



## PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

**Muhammad Alvian Permata, Kusmiyanti**  
**Politeknik Ilmu Pemasarakatan, Indonesia**  
**Alvianmuhammad7@gmail.com**

### *Abstract*

*Organizational commitment plays an important role in improving employee performance. The purpose of this paper is to determine the effect of organizational commitment on employee performance in the Class I Penitentiary Surabaya. The method used in this paper is quantitative with the population being all employees in the Class I Lapas Surabaya with a total of 173 people but the sample that will be used in this study amounted to 121 employees in the Class I Lapas Surabaya. The results showed that the organizational commitment applied at the Class I Penitentiary in Surabaya affected the performance of the Correctional Officers. This study shows that there is an influence between organizational commitment and employee performance with a strong positive correlation. The influence of organizational commitment is very dominant in influencing employee performance to create morale and desire to excel. recommendations from this study are aimed at future researchers for scientific completeness in the scope of research, so that further research can complement the results that do not yet exist in the research findings that have been carried out.*

**Keywords:** *Organizational Commitment, Employee Performance, Prison*

### **Abstrak**

Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari penulisan ini adalah mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Surabaya. Metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah kuantitatif dengan populasi adalah seluruh pegawai yang berada di Lapas Kelas I Surabaya dengan jumlah 173 orang namun sampel yang akan di pakai pada penelitian ini berjumlah 121 orang pegawai yang ada di Lapas Kelas I Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang diterapkan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Surabaya mempengaruhi kinerja petugas Pemasyarakatan. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai dengan korelasi positif kuat. Pengaruh komitmen organisasi sangat dominan mempengaruhi kinerja pegawai untuk menimbulkan semangat kerja dan keinginan untuk berprestasi. rekomendasi dari penelitian ini ditujukan pada peneliti selanjutnya untuk kelengkapan keilmuan dalam cakupan yang diteliti, sehingga penelitian selanjutnya bisa melengkapi dari hasil-hasil yang belum ada pada temuan penelitian yang telah dilaksanakan.

**Kata kunci:** Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai, Lapas

## I. PENDAHULUAN

Sebuah organisasi tidak dapat berfungsi tanpa adanya orang didalamnya. Keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari sumber daya manusia (SDM) yang dikelola dan bekerja di dalamnya. Kapasitas sumber daya manusia sangat mempengaruhi berjalannya suatu organisasi, jika kualitas sumber daya manusia baik, maka organisasi juga akan demikian. Perkembangan suatu organisasi juga tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang terlibat. Sudarmanto (2009) memiliki pendapat bahwa karyawan yang tetap bekerja untuk organisasi menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki komitmen organisasi.

Komitmen sangatlah penting agar dapat dipunyai oleh seseorang. Komitmen seseorang diperlihatkan dengan seberapa besarnya konsistensi dan tanggung jawabnya, pada kondisi yang mudah ataupun susah, senang maupun sedih, hingga ringan atau berat. Tanpa komitmen, tidak akan ada konsistensi. Organisasi yang baik dapat berisi orang-orang yang memiliki komitmen tinggi. Semakin tinggi komitmen dari suatu orang, semakin baik pula pencapaian oleh organisasi. Orang-orang yang memiliki komitmen dapat dengan pasti memberikan kontribusi yang terbaik untuk suatu hal yang ia percayai.

Definisi daripada komitmen organisasi ialah sebuah keadaan psikologis yang memiliki ciri hubungan karyawan dengan suatu organisasi dan memiliki dampak terhadap pengambilan keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan sebuah keanggotaan dalam suatu organisasi. Komitmen suatu anggota tidak hanya berupa loyalitas tanpa timbal balik. Namun, loyalitas yang melibatkan

hubungan aktif dengan suatu organisasi dengan tujuan memberikan usaha untuk keberhasilan organisasi (Mathis & Jackson, 2002). Rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh para anggota dapat menimbulkan sifat yang dimiliki pegawai dalam melakukan pekerjaan yakni lamban, sering mengeluh serta mogok dalam melakukan pekerjaannya. Sifat ini akan memberikan dampak kurang baik pada pekerjaannya baik dari segi perkembangan maupun dalam mencapai tujuan dari organisasi yang diikutinya.

Mowday (2001) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah identifikasi dari suatu keterlibatan seseorang yang relatif berpengaruh terhadap organisasi dan bersedia bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. Luthans (2006) mengatakan bahwa komitmen organisasi sebagai suatu keinginan yang kuat dalam rangka menjadi anggota dari suatu organisasi tertentu.

Adapun beberapa indikator yang dapat dijadikan sebagai acuan dari komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer 1990 ialah indikator dari komitmen afektif yang terdiri dari karakteristik pribadi dan pengalaman kerja. Adapun indikator selain komitmen afektif yakni indikator dari komitmen kontinuitas dimana terdiri atas besarnya dan/atau jumlah investasi atau taruhan sampingan individu serta persepsi atas kurangnya alternatif pekerjaan lain. Selanjutnya terdapat indikator berupa komitmen normatif yang menunjukkan pengalaman individu sebelum berada dalam suatu organisasi baik dari sisi keluarga maupun dalam lingkungan sosial serta pengalaman bersosialisasi yang pernah dilakukan selama berada pada sebuah organisasi.

Terdapat kaitan erat antara kinerja karyawan dengan komitmen yang mereka miliki terhadap sebuah organisasi. Komitmen organisasi memiliki tujuan untuk memperbaiki segala kesalahan yang telah terjadi supaya di kemudian hari tidak terulang kembali. komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang anggota yang baik dapat meningkatkan prestasi organisasi yang diikutinya dan memberikan peluang untuk membawa rekan kerjanya dalam meningkatkan kinerja serta rasa tanggung jawab mereka atas pekerjaan yang dilakukan oleh mereka. Dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari (Chong & Law, 2006).

Pada pasal 2 Undang-Undang Nomor 12 tahun 1995 tentang Pemasyarakatan dijelaskan bahwa sistem Pemasyarakatan diselenggarakan dalam rangka membentuk warga binaan pemasyarakatan (WBP) agar menjadi manusia seutuhnya, menyadari kesalahan, memperbaiki diri serta tidak mengulangi tindak pidana sehingga dapat diterima kembali oleh lingkungan masyarakat, dapat aktif berperan dalam pembangunan, dan dapat hidup secara wajar sebagai warga yang baik dan bertanggungjawab. Sebagai institusi pembinaan, Lembaga Pemasyarakatan memiliki tujuan untuk menjadikan Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) sebagai manusia seutuhnya yang kembali berintegrasi dengan masyarakat. Namun dalam pelaksanaannya masih terdapat penyelenggaraan pemasyarakatan yang dinilai masyarakat kurang memuaskan.

Penyimpangan bisa terjadi pada sebuah Lembaga Pemasyarakatan tidak hanya

pada masyarakat umum saja. Berbagai faktor bisa menyebabkan penyimpangan penyimpang terjadi yakni keterbatasan sumber daya manusia yang tersedia, adanya kesempatan, warga binaan pemasyarakatan yang kurang patuh terhadap aturan yang berlaku, adanya kerjasama antara pegawai dengan WBP akan kepentingan dan kebutuhannya, sanksi yang diberikan kurang tegas, kepuasan kerja yang rendah dari petugas pemasyarakatan, terbatasnya sarana dan prasarana, serta kurangnya komitmen organisasi yang berdampak pada kinerja petugas pemasyarakatan menjadi rendah. Dalam hal ini gratifikasi menjadi sorotan utama. Pengendalian gratifikasi melalui komitmen para petugas pemasyarakatan tercermin pada layanan kunjungan sebagai bentuk usaha untuk mencegah dan salah satu upaya pegawai dalam menjaga serta menguatkan komitmennya guna mencapai tujuan organisasi. Hal ini dapat menciptakan kemanfaatan hukum bagi masyarakat.

Gratifikasi atau biasa disebut dengan pungutan liar (PUNGLI) yang terjadi di kalangan masyarakat menjadi perhatian. Pengendalian gratifikasi mulai dilakukan oleh berbagai organisasi dengan menguatkan komitmennya. Hal ini ditunjukkan dengan adanya layanan sebagai bentuk pencegahan atas pungutan liar yang marak terjadi melalui aksi nyata berupa pengujung dilarang memberikan uang kepada petugas. Upaya pemasyarakatan dalam menguatkan komitmen para pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi ditunjukkan melalui kebijakan tersebut. Selain hal tersebut, komitmen sungguh sungguh yang dimiliki seorang

pegawai untuk bekerja memiliki tujuan untuk menegakkan hukum, pelayanan hukum, serta menjunjung tinggi hukum dengan kinerjanya yang profesional, akuntabel, sinergi, transparan, dan inovatif guna menciptakan hukum yang bermanfaat serta berkepastian bagi masyarakat juga sebagai wujud komitmen dari para pegawai dalam berupaya menegakkan hukum setinggi tingginya. Oleh karena itu, kinerja sebuah organisasi bergantung pada kinerja dari pegawainya.

Berdasarkan data kepegawaian yang didapatkan pada Lapas Khusus Kelas I Surabaya (01 Mei 2022), dapat diketahui jumlah seluruh petugas pemasyarakatan berjumlah 146, jumlah penghuni 1986 dengan kapasitas 1050, serta overkapasitas yang terjadi sebesar 188%. Terjadi ketimpangan jumlah pegawai di Lapas Kelas I Surabaya pada data tersebut. Hal tersebut memberikan dampak berupa kurang optimalnya pembinaan bagi WBP di Lapas Kelas I Surabaya. Capaian kinerja para pegawai juga terkena dampak akibat dari kondisi tersebut yang nantinya akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan pengamatan peneliti selama melakukan laporan dan penelitian KKN di Lapas kelas I Surabaya, ditemukan rata rata petugas banyak yang melakukan pelanggaran disiplin ringan dengan bentuk pelanggaran berupa keterlambatan datang ke kantor serta ketidakjelasan alasan untuk tidak datang ke kantor dimana pelanggaran tersebut telah terjadi dalam kurun waktu 2 tahun terakhir. Selain itu masih banyak ditemukan beberapa oknum petugas selama jam operasional kerja yang telah ditentukan tidak berada di dalam kantor.

Adapun wawancara yang dilakukan terhadap beberapa warga binaan pada Lapas Kelas I Surabaya selain pengamatan yang dilakukan dimana wawancara tersebut membahas tentang pelayanan yang diberikan oleh petugas, sebagian dari mereka menyatakan bahwa kinerja yang dilakukan oleh petugas dinilai masih kurang profesional. Saat ini Lapas Kelas I Surabaya sedang berusaha untuk memperoleh predikat satuan kerja yang menuju wilayah birokrasi bersih melayani atau WBBM, yang artinya seluruh petugas pada Lapas Kelas I Surabaya diharuskan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada para WBP maupun pengunjung lapas yang dalam pelaksanaannya didukung dengan jenis jenis inovasi layanan publik yang bertujuan guna meningkatkan pelayanan pada lapas itu sendiri.

Berdasarkan data dan fakta yang dapat dilihat pada pemaparan sebelumnya, peneliti menyimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu aspek yang penting ada bagi setiap organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dari pegawai, khususnya pada Lembaga Pemasyarakatan yang merupakan organisasi publik berorientasi pada pelayanan. Melalui uraian kondisi tersebut, maka peneliti dalam hal ini tertarik untuk melakukan kajian lebih dalam mengenai “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai” dengan lokasi penelitian pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Surabaya.

## II. METODE PENELITIAN

Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan untuk menguji teori objektif dengan menguji hubungan antar variabel (Creswell, 2014). Sumber data peneliti ini diambil secara langsung pada Lapas Kelas I Surabaya sebagai data penulisan karya peneliti. Data yang dimaksud dalam hal ini adalah hasil dari jawaban kuisioner yang telah dibagikan kepada sampel peneliti secara tidak langsung atau melalui objek perantara. Sumber data yang didapatkan peneliti secara tidak langsung atau melalui suatu perantara objek. Data yang diperoleh tersebut didapatkan dari sumber-sumber bacaan seperti artikel penelitian ilmiah terdahulu, buku ilmiah, peraturan perundangan, website, maupun dokumen-dokumen atau literatur pustaka lainnya untuk digunakan sebagai data pendukung dalam penelitian ini.

Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada di Lapas Kelas I Surabaya dengan jumlah 173 orang. Berdasarkan hasil perhitungan dari rumus Slovin diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sampel yang digunakan dalam pada penelitian ini berjumlah 121 orang pegawai yang ada di Lapas Kelas I Surabaya.

Menurut (S. P. Robbins & Judge, 2013, p. 543) dalam bukunya mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan kinerja yang tinggi dan loyalitas untuk organisasi yang diikutinya. Sebaliknya, pegawai yang cenderung memiliki

komitmen rendah, kinerjanya pun rendah dan loyalitas yang kurang terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan mempengaruhi kinerjanya (Luthans, 2006). Hipotesis dari penelitian ini antara lain:  $H_a$  = Pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Surabaya,  $H_o$  = Tidak ada pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Surabaya.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Temuan Penelitian

Komitmen organisasi secara umum didefinisikan sebagai sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu memahami dan terikat pada organisasinya. Komitmen organisasi bagi pegawai mencakup keadaan dimana pegawai mempercayai dan imau imenerima tujuan-tujuan organisasi serta keinginan untuk itetap itinggal iatau tidak akan meninggalkan organisasinya. Seseorang individu idengan komitmen organisasi iyang tingi akan cenderung menunjukkan sikap yang positif terhadap organisasinya. Hal tersebut berdampak baik bagi organisasi karena dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, mereka juga cenderung mempunyai rasa kepemilikan atas organisasinya, sehingga organisasi diuntungkan dengan adanya *input* yang baik dari pegawai yang mana akan memberikan atau menghasilkan *output* yang baik pula bagi organisasi.

Dalam menciptakan komitmen organisasi dibutuhkan sebuah motivasi kerja untuk meningkatkan sebuah kinerja yang baik dalam sebuah organisasi. Istilah motivasi sendiri adalah keinginan yang berada di dalam diri seorang manusia yang berperan pada kegiatan yang akan dilakukan. Motivasi ialah sebuah tahap untuk memberikan pengaruh kepada seseorang agar dapat melakukan sesuatu yang diinginkan.

Seseorang dapat memiliki motivasi kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari dalam diri (intern) maupun dari luar (ekstern). Motivasi internal ditimbulkan dari pemikiran dan sikap serta tata perilaku seseorang. Motivasi eksternal memberi penjelasan tentang ketahanan yang ada dalam diri individu yang bersifat dapat dikendalikan. Adapun faktor luar meliputi gaji, keadaan kerja, organisasi, kepuasan kerja, serta hubungan kerja. Faktor-faktor tersebut sebagian besar di atur oleh pimpinan organisasi. Perilaku dan sikap pegawai juga bisa dipengaruhi oleh faktor eksternal lain. Hal ini sangat menentukan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi yang dipimpin. Motivasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh seorang pemimpin organisasi. Seorang pemimpin harus memiliki sifat kepemimpinan yang dapat memberikan hal yang baik yang menimbulkan motivasi kerja terhadap karyawannya. Motivasi kerja dan kepemimpinan ini sangat memberikan pengaruh pada manajemen sebuah organisasi yang nantinya berhubungan dengan kualitas kinerja pegawai.

Selain itu, Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi juga memberikan

pengaruh yang cukup besar. Dikarenakan jika Sumber Daya Manusia yang ada pada organisasi belum baik, maka kinerja pegawai juga tidak maksimal. Dengan melakukan pendekatan komprehensif dan holistik terhadap pengelolaan dan pembinaan sumber daya manusia di sebuah organisasi diharapkan muncul alternatif-alternatif dalam rangka meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pada Lembaga Pemasarakatan Kelas I Surabaya. Kinerja pegawai dan prestasi kerja dapat berkembang optimal jika pembinaan sumber daya manusianya terlaksana dengan baik.

Namun dalam suatu organisasi tidak bisa mengharapkan seluruhnya akan terlaksana secara maksimal. Kinerja pegawai yang sebelumnya maksimal dapat berubah menjadi kurang maksimal. Turunnya kinerja pegawai disebabkan karena beberapa faktor, misalnya kepemimpinan yang digunakan, budaya dalam organisasi, motivasi kerja yang buruk, kepuasan kerja, dan sebagainya. Oleh karena itu, kinerja yang baik dan efektif dapat diraih dengan motivasi kerja yang tinggi.

Menurut Halliriegel dan Slocum (1984) dalam Sujak (1990:249) terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi motivasi seseorang, yaitu kompensasi, penghargaan, dan lingkungan kerja atau organisasi. Berdasarkan ketiga faktor tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai merupakan hal yang penting bagi kehidupan suatu organisasi, terutama dalam meningkatkan kinerja pegawai yang optimal. Untuk membuktikan bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja organisasi

maka akan dilakukan uji validitas penelitian kualitatif.

Menurut Creswell dalam hasil karyanya di tahun 2019, yang dimaksud dengan uji validitas penelitian kualitatif, dari pernyataan yang diberikan kepada responden di mana hasil pernyataan tersebut nyata dan tepat. Alat ukur yang ditetapkan, dalam hal ini memiliki hubungan yang erat (Creswell, 2019). Peneliti memperoleh bukti keabsahan dan keakuratan variabel instrumen berdasarkan hasil validasi. Langkah pertama dalam memeriksa keabsahan alat ukur dengan mencari nilai-nilai hubungan dari bagian yang relevan dari alat ukur keseluruhan. Langkah ini dilakukan dengan menggunakan rumus Pearson Product Moment. Rumus ini mengaitkan setiap item dalam ukuran dengan skor total yang merupakan jumlah dari ekor item dikorelasi.

#### a. Uji Validalitas

Syarat sebuah instrument pernyataan dianggap valid adalah memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $< 0,05$ ) sehingga apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 ( $> 0,05$ ) maka instrument pernyataan dikategorikan sebagai tidak valid. Adapun cara lain untuk mengetahui validitas setiap butir pernyataan atau pertanyaan yang diajukan peneliti dengan melihat hasil dari nilai  $r$  hitung apakah lebih besar atau tidak dengan  $r$  tabel. Apabila nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel maka hasil butir pertanyaan yang diuji valid, dan berlaku sebaliknya jika  $r$  hitung  $< r$  tabel maka hasilnya tidak valid. Dalam uji validitas pada penelitian ini peneliti mengambil 32 responden untuk

menguji setiap butir pernyataan yang ditentukan sebagai alat ukur. Berdasar pada nilai  $r$  signifikansi Pearson, standar untuk 32 responden dengan derajat bebas  $df = n-2 = 32$  pada uji dua arah yaitu 0,349.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan software IBM SPSS 21 untuk menguji validitas pertanyaan penelitian. Survey tersebut memiliki 18 pertanyaan mengenai “Komitmen Pegawai” dengan 10 butir pertanyaan mengenai “Kinerja Pegawai”, dengan hasil uji sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validalitas Variabel Komitmen Organisasi

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.857	0.349	Valid
2	0.824	0.349	Valid
3	0.633	0.349	Valid
4	0.770	0.349	Valid
5	0.813	0.349	Valid
6	0.827	0.349	Valid
7	0.836	0.349	Valid
8	0.775	0.349	Valid
9	0.750	0.349	Valid
10	0.828	0.349	Valid
11	0.722	0.349	Valid
12	0.865	0.349	Valid
13	0.740	0.349	Valid
14	0.807	0.349	Valid
15	0.571	0.349	Valid

16	0.853	0.349	Valid
17	0.763	0.349	Valid
18	0.825	0.349	Valid

Sumber : Data diolah melalui IBM SPSS 21 oleh penulis pada 28 Mei 2022

Mengacu pada hasil tabel uji efektivitas menunjukkan komitmen organisasional untuk variabel-variabel diatas bahwa nilai  $r$  hitung > nilai  $r$  tabel, 18 pernyataan yang dibuat peneliti memiliki 32 variabel motivasi yang terkirim. Responden, hasilnya masuk dalam kategori valid yang digunakan sebagai alat ukur dalam survei ini.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No.	r hitung	r tabel	keterangan
1	0.671	0.349	Valid
2	0.870	0.349	Valid
3	0.827	0.349	Valid
4	0.865	0.349	Valid
5	0.879	0.349	Valid
6	0.897	0.349	Valid
7	0.906	0.349	Valid
8	0.863	0.349	Valid
9	0.879	0.349	Valid
10	0.690	0.349	Valid

Sumber : Data diolah melalui IBM SPSS 21 oleh penulis pada 28 Mei 2022

Mengacu pada hasil tabel uji validitas untuk variabel kinerja karyawan di atas yang menunjukkan bahwa nilai  $r$  hitung > nilai  $r$  tabel. Maka dari 10 pernyataan yang peneliti susun tentang variabel Kinerja

Pegawai sebanyak 32 kali hasilnya dikategorikan valid sehingga dapat dipergunakan dalam penelitian ini.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat diartikan sebagai kriteria untuk mengukur suatu variabel tertentu yang dapat dikatakan sangat reliabel atau konsisten. Artinya, lebih sederhana dapat diartikan sebagai konsistensi alat ukur untuk mengukur kejadian yang sama (Creswell, 2019). Untuk menguji reliabilitas pernyataan yang disusun, peneliti menggunakan pendekatan reliabilitas konsistensi internal berbasis alpha cronbach, kemudian dengan bantuan program IBM SPSS 21 variabel tersebut koefisien A dapat disebut variabel reliabel jika bernilai 0,6, artinya bahwa variabel tersebut layak untuk digunakan penelitian (reliabilitas konsistensi internal yang memadai), dan jika nilai kurang dari 0,6. Pada 0,6 instrumen variabel dinyatakan tidak layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian (unsatisfactory internal consistency reability).

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas Komitmen Organisasi

Cronbach's Alpha	N of Items
0.960	18

Sumber : Data diolah melalui IBM SPSS 21 oleh penulis pada 28 Mei 2022

Berdasarkan penentuan di atas, dapat mengatakan bahwa nilai Cronbach's alpha untuk variabel X adalah  $0,960 > 0,60$ . Oleh karena itu, kuesioner dapat diklasifikasikan sebagai konsisten atau dapat diandalkan.

Table 4. Hasil Uji Reabilitas Kinerja Pegawai

Cronbach's Alpha	N for Items
0.944	10

Sumber : data diolah melalui IBM SPSS 21 oleh penulis pada 28 Mei 2022

Berdasarkan ketentuan di atas, dapat dikatakan bahwa nilai Cronbach's alpha untuk variabel X adalah  $0,944 > 0,60$ . Ini menyatakan survei sebagai otoritatif atau konsisten.

**c. Uji Regresi Linier Sederhana**

Tabel 5. Uji Analisis Regresi Linear dan Uji Parsial (T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
	Betas				
(Constant)	9.837	2.991		3.289	.003
Komitmen Organisasi	.424	0.48	.847	8.855	.000

Figure 1 : Data diolah melalui IBM SPSS 21 oleh penulis pada 28 Mei 2022

Dari tabel *Coefficients<sup>a</sup>* diatas, dapat dilihat koefisien arah regresi dari kolom *Unstandardized Coefficients* dan sub kolom b. Dari kolom tersebut diperoleh nilai *constant* sebesar 9.837 dan nilai koefisien arah regresi sebesar 0,424. Dari nilai tersebut maka diperoleh rumus nilai persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 9,837 + 0,424X$$

Dari rumus tersebut, nilai koefisien b menunjukkan nilai koefisien regresi, dan nilai koefisien b menunjukkan perubahan rata-rata variabel kinerja karyawan (y) untuk setiap unit perubahan variabel engagement organisasi (x). Jika nilai faktor b positif, terjadi perubahan proporsional searah, dan jika nilai faktor b negatif, terjadi perubahan proporsional terbalik. Oleh karena itu, dari persamaan regresi dapat diinterpretasikan nilai konstanta variabel gaya kepemimpinan menjadi 9,837, yang menunjukkan bahwa nilai variabel 9,837 adalah konstan dan nilai variabel kinerja adalah 0,424.

**d. Uji Determinasi**

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi

Model	R.	R. Square	Adjusted R. Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 <sup>a</sup>	.717	.708	3.129

Figure 2 : Data diolah melalui IBM SPSS 21 oleh penulis pada 28 Mei 2022

Berdasarkan tabel uji determinasi, nilai R yang merupakan koefisien korelasi adalah 0,847. Hal ini menunjukkan korelasi positif yang lemah antara variabel gaya kepemimpinan dan variabel kinerja. 0,5 Dari tabel pengujian di atas, kita dapat melihat bahwa nilai R<sup>2</sup>, atau koefisien determinasi, adalah 0,717. Hasil ini dapat menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap naik turunnya variabel dependen. Berdasarkan nilai tersebut, 72,3% kinerja polisi di Lapas Kelas 1 Surabaya dipengaruhi oleh keterlibatan organisasi yang ada, dan sisanya 27,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak

diperhitungkan dalam penelitian ini dapat saya jelaskan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendekatan organisasional yang diterapkan pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Surabaya berdampak pada kinerja pegawai pemasyarakatan. Keterlibatan organisasi yang diterapkan adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan antara seorang pemimpin dan organisasi dan mempengaruhi keputusan untuk melanjutkan atau mengakhiri keanggotaan organisasi. Komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan (Mathis & Jackson, 2002).

Peneliti menggolongkan persepsi responden menjadi 3 (tiga) pada pengukuran persepsi responden mengenai kinerja organisasi, yaitu rendah, sedang dan tinggi. Responden yang memiliki persepsi tinggi menandakan kesetujuan yang tinggi terhadap variabel kinerja organisasi. Responden yang memiliki tingkat persepsi sedang menunjukkan tingkat kepuasan dan persetujuan yang tidak terlalu baik terhadap variabel kinerja organisasi. Sedangkan responden yang memiliki tingkat persepsi rendah menandakan tingkat kepuasan dan kesetujuan yang terendah terhadap variabel kinerja organisasi yang diukur. Pengukuran persepsi responden mengenai kinerja organisasi dilakukan dengan menggunakan indikator yang meliputi 5 (lima) dimensi kinerja pegawai yang

kemudian dituangkan dalam 10 butir pernyataan.

Dalam penelitian ini, data yang didapatkan peneliti berasal dari hasil olah data pada kuesioner pernyataan yang diberikan kepada responden dan juga melalui olahan data pada studi pustaka (Syahrudin, 2012). Kuesioner sendiri merupakan seperangkat pernyataan yang telah dibuat dan disusun oleh peneliti yang mana nantinya dijadikan sebagai alat ukur dalam memperoleh hasil data jawaban dari responden yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan dalam studi pustaka menggunakan referensi berupa buku, jurnal penelitian ilmiah dan peraturan perundang-undangan yang relevan serta linier dengan penelitian yang dilakukan yang digunakan dalam proses penyusunan tugas akhir.

Berdasarkan hasil analisis statistik linier sederhana, pengaruh ukuran komitmen organisasional terhadap ukuran kinerja eksekutif diketahui sangat positif. Hal ini juga terlihat dari hasil uji judgement nilai R yang merupakan koefisien korelasi sebesar 0,847. Hal ini menunjukkan korelasi positif yang kuat antara variabel keterlibatan organisasi dan kinerja. Berdasarkan nilai tersebut, 72,3% kinerja petugas kepolisian di Lapas Kelas I Surabaya dipengaruhi oleh amanat organisasi yang ada, dan sisanya 27,3% oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini dapat saya jelaskan saat saya menerimanya. Oleh karena itu, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya ada pengaruh antara komitmen organisasi dengan kinerja eksekutif.

#### IV. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai dengan korelasi positif kuat. Pengaruh komitmen organisasi sangat dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Sebagaimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai guna menunjang pengawasan dan pelayanan dalam menunjang tugas dan fungsi petugas Pemasarakatan. Sehingga organisasi perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja para petugasnya, karena tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat membuat petugas semakin loyal kepada organisasi dan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan.

Sedangkan rekomendasi dari penelitian ini ditujukan pada peneliti selanjutnya untuk kelengkapan keilmuan dalam cakupan yang diteliti, sehingga penelitian selanjutnya bisa melengkapi dari hasil-hasil yang belum ada pada temuan penelitian yang telah dilaksanakan. Diharapkan mampu memberikan implementasi dan peningkatan komitmen pegawai sehingga dapat menjadi contoh untuk Unit Pelaksana Teknis Pemasarakatan (UPT) lain dalam rangka peningkatan kinerja pegawai guna mencapai tujuan organisasi, yaitu membentuk Warga Binaan Pemasarakatan (WBP) agar menjadi manusia seutuhnya, menyadari kesalahan, memperbaiki diri dan tidak mengulangi tindakan pidana sehingga dapat kembali diterima di masyarakat.

#### V.DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology.*, 63, 1–18.
- Chiu, W., Won, D., & Bae, J. sup. (2020). Internal marketing, organizational commitment, and job performance in sport and leisure services. *Sport, Business and Management: An International Journal*, 10(2), 105–123. <https://doi.org/10.1108/SBM-09-2018-0066>
- Chong, V., & Law, M. B. C. (2006). Contents Exchange: Journal of Accounting & Organizational Change. *Accounting, Organizations and Society*, 31(4–5), 509. [https://doi.org/10.1016/s0361-3682\(06\)00053-5](https://doi.org/10.1016/s0361-3682(06)00053-5)
- Creswell, J. W. (2013). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (third Edit). Pustaka Pelajar.
- Creswell, J. W. (2014). *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*. Pustaka Pelajar.
- Giri, E. E., Nimran, U., Hamid, D., & Al Musadieq, M. (n.d.). International Journal of Management and Administrative Sciences (IJMAS) The Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Job Involvement, Knowledge Sharing, and Employee Performance: A Study on Regional Telecommunications Employees of PT Telkom East Nusa Tenggara Province, Indonesia. In *International Journal of Management and Administrative Sciences (IJMAS)* (Vol. 3, Issue 04). [www.ijmas.org](http://www.ijmas.org)

- Gomez-Mejia, L. R. (1998). *Managing Human Resources* (5th Ed). Pearson Prentice Hall.
- Khushk, A. A. (2019). Impact of Locus of Control (LOC) and Organizational Commitment on Employee Performance- Study of Service Sector , Pakistan. *International Journal of Law and Peace Works*, 6(05), 01–06. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2660275>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 1* ((Jimmy Sade Il & Bayu Prawira Hie. Penerjemah) (ed.)). salemba empat.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management* (13th Editi). South-Western College Publishing.
- Melizawati. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Indotirta Abadi di Gempol Pasuruan). *Jurnal Enesa*, 3(2), 1–17.
- Rehman, M. Z. U., Khan, M. R., Ziauddin, & Ali Lashari, J. (2011). Effect of Job Rewards on Job Satisfaction, Moderating Role of Age Differences: Emperical Evidence from Pakistan. *SSRN Electronic Journal*, July. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1507742>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). No Title. In *Organizational Behavior Edition 15* (p. 543). Pearson Education.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan : Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi*. Indomedia Pustaka.
- Sapitri, R. (2016). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA AREA PEKANBARU. In *JOM Fisip* (Vol. 3, Issue 2).
- Tobing, D. S. K. L. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11, pp.31-37. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/17742>
- Welbourne, T. M., Johnson, D. E., & Erez, A. (1998). The role-based performance scale: Validity analysis of a theory-based measure. *Academy of Management Journal*, 41(5), 540–555. <https://doi.org/10.2307/256941>