikologi
 - d. Fakultas : Psikologi
3. Demikian mohon dimaklumi.

Kepala Lemasmil I Medan,


Yunus Ginting, S.H., M.H.
Kolonel Chk-NRP 11981022460572

Tembusan :

1. Kababinkum TNI
2. Kapuslemasmil