

Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dalam Program Pembinaan Narapidana pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II.a Ternate

Muhammad M. Marasabessy^{1*}, Abdul Rahman Jannang², Adnan Rajak³

amathmemet@gmail.com^{1*}

^{1*}Lembaga Pemasyarakatan Kelas II.a Ternate

^{2,3}Universitas Khairun Ternate

Abstract

Regulation of the Minister of Law and Human Rights of the Republic of Indonesia No. 35 of 2018 concerning the Revitalization of Correctional Administration is an effort to progressively re-describe the ideal correctional system implementation model and is based on a holistic analysis of the elements that affect the implementation of correctional duties and functions as well as existing objective conditions. That way a more precise formula will be obtained in solving various problems that have been indicated, in the implementation of the work of the correctional system, with measurable and clear change measures. This study aims to obtain empirical evidence of the influence of Organizational Commitment, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in the Inmate Development Programa at the Ternate Class IIA Penitentiary. The variables studied are Organizational Commitment, Motivation and Work Discipline. The sample collection method uses the solvin formula. The resulting sample was 60. Questionnaires were distributed to employees of the Ternate Class IIA Penitentiary. The data analysis test uses the Multiple linear regression method using the statistical package for social scientists (SPSS) V22 program as a statistical test tool. The results of hypothesis testing for the variables Organizational Commitment, Motivation and Work Discipline had a significant effect on the Performance of Ternate Class IIA Penitentiary Employees

Keywords: Organizational Commitment, Motivation, Work Discipline and Employee Performance.

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Salah satu upaya mewujudkan tujuan pembangunan nasional dan peningkatan integrasi sosial masyarakat adalah penanggulangan masalah kejahatan dan pembinaan narapidana di Lembaga Pemasyarakatan. Sehingga kelak setelah menjalani hukumannya tersebut para Narapidana dapat kembali ke tengah-tengah masyarakat dan menjadi warga negara yang baik dan berguna bagi orang-orang di sekitarnya. Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan, berakibat adanya perubahan paradigma dari pemidanaan, yang awalnya lebih dikenal dengan sistem pemenjaraan kearah proses pembinaan. Sehingga penerapan-penerapan dalam pemidanaan bukan lagi hanya sekedar penjeraan, melainkan menjadi bagian dari proses rehabilitasi maupun reintegrasi sosial bagi Narapidana. Dalam pasal 2, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995, tentang Pemasyarakatan ditegaskan bahwa Sistem pemasyarakatan diselenggarakan dalam rangka membentuk Warga Binaan Pemasyarakatan agar menjadi manusia seutuhnya, menyadari kesalahan, memperbaiki diri, dan 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 bertanggung jawab.

(Kovenan Internasional hak-Hak Sipil Dan Politik), Declaration on Protection From Torture 1975 (Deklarasi Perlindungan Dan Penyiksaan dan perlakuan atau Pidana lain yang kejam tidak manusiawi dan merendahkan martabat manusia), Standar Minimum Rules For The Treatment Of Prisoner 1957 (peraturan standar minimum untuk perlakuan napi yang menjalani Pidana). Yang kemudian melalui Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI No. 35 tahun 2018 tentang Revitalisasi Penyelenggaraan Pemasarakatan, merupakan upaya secara progresif untuk menjabarkan kembali model pelaksanaan sistem pemasarakatan yang ideal dan didasarkan pada analisa yang dilakukan secara holistik atas unsur-unsur yang mempengaruhi pelaksanaan tugas dan fungsi pemasarakatan serta kondisi obyektif yang ada. Dengan begitu akan diperoleh suatu formula yang lebih tepat dalam memecahkan berbagai persoalan yang sudah terindikasi, dalam pelaksanaan berkerjanya sistem pemasarakatan dengan langkah-langkah perubahan yang terukur dan jelas.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dalam mensukseskan setiap program-program yang ada di setiap organisasi, satu diantaranya yakni komitmen dari semua pegawai. Menurut Venusita (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasi yang kuat yang dimiliki oleh individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tujuan dan kepentingan organisasi. Komitmen afektif menurut Mowday, et al. (1979) ditandai dengan: (a) adanya keyakinan serta penerimaan terhadap goals dan values yang ditetapkan organisasi, (b) kesediaan untuk berupaya lebih demi organisasi, dan (c) adanya keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Secara alamiah, komitmen afektif tercermin melalui sikap dan emosi individu karyawan. Komitmen kalkulatif atau continuance organizational commitment ditandai dengan adanya hubungan timbal balik antara karyawan dengan organisasi. Karyawan berkomitmen karena membutuhkan pekerjaan serta keuntungan lainnya yang diberikan oleh organisasi (Colquitt et al. 2013).

Selain komitmen, motivasi kerja juga dapat mendukung proses pelaksanaan pencapaian kinerja yang telah ditentukan birokrasi. Motivasi kerja terbentuk dari sikap individu dalam menghadapi situasi kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri individu yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi, sikap mental individu yang setuju dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat untuk mencapai kinerja dengan hasil yang maksimal.

Adapun dalam pengertian umum, Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. (Anoraga, 2010:75). Sedangkan menurut Robbins (2015:53), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Terdapat tiga kunci utama, yakni : intensitas, arah dan ketekunan..

Sasaran yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Ternate. Diketahui bahwa Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Ternate merupakan leading sektor dan bagian dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dan bertanggungjawab langsung kepada Kepala Kantor Wilayah Kementerian

Hukum dan Hak Asasi Manusia Maluku Utara yang sangat menerapkan disiplin tinggi dalam bekerja.

Hasil observasi awal menunjukkan masih kurangnya perhatian pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate kepada Narapidana, menyangkut pembinaan seperti perlakuan pegawai terhadap Narapidana yang masih kasar dan bertindak semaunya. Kemudian masih ada beberapa oknum pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate yang bekerja belum optimal sesuai dengan standar operasional prosedur yang ditetapkan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate.

Berbagai fenomena permasalahan yang terjadi di lapangan dapat dijadikan dasar awal peneliti untuk menganalisis secara lebih mendalam akan kinerja pegawai dalam pembinaan narapidana. Proses pembinaan yang pada dasarnya bertujuan untuk membina, membimbing, serta mendidik para warga binaan dan diharapkan mampu merubah pola pikir hingga perilaku narapidana saat menjalani proses pembinaan hingga pada saat mereka dibebaskan. Seperti yang dijelaskan bahwa Lembaga Pemasyarakatan ternyata mempunyai peranan yang sangat vital dalam mengubah karakter dan juga tingkah laku setiap Narapidana untuk membentuk kepribadiannya. Dalam hal ini peran petugas lembaga pemasyarakatan sangat dibutuhkan keaktifannya, sebab merekalah yang berinteraksi langsung dan mengatur dengan baik jadwal kegiatan yang produktif untuk warga binaan.

Komitmen organisasional merupakan suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi. Bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif tetapi harus memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan, (Sopiah, 2008). (Nelly, 2013) berpendapat bahwa komitmen adalah keterlibatan seorang karyawan yang menunjukkan adanya rasa pengidentifikasian dengan tujuan perusahaan, perasaan keterlibatan dalam perusahaan, dan rasa kesetiaan. Menurut Newstrom; Hunt dan Morgan; Steers dan Black (dalam Sopiah, 2008) komitmen organisasional ditandai oleh tiga hal, yaitu rasa percaya yang kuat dan penerimaan seorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi, dan hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi.

Menurut Spering (1987) bahwa motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi. Stanton (1981) mendefinisikan bahwa suatu motivasi adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Motivasi adalah adanya tuntutan atau dorongan terhadap pemenuhan kebutuhan individu dan tuntutan atau dorongan yang berasal dari lingkungan, kemudian diimplementasikan dalam bentuk perilaku (Darlisman, 2009). Robbins (2006) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat

dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang di emban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negative suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi pemerintah, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama, dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan dan lain-lain.

Komitmen organisasional merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Komitmen organisasi adalah tingkat dimana personal berpihak pada suatu organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk tetap bertahan menjadi anggota organisasi tersebut (Jex dalam Zein dan Hadijah, 2018). Komitmen organisasi yang dilaksanakan dengan baik akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja, disiplin kerja dan tanggung jawab Pegawai terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Komitmen organisasi yang baik akan berdampak pada performa kerja tinggi. Komitmen yang kuat juga akan berdampak pada menurunnya tingkat ketidakhadiran dan menurunnya tingkat keluar masuk Pegawai. Selain itu komitmen organisasi bertujuan untuk mengurangi tingkat kesalahan yang terjadi dan diharapkan tidak terjadi secara terus menerus. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Melizawati (2015) menunjukkan bahwa Komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa dengan adanya Komitmen dapat meningkatkan kinerja pegawai, maka dapat dirumuskan hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H1: Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Masyarakat Kelas IIA Ternate

Menurut Wibowo (2007) Proses Motivasi, membangkitkan, mengarahkan, dan meneruskan. Pekerjaan akan lebih termotivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai. Perilaku termotivasi secara langsung dipengaruhi oleh kemampuan dan pengetahuan dan pengetahuan/ketrampilan kerja individu, motivasi, dan kombinasi yang memungkinkan dan membatasi factor konteks pekerjaan.

Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan Mangkunegara (2012). Motivasi merupakan gerakan jika seseorang bisa mencapai sebuah tujuan organisasi dengan maksimal. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Juniantra dan I Gede Riana (2015) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh Positif dan Sikonifikan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat diartikan bahwa dengan adanya motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai, maka dapat dirumuskan hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H2: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap karyawan yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan karyawan yang sesuai dengan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Hasibuan (2013). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Patricia M. Sahangggam dan Silvy L. Mandey (2014) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat diartikan bahwa dengan adanya disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai, maka dapat dirumuskan hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H3: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate.

Metode Analisis

Penelitian ini meneliti mengenai Efektivitas Komitmen, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dalam program pembinaan narapidana pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto, 2006) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010: 61). Populasi pada penelitian ini adalah pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate yang jumlahnya sebanyak 65 Orang Pegawai. Teknik Sampel pada penelitian ini kriteria menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate yang berjumlah 65 orang Pegawai. Untuk pengambilan sampel, apabila populasi kurang dari 100 orang, maka sebaiknya diambil semuanya namun apabila lebih dari 100 orang maka dapat diambil 10 – 15 % dari populasi (Arikunto, 2010). Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Notoatmojo, 2005). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah tota sampling. Total Sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 65 orang Pegawai. Kuesioner data yang diambil dari instrument ini adalah seluruh data primer yang berhubungan dengan Peran Kepemimpinan, Remunerasi atau Tunjangan Kinerja, Motivasi Kerja, Kedisiplinan dan kinerja pegawai. Jenis kuesioner yang digunakan tertutup, karena variasi jawaban dari kuesioner sudah ditentukan dan

disusun terlebih dahulu untuk dipilih oleh responden. kuesioner dalam pengajuan pertanyaan tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan sebelumnya. data yang dikumpul dapat lebih muda dianalisa. karena pertanyaan yang di ajukan pada setiap responden adalah sama. Muhammad Ali,1981:143 (dalam Muhidin dan Maman 2007:25-26). Data penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda (multiple regression analysis) dengan metode OLS (Ordinary Leas Square). Alasan menggunakan metode ini adalah dengan sesuai rumusan dan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh peran kepemimpinan, remunerasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakata Kelas IIA Ternate. Adapun formula dari medelm regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Dari jumlah 65 kuesioner yang disebar, dikembalikan sebanyak 60 kuesioner dan terdapat 5 kuesioner yang tidak dikembalikan. Dengan demikian sebanyak 60 kuesioner saja yang dapat digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Berikut adalah rincian mengenai pendistribusian dan pengembalian kuesioner.

Tabel 1. Hasil Penyebaran Kuensioner

Keterangan	Jumlah Kuensioner	Presentasi (%)
Kuensioner yang dibagikan	65	100%
Kuensioner yang Tidak kembali	5	8%
Kuensioner yang kembali	60	92%

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Presentasi (%)
Laki – Laki	49	82%
Perempuan	11	18%
JUMLAH	60	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 49 orang, sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan adalah sebanyak 11 orang. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki dengan presentasi sebanyak 82 Persen.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Presentasi (%)
SLTA	48	80%
DIII	2	3%
S1	9	15%
S2	1	2%
JUMLAH	60	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir SLTA sebanyak 48 orang, Diploma 3 (D3) sebanyak 2 orang, Sarjana (S1) sebanyak

9 orang, sedangkan untuk pendidikan terakhir Sarjana (S2) sebanyak 1 orang. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah dengan pendidikan terakhir SLTA dengan presentasi sebesar 80 Persen.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Presentasi (%)
<25	9	15%
25 – 35	27	45%
36 – 45	18	30%
46 – 55	6	10%
>55	0	0%
JUMLAH	60	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan usia dibawah 25 tahun hanya 9 orang, 25 – 35 tahun sebanyak 27 orang, 36 – 45 tahun sebanyak 18 orang, 46 – 55 tahun sebanyak 6 orang dan tidak terdapat pegawai diatas usia 55 tahun sebagai responden. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berdasarkan usia dalam penelitian ini rata-rata adalah dengan usia 25 – 35 dengan presentasi 45 Persen.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Jumlah	Presentasi (%)
1 - 8	20	33%
9 - 16	22	37%
17 - 24	11	18%
> 25	7	12%
JUMLAH	60	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 5 di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan masa kerja 1 - 8 tahun sebanyak 20 orang, 9 – 16 tahun sebanyak 22 orang, 17 – 24 tahun sebanyak 11 orang, dan diatas 25 tahun sebanyak 7 orang. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berdasarkan masa kerja dalam penelitian ini adalah dengan masa kerja 9 – 16 tahun dengan presentasi 37 persen.

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan dan Fungsi

Jabatan dan Fungsi	Jumlah	Presentasi (%)
Struktural	12	20%
Fungsional Tertentu	1	2%
Fungsional Umum	47	78%
JUMLAH	60	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 6 di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan jabatan dan fungsinya yaitu Struktural sebanyak 12 orang, Fungsional Tertentu sebanyak 1 orang dan Fungsional Umum sebanyak 47 orang. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berdasarkan jabatan dan fungsi dalam penelitian ini adalah dengan Jabatan Fungsional Umum dengan presentasi 78 persen.

Distribusi frekuensi diperoleh dari hasil tanggapan responden. Adapun dasar interpretasi skor item dalam variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Dasar Interpretasi Skor Item dalam Variabel Penelitian

No	Nilai Skor	Interpretasi
1	4,3 – 5	Sangat Setuju (Sangat Tinggi)
2	3,5 – 4,2	Setuju (Tinggi)
3	2,7 – 3,4	Kurang Setuju (Cukup)
4	1,9 – 2,6	Tidak Setuju (Rendah)
5	1 – 1,8	Sangat Tidak Setuju (Sangat Rendah)

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Analisis ini mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang overestimasi. Persyaratannya adalah, jika nilai r hitung $>$ r tabel maka item-item pertanyaan dinyatakan valid, dan jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid. Hal ini dilakukan dengan berdasarkan nilai Corrected Item – Total Correlation yang akan dibandingkan dengan nilai r tabel, dimana sampel (n)=60 diperoleh nilai r tabel sebesar 0,25, dan jika nilai Corrected Item lebih besar dari r tabel, maka item dalam kuensioner dikatakan valid, dan sebaliknya, jika lebih kecil maka dikatakan tidak valid.

Sehingga dalam penelitian ini sudah bisa dikatakan bahwa Corrected Item –Total Correlation yang berarti bahwa seluruh item tersebut adalah valid dan diterima, yang dapat digunakan sebagai instrument penelitian, dengan skor diatas 0,3 dan reliabilitas diatas 0,6.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Ternate, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan kelas IIA Ternate. Hasil ini menunjukna bahwa komitmen organisasional akan memberikan pengaruh atau kontribusi yang positif terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan kelas IIA Ternate. Hasil pengujian ini berdasarkan pada hasil pengujian secara parsial yang menunjukan nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel.

Selain hasil analisis secara parsial, tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasional juga menunjukkan sebagian besar berada pada kategori sangat setuju, dan nilai rata-rata skornya kategori sangat setuju (sangat tinggi), dan nilai rata-rata pada rentang skor 4,3 – 5 (4,56). Hal ini menunjukan bahwa komitmen organisasional mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Ternate. Hal ini berarti pimpinan dan seluruh pegawai di Lembaga Pemasarakatan kelas IIA Ternate mampu memegang komitmen yang terdiri dari 1) Affective commitment (komitmen afektif), keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Ternate dalam suatu organisasi. 2) Continuance commitment (komitmen berkelanjutan), kesadaran Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Ternate tentang kerugian yang dihadapi bila meninggalkan pekerjaannya. 3) Normative commitment (komitmen normatif), kewajiban Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Ternate untuk tetap berada dalam organisasi karena adanya tanggung jawab dari seorang pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat (Sopiah, 2008). “Komitmen organisasional merupakan suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan

kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencangkup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi. Bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif tetapi harus memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan". Sejalan dengan hal ini, (Nelly, 2013) berpendapat bahwa komitmen adalah keterlibatan seorang karyawan yang menunjukkan adanya rasa pengidentifikasian dengan tujuan perusahaan, perasaan keterlibatan dalam perusahaan, dan rasa kesetiaan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan kelas IIA Ternate. Hasil ini menunjukkan bahwa tingginya motivasi akan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian ini berdasarkan pada hasil pengujian secara parsial yang menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel.

Hasil tanggapan responden terhadap variabel motivasi sebelumnya menunjukkan secara keseluruhan adalah baik., karena nilai rata-rata berada pada kategori sangat setuju (sangat tinggi). Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator dari pernyataan-pernyataan inovasi yang terdiri dari: Dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan rasa tanggungjawab mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate maupun para pegawainya mampu mengelola motivasi untuk mencapai kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sperling (1987) bahwa "motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi".

Berdasarkan analisis deskripsi statistik tanggapan responden secara keseluruhan menunjukkan bahwa motivasi berada pada kategori sangat tinggi, ini berarti pimpinan dan pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate harus selalu (1) Dorongan untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih baik; (2) selalu Semangat dalam bekerja (3) pimpinan dan pegawai selalu Inisiatif dalam bekerja dan (4) selalu ada rasa tanggung jawab dalam bekerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan kelas IIA Ternate. Hasil ini menunjukkan bahwa tingginya disiplin kerja akan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian ini berdasarkan pada hasil pengujian secara parsial yang menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel.

Hasil tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja sebelumnya menunjukkan secara keseluruhan adalah baik, karena nilai rata-rata berada pada kategori sangat setuju (sangat tinggi).

Sehingga hasilnya menunjukkan bahwa nilai signifikan berada di bawah 0,05. Hal ini berarti bahwa secara statistik ketiga variabel tersebut berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain bahwa hipotesis keempat yang diajukan terbukti dan dapat diterima.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai komitmen organisasional, motivasi dan disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate. Hal ini menunjukkan bahwa dengan Komitmen Organisasional akan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate, 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya motivasi akan memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate dan 3) Disiplin Kerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingginya disiplin kerja pegawai akan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai bahwa tingginya disiplin kerja pegawai akan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil temuan pada penelitian ini, maka diajukan saran-saran yang dapat memperbaiki penelitian ini dan penelitian selanjutnya agar mendapatkan hasil yang lebih baik, sebagai berikut: 1) Perlu untuk terus melakukan upaya peningkatan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan komitmen organisasional pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate dapat melakukan evaluasi secara berkala untuk melihat komitmen organisasional pegawai dan memberikan penghargaan terhadap pegawai yang mempunyai komitmen organisasional yang baik sehingga pegawai yang lain akan termotivasi untuk meningkatkan komitmen organisasionalnya, 2) Tingkat Motivasi pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate dirasa cukup baik. Namun disarankan agar pimpinan memperhatikan pentingnya hubungan personal terhadap pegawainya, 3) Disarankan pula produktivitas yang ditunjukkan oleh pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate dapat dihargai sebagai bentuk dari peningkatan motivasi kerja dan 4) Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas ruang lingkup penelitian dengan menambahkan jumlah responden dan wilayah penelitian sehingga menambah sebuah penelitian yang lebih baik.

Referensi

- Allen, Natalie J. and John P. Meyer. (1990). "The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization". *Journal of Occupational Psychology*. No. 63. p.1-8
- Bawono, Anton. 2006. *Multivariate Analysis Dengan SPSS*. Salatiga STAIN Press, Salatiga.
- Ciptodihardjo, I., 2013, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Smartfren, Tbk di Surabaya, *Jurnal Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya*, 2(1)
- Darlisman, Dalmy. (2009). "Pengaruh SDM, Komitmen, Motivasi Terhadap Kinerja Auditor dan Reward Sebagai Variabel Moderating Pada Inspektorat Provinsi Jambi". Tesis pada Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

- Malayu S.P. Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja RosdakaryaOffset.
- Nelly,T.F.,2013, Pengaruh Komitmen dan Motivasi terhadap Kinerja pada Karyawan Kadin DKI Jakarta, *EconoSains*, 11 (2), Agustus.
- Riani, Asri Laksmi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Sahyuti. 2010. *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran Dalam Ilmu Sosial, Pusat Analisis Sosial Ekonomi dan Kebijakan Pertanian (PSE-KP) Bogor*. (Syahyutivariabel.blogspot.com/2010/10/Motivasi Kerja.htm=1.
- Sahyuti. 2010. *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran Dalam Ilmu Sosial, Pusat Analisis Sosial Ekonomi dan Kebijakan Pertanian (PSE-KP) Bogor*. (Syahyutivariabel.blogspot.com/2010/10/Motivasi Kerja.htm=1.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta, C.V ANDI OFFSET.
- Sperling, Abraham. 1987. *Psychology: Made Simple*. London: The Publisher W. H. Allen & Co. Ltd.
- Stanton, William J. 1981. *Fundamentals Of Marketing*. New York: Mc.Graw Hill International.
- Subhki, Akhmad, Muhammad Jauhar. (2013). *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*. Prestasi Pustaka Publisher, Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan ke-9. Jakarta: Kencana
- Syahyuti. 2010. *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran Dalam Ilmu Sosial, Pusat Analisis Sosial Ekonomi dan Kebijakan Pertanian (PSE-KP) Bogor*.
- Taurisa, C.M., dan Ratnawati, I., 2012, Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT, Sido Muncul Kaligawe Semarang), *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 19(2).
- Thoha. Miftah. (2003) *Pembinaan Organisasi: Proses Diagnosa dan Intervensi*. Jakarta, Raja Gradindo Persada.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi 3. Jakarta: Rajawali Pers.
- Agustini, Faujja. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Madenatera. Medan.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- Luthans, Wibowo. 2011. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Cetakan Keempat Rajagrafindo Persada. Jakarta