

**TESIS**

**PENGARUH PENGENDALIAN DIRI, INTEGRITAS DAN KOMITMEN  
ORGANISASIONAL TERHADAP PROFESIONALISME  
(Studi Terhadap Petugas Pengamanan Lapas Kelas I Surabaya)**



**RETRI CITARESTU DIMASANTI  
NIM. 091324253002**

**SEKOLAH PASCASARJANA  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA**

**2016**

**PENGARUH PENGENDALIAN DIRI, INTEGRITAS DAN KOMITMEN  
ORGANISASIONAL TERHADAP PROFESIONALISME  
(Studi Terhadap Petugas Pengamanan LAPAS Kelas I Surabaya)**

**TESIS**

Untuk memperoleh Gelar Magister  
Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga

Oleh :

**RETRI CITARESTU DIMASANTI**

**NIM. 091324253002**

**SEKOLAH PASCASARJANA  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA**

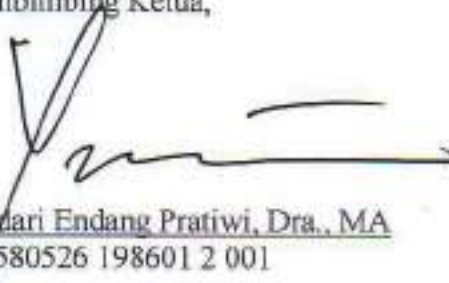
**2016**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**TESIS INI TELAH DISETUJUI  
PADA TANGGAL 1 JUNI 2016**

Oleh

Pembimbing Ketua,



Dr. Pinky Saptandari Endang Pratiwi, Dra., MA  
NIP. 19580526 198601 2 001

Pembimbing



Dr. Dewi Retno Summar, Dra., M.Si  
NIP. 19670313 199103 2 002

Mengetahui

Koordinator Program Studi Pengembangan SDM



Dr. Windijarto, SE., MBA  
NIP. 19630414 198810 1 001

**PANITIA PENGUJI TESIS**

**Telah diuji pada  
tanggal 11 Mei 2016**

**PANITIA PENGUJI TESIS**

**Ketua : Dr. Falih Suaedi, Drs. M.Si**  
**Anggota : 1. Dr. Pinky Saptandari Endang Pratiwi, Dra., MA**  
**2. Dr. Dewi Retno Suminar, Dra., M.Si**  
**3. Prof. Dr. Budi Prasetyo, Drs., M.Si**

## **SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT**

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang berjudul

**“PENGARUH PENGENDALIAN DIRI, INTEGRITAS DAN  
KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP  
PROFESIONALISME**

**(Studi Terhadap Petugas Pengamanan Lapas Kelas I Surabaya)”**

sebagian atau keseluruhan tesis ini tidak pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademis pada bidang studi dan/atau Universitas lain dan tidak pernah dipublikasikan/ditulis oleh individu selain penyusun kecuali bila dituliskan dengan format kutipan dalam isi penulisan tesis. Apabila ditemukan bukti bahwa pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Airlangga.

Surabaya, 1 Juni 2016



**RETRI CITARESTU DIMASANTI**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

*I dedicate this theses to :*

- ♡ *my beloved Daddy.. who convinced me to take a Master Degree in Airlangga University (I know you always hear me from the sky above..)*
- ♡ *my Mom, Lucy and my Granny, Maria.. who always give their love and prayers*
- ♡ *my hubby, Dodi Sanjaya, for being so supportive and taking care of my daughter while I study*
- ♡ *my princess, Eleonora Mahisarayna Dispacitta.. who always makes my exhaustion gone*
- ♡ *my brother Denny, my brother Wendry, my sister Nunuk, and my nephew Hugo.. for all the kindness and support*  
*Can't describe how much you all mean to me..*

- ☀ *The pain that you've been feeling can't compare to the joy that's coming..  
(Romans 8 : 18)*
- ☀ *Faith does not make things easy, it makes them possible.. (Luke 1 : 37)*
- ☀ *There is no scientific answer for success. You can't define it. You've simply  
got to live it and do it..  
(Anita Roddick, Founder of The Body Shop)*
- ☀ *Birds don't just fly, they fall down and get up. Nobody learns without  
getting it won..  
(Zootopia theme song "Try Everything" by Shakira)*

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang atas segala rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan tesis untuk program studi Pengembangan Sumber Daya Manusia Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya ini.

Karya akhir ini dapat terselesaikan karena kemurahan-Nya dan karena dukungan doa, dorongan serta bantuan dari berbagai pihak dari awal mula penulis menempuh studi di Universitas Airlangga Surabaya hingga terselesainya. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah mendukung penyelesaian tesis ini.

Ucapan terima kasih yang tak terhingga penulis haturkan kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. Moh. Nasih, SE, MT., Ak., CMA, Rektor Universitas Airlangga atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan sehingga penulis dapat mengikuti dan menyelesaikan pendidikan di Universitas Airlangga.
2. Prof. Dr. Hj. Sri hajati, SH, MS, Direktur Pascasarjana atas kemudahan dan fasilitas yang diberikan selama penulis menjadi mahasiswa Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia.
3. Dr. Pinky Saptandari Endang Pratiwi, Dra., MA, selaku Pembimbing Ketua dan Dr. Dewi Retno Suminar, Dra., M.Si, selaku Pembimbing tesis penulis yang telah bersedia dengan penuh kebaikan dan kesabaran meluangkan waktu



untuk memberikan bimbingan, arahan serta petunjuk dalam setiap kendala yang penulis hadapi selama proses penyusunan tesis ini.

4. Dr. Falih Suaedi, Drs. M.Si dan Prof. Dr. Budi Prasetyo, Drs., M.Si selaku Dosen Penguji Tesis, yang telah memberikan koreksi, saran dan evaluasi yang sangat berharga dalam penyusunan dan perbaikan tesis ini.
5. Segenap dosen pengajar di Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia Universitas Airlangga Surabaya yang telah memberikan pendidikan dan pengajaran serta bekal ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat bagi penulis di masa depan.
6. Pimpinan, Pejabat Struktural, Staf Bagian Akademik, Kemahasiswaan dan Keuangan Universitas Airlangga Surabaya atas segala bantuan, fasilitas dan kemudahan yang diberikan.
7. Bapak Drs. Djoni Priyatno, Bc.IP, M.Hum selaku Kepala Divisi Pemasarakatan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Timur, Bpk. Drs. Prasetyo, Bc.IP., MH selaku Kepala Lapas Kelas I Surabaya dan Bpk. Wachid Wibowo, Amd.IP., S.Sos selaku Kepala Kesatuan Pengamanan Lapas Kelas I Surabaya yang telah memberikan ijin pada penulis untuk melakukan penelitian di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Surabaya.
8. Bapak Drs. Imam Jauhari, MH dan Ibu Dewi Atmi Listyorini, SH, MH yang telah memberikan rekomendasi sehingga penulis bisa menempuh studi Pascasarjana di Program Studi Pengembangan Sumber Daya manusia Universitas Airlangga Surabaya.

9. Bapak Amirudin, SH, Bpk. Dr. Priambodo Adi Wibowo, SH, MH, Bpk. Drs. Bambang Saktihono dan Bpk. Sukristiyanto, SH , yang telah memberikan ijin, dukungan dan kesempatan pada penulis untuk menempuh dan menyelesaikan studi di Universitas Airlangga Surabaya.
10. Bpk. Jaka Prihatin, Amd.IP, S.Sos, M.Si, Ibu Luluk Munarmi, SH dan Sdr. Zainur Sekarwono di Lapas Kelas I Surabaya, Bpk. Mustiqo Vitra Ardiansyah, SIP, M.Si, MH, Ibu Dra. Iis Supriati, Bpk. Ari Yuniarto, SH, MH, serta rekan-rekan di Divisi Pemasyarakatan Kanwil Kementerian Hukum dan HAM Jawa Timur atas segala bantuan informasi/data yang penulis butuhkan.

Selanjutnya penulis sampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya pula kepada :

1. Para Petugas Pengamanan Lapas Kelas I Surabaya yang telah bersedia menjadi responden dalam penulisan tesis ini serta para Pemangku Jabatan Fungsional Umum pada jajaran Pemasyarakatan Kementerian Hukum dan HAM yang turut membantu dalam melengkapi data-data tesis ini.
2. Semua rekan-rekan di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Timur, yang telah memberikan segala bentuk dukungannya pada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan studi, untuk Ibu Ufi, Ibu Ibut, Anis, Puspa, Bp. Herman, Bp. Wahap, Eko, Nanang, Putra, dan Andri.
3. Rekan-rekan seperjuangan alumnus dan mahasiswa Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia Universitas Airlangga khususnya Angkatan 2013-2015, atas segala kebersamaanya yang sangat berarti, doa,

semangat dan segala bentuk bantuannya, untuk Mb. Vivi, Novi, Lydia, Riska, Lina, Fitra, Rizi, Deri, Nanda, Berli, Widi, Harge, Meilinda dan Mb. Sih.

4. Keluarga besar Filipus Community yang telah memberikan doa dan motivasi pada penulis, terutama kepada Para Romo, Suster, Frater yang melalui homili dan doa-doanya telah memberikan kekuatan spiritual bagi penulis.
5. Semua pihak yang telah membantu penulis menyelesaikan karya akhir ini, khususnya sahabat-sahabatku, kerabat dan rekan-rekan semua dimanapun berada yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Akhir kata, penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis sebagai syarat kelulusan studi yang telah berusaha penulis susun dengan sebaik-baiknya ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, segala kritik, saran dan masukan yang membangun penulis terima dengan tangan terbuka.

Surabaya, 3 Juni 2016

Retri Citarestu Dimasanti

**PENGARUH PENGENDALIAN DIRI, INTEGRITAS DAN KOMITMEN  
ORGANISASIONAL TERHADAP PROFESIONALISME  
(Studi Terhadap Petugas Pengamanan Lapas Kelas I Surabaya)**

**RINGKASAN**

Kinerja Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (HAM) masih menjadi sorotan masyarakat terutama menyangkut permasalahan di Lembaga Pemasyarakatan (Lapas), di antaranya masalah kelebihan jumlah penghuni dibanding kapasitas, maraknya peredaran narkoba, suap, pungutan liar, minimnya fasilitas, transaksi-transaksi terlarang, perlakuan istimewa narapidana dan banyak lainnya. Menteri Hukum dan HAM RI Kabinet Kerja di tahun 2015 ini mencanangkan Gerakan “Ayo Kerja, Kami PASTI”. PASTI (Profesional, Akuntabel, Sinergi, Transparan dan Inovatif) sebagai bentuk pernyataan bahwa Reformasi untuk memperbaiki citra lembaga masih terus menerus diupayakan. Dalam *Blueprint* Pembaharuan Pelaksanaan Sistem Pemasyarakatan, salah satu *Quick Wins* (prioritas utama) perubahan dalam penanganan kompleksitas permasalahan Sistem Pemasyarakatan adalah dalam hal pengelolaan Sumber Daya Manusia. Masalah profesionalisme Petugas Lapas masih kerap dipertanyakan, di antaranya mengenai keterlibatan Petugas Lapas dalam peredaran narkoba, ditemukannya barang-barang terlarang dalam Lapas, kekerasan maupun perlakuan khusus terhadap narapidana, dan sebagainya.

Permasalahan profesionalisme menurut Hoyle (1975) berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, dan prosedur/aturan. Sedangkan menurut Hall (1968) sikap profesionalisme terdiri dari dedikasi terhadap profesi, kewajiban sosial, otonomi, regulasi diri, dan afiliasi. Pengetahuan dan keterampilan menyangkut kompetensi seseorang. Menurut Spencer&Spencer (1993), kinerja tinggi dapat tercapai jika seseorang memiliki kompetensi yang terdiri dari kompetensi keras dan kompetensi lunak. Kompetensi keras lebih terlihat, sedangkan kompetensi lunak lebih tersembunyi, namun dikatakan Spencer&Spencer, faktor tersembunyi lebih berpengaruh.

Seorang Petugas Lapas selain dituntut memiliki kompetensi teknis juga sikap profesional karena kondisi lapas yang sangat berbeda dengan institusi lainnya dilihat dari situasi dalam lapas yang sulit diprediksi dimana ancaman, tekanan, gangguan dapat terjadi sewaktu-waktu. Bahkan dalam situasi yang dapat dikatakan aman terkendali, para petugas Lapas masih menghadapi banyak godaan yang menguji sikap profesional mereka. Petugas Lapas yang paling bersentuhan dengan hal tersebut adalah Petugas Pengamanan Lapas, karena jumlahnya yang paling banyak di antara posisi jabatan lainnya dalam lapas dan perannya yang strategis dalam menciptakan stabilitas keamanan dan ketertiban dalam lapas serta frekuensi interaksi dengan narapidana (Warga Binaan Pemasyarakatan) yang tinggi. Oleh karena itu para Petugas Pengamanan Lapas membutuhkan pengendalian diri dan integritas yang tinggi, serta komitmen terhadap organisasi yang kuat pula untuk menampilkan citra positif Lapas di mata masyarakat.

Kerangka konsep penelitian ini adalah Analisis pengaruh tiga variabel independen Pengendalian Diri, Integritas, dan Komitmen Organisasional terhadap Profesionalisme. Indikator Pengendalian Diri terdiri dari : Stamina (daya tahan), Resisten terhadap stres, Tidak impulsif dan Bertahan dari godaan/keterlibatan yang tidak pantas. Indikator integritas terdiri dari Keberanian bertindak untuk mempertahankan nilai-nilai moral, Bertindak sesuai aturan-aturan mengenai kewajiban dan larangan yang berlaku dan Mencegah orang-orang yang punya kekuasaan besar untuk bertindak melanggar aturan. Indikator Komitmen Organisasional terdiri dari Loyalitas (Kesediaan untuk berkorban demi organisasi), Menyesuaikan prinsip pribadi dengan prinsip organisasi, Bangga menjadi bagian dari organisasi dan Peduli dengan kemajuan/perkembangan organisasi. Hipotesis penelitian ini ada dua yaitu : 1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengendalian Diri (X1), Integritas (X2) dan Komitmen Organisasional (X3) secara parsial maupun simultan terhadap Profesionalisme (Y), dan 2) Integritas adalah variabel yang berpengaruh paling besar secara positif dan signifikan terhadap Profesionalisme.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan teknik survei. Jenis penelitian adalah penelitian eksplanatif, yaitu bertujuan menjelaskan hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis. Metode analisis menggunakan regresi linear berganda. Instrumen penelitian adalah kuesioner yang terdiri dari 55 butir pernyataan dengan pilihan jawaban tertutup pada 4 skala Likert (Sangat Setuju–Setuju–Tidak Setuju–Sangat Tidak Setuju). Populasi dan sampel penelitian adalah 80 (delapan puluh) orang Petugas Pengamanan Lapas Kelas I Surabaya. Pemilihan Lapas Kelas I Surabaya berdasarkan tingkat eselon dan kelasnya yang merupakan Lapas Kelas I yang berkedudukan administratif di ibukota provinsi. Dilihat dari jumlah narapidananya Lapas Kelas I Surabaya memiliki jumlah narapidana terbanyak kedua setelah Lapas Kelas I Malang dengan jumlah Satuan Pengamanan/Anggota Jaga yang terbanyak di antara Lapas/Rutan di Jawa Timur, sehingga diharapkan dapat menjadi representasi yang baik dalam menggambarkan obyek penelitian.

Berdasar uji validitas instrumen, diketahui bahwa variabel X1.1-X1.10, X2.1-X2.10 dan X3.1-X3.10 secara keseluruhan valid, sedangkan dalam variabel Y terdapat lima item pernyataan yang menunjukkan nilai tidak valid, yaitu : Y3, Y4, Y5, Y17, dan Y19. Item-item pernyataan yang menunjukkan nilai tidak valid tersebut dihilangkan/tidak turut diperhitungkan dalam analisis. Berdasar uji reliabilitas instrumen, diketahui bahwa reliabilitas semua variabel termasuk tinggi (nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6), sehingga dapat dikatakan dapat diandalkan sebagai instrumen pengukuran. Berdasar hasil uji asumsi klasik yang harus dipenuhi dalam analisis regresi, diketahui bahwa prasyarat normalitas, linearitas, tidak terjadinya autokorelasi, tidak terjadinya heteroskedastisitas, dan tidak terjadinya multikolinearitas telah seluruhnya memenuhi. Berdasar distribusi frekuensi dapat diketahui bahwa nilai rata-rata (*mean*) pengendalian diri Petugas Pengamanan Lapas Kelas I Surabaya adalah 29,36 dalam skala 40, yang berarti berada pada tingkat “sedang”. Sementara itu, nilai rata-rata untuk integritas responden adalah 29,73 yang berarti juga berada pada tingkat “sedang”. Nilai rata-rata komitmen organisasional Petugas

Pengamanan Lapas Kelas I Surabaya = 30,50 yang berarti termasuk “tinggi”. Sedangkan nilai rata-rata profesionalisme Petugas Pengamanan Lapas Kelas I Surabaya adalah 59,56 dalam skala 80, yang berarti termasuk “sedang”.

Berdasar hasil uji regresi diperoleh kesimpulan bahwa model regresi tiga variabel independen yaitu Pengendalian Diri, Integritas dan Komitmen Organisasional dapat menjadi prediktor bagi variabel dependen Profesionalisme yang ditunjukkan dengan nilai *adjusted R square* sebesar 50,2%, sedangkan 49,8% profesionalisme lainnya dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen diketahui memenuhi nilai uji F (ANOVA) yaitu nilai F hitung sebesar 27,568 (lebih besar daripada F tabel 3,12). Sedangkan berdasar hasil analisis pengaruh parsial diketahui bahwa Pengendalian Diri berpengaruh parsial signifikan dan positif terhadap Profesionalisme yang ditunjukkan dengan uji t, dimana nilai t hitung=4,038 > t tabel=1,992. Integritas berpengaruh pula secara parsial signifikan dan positif terhadap Profesionalisme yang ditunjukkan dengan nilai t hitung=2,781. Sedangkan uji t Komitmen Organisasional diperoleh nilai t tabel=0,064 yaitu di bawah nilai t tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh secara parsial terhadap profesionalisme. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengendalian Diri, Integritas dan Komitmen Organisasional secara parsial maupun simultan terhadap profesionalisme tidak terbukti karena variabel komitmen organisasional tidak berpengaruh parsial terhadap profesionalisme. Sedangkan hasil uji hipotesis kedua yang menyatakan Integritas adalah variabel yang berpengaruh paling besar secara positif dan signifikan terhadap Profesionalisme juga tidak terbukti karena yang berpengaruh paling besar adalah variabel Pengendalian Diri.

**THE INFLUENCE OF SELF CONTROL, INTEGRITY AND  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO PROFESSIONALISM  
(A Study of Prison Guards in Surabaya Class I Correctional Institution)**

**SUMMARY**

The performance of the Indonesian Ministry of Law and Human Rights still becomes the public attention especially due to the complication of correctional institution, among all are issues about over capacity, drugs circulation rampant, bribes, illegal money collection, forbidden bargains, scarce facilities, special privilege for some inmates, and many more. The Indonesian Minister of Law and Human Right in the year 2015 declared the “Let’s Work, We’re PASTI (Professional, Accountable, Synergy, Transparent and Innovative)” movement, as a prove that the reform to mend the institution image is still on the effort. In the Correctional System Implementation Reform blueprint, one of the Quick Wins reform in overcoming the complexcity problems in correctional system is in the Human Resource management. The correctional officers professionalism has been questioning, to name a few are the officers’ involvement in drugs circulation, restricted goods, inmates coercion as well as inmates preferential, and so on.

Professionalism according to Hoyle theory (1975) consist of knowledge, skill and procedures. While Hall’s theory (1968) stated that professionalism consist of five dimensions that are dedication to the profession, social obligation, autonomy, self-regulation and affiliation. Knowledge and skill related to individual’s competency. According to Spencer&Spencer (1993), superior performance could be attained if an individual has both hard competency and soft competency. Hard competency is more visible while soft competency is more hidden, but the hidden is more significant and influential.

A correctional officer must have professionalism attitude (soft competency) beside technical competency (hard competency) due to the distinc condition of a correctional institution, caused of the unpredictable situation where threat, pressure, interference are coming over anytime. Even in an under control situation, a correctional officer still face many temptations which tempt their professional attitude. The correctional officers close to such problem are the prison guard, who are the most numerous among other position and whose role are very strategic in creating the security and discipline in the prison, and also because their interactions with inmates are very frequent. Therefore, a prison guard needs high self control and integrity, also a high commitment to their organization to be able to show positive image of their organization.

The conceptual framework of this research are the influence of self control, integrity and organizational commitment to professionalism. Self control indicator consist of stamina, resistance to stress, not being impulsive and resist temptations to an appropriate involvements. Integrity indicator consist of moral courage, act in line with beliefs and values and prevents people with high authority to act according to values. Organizational commitment indicator consist of sacrifice for organization, aligning own value to meet organization value, identification (proud

to be part of the organization) and involvement (concern with the development of the organization). The hypothesis of this research are : 1) There are significant and positive influence between self control (X1), integrity (X2) and organizational commitment (X3) partially and simultaneously to professionalism (Y), dan 2) integritas has the most influence positively and significantly to profesionalism.

The method used in this reaserach is quantitative research by survey. Research. The research type is explanatory reserach, that has the purpose to explain the correlation among variables through hypothesis testing. The analysis method used is linear multiple regression. The research instrument is questionnaire consist of 55 statement items, with 4 Likert scale possible answers that were (Strongly Agree – Agree – Disagree - Strongly Disagree). The population in this research is 80 prison guard of the Surabaya Class I Correctional Institution). The Surabaya Class I Correctional Institution were chosen based on its first class correctional institution echelon and its administrative position in the capital city of East Java. Based on the inmates volume, Surabaya Class I Correctional Institution has the second quantity after Malang Class I Correctional Institution, and also because Surabaya Class I Correctional Institution has the most numerous prison guards among other, so it could be a good representation of the research object.

Based on statistical instrument validity testing, it showed that X1.1-X1.10, X2.1-X2.10 and X3.1-X3.10 variables were all valid, while variabel Y has five unvalid items, that is : Y3, Y4, Y5, Y17, and Y19. The unvalid items were removed/uncount in the analysis. Through the reliability instrument testing, it is known that the reliability of all variables are considered high”, which is showed by Cronbach’s Alpha coefficient that above 0.6, so it is concluded that questionnaire are reliable as a measurement. Based on the classical assumptions test for a condition of regression analysis, it can be concluded that normality, linearity, non auto correlation, non heteroskedasticity, and non multicollinearity were all fulfilled.

Based on the frequency distribution calculation, it is known that the mean value of the Surabaya Class I Correctional Institution prison guards’ self control is 29.36 in the scale of 40, which means at the “moderate” level. The mean value of Surabaya Class I Correctional Institution prison guards’ integrity is 29.73 which means also at the “moderate” level. Surabaya Class I Correctional Institution prison guards’ organizational commitment is 30.50 which means at the “high” level. And the Surabaya Class I Correctional Institution prison guards’ professionalism is 59.56 in the scale 80, which means at the “moderate” level.

Based on the regression analysis, it is concluded that the three independent variables (self control, integrity and organizational commitment could be a predictors of the dependent variable professionalism that was showed by *adjusted R square* value is 50.2%, while 49.8% of professionalism influenced by other factors that was not explained in this research. The simultaneous influence known by F test (ANOVA) value at 27.568, bigger than F table. Based on the partial regression analysis, it is concluded that self control influences professionalism positively and significantly, it is showed by t test value  $4.038 > 1.992$  t table. The partial analysis of integrity showed that its influence significantly and positively to professionalism is 2.781 t value. T test organizational commitment is 0.064,



less than t table value. So, it is concluded that organizational commitment does not have partial influence to professionalism.

Therefore, the first hypothesis is not proven, because organizational commitment does not influenced partially to professionalism. The second hypothesis was is not proven either because the variable that has the most influence to professionalism is not integrity, but self control..

**PENGARUH PENGENDALIAN DIRI, INTEGRITAS DAN KOMITMEN  
ORGANISASIONAL TERHADAP PROFESIONALISME  
(Studi Terhadap Petugas Pengamanan Lapas Kelas I Surabaya)**

**ABSTRAK**

Reformasi Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) telah menjadi fokus utama Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia di Indonesia. Permasalahan yang dihadapi banyak lapas di Indonesia diantaranya menyangkut kelebihan jumlah penghuni dibanding kapasitas, maraknya peredaran narkoba, suap, pungutan liar, minimnya fasilitas, transaksi-transaksi terlarang, perlakuan istimewa narapidana dan banyak lainnya. Semua permasalahan itu dapat terjadi sebagai akibat menyangkut Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja di dalam lapas itu sendiri. Salah satu SDM yang paling utama dalam sebuah lapas adalah para Petugas Pengamanan Lapas, karena jumlahnya yang paling banyak diantara posisi jabatan lainnya dalam lapas maka kinerja Petugas Pengamanan akan membawa pengaruh pada baik buruknya citra Lapas. Kinerja berkaitan erat dengan profesionalisme karena profesionalisme terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan etika. Untuk memiliki etika, seseorang memerlukan adanya pengendalian diri dan integritas yang kuat, dan untuk dapat menampilkan profesionalisme dan citra yang baik dari organisasinya, seseorang memerlukan komitmen pada organisasinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui profesionalisme Petugas Pengamanan Lapas yang dilihat dari pengaruh tiga variabel yaitu Pengendalian Diri, Integritas dan Komitmen Organisasional. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survei dan data yang dihasilkan adalah data kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah delapan puluh orang Petugas Pengamanan pada Lapas Kelas I Surabaya. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan empat skala Likert dan metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil dari perhitungan data statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan sebesar 50,2%, dari ketiga variabel terhadap profesionalisme. Sedangkan hasil analisis pengaruh parsial menunjukkan bahwa pengendalian diri berpengaruh paling besar terhadap profesionalisme, sedangkan integritas adalah pengaruh terbesar kedua, dan komitmen organisasional tidak berpengaruh secara parsial terhadap profesionalisme.

Kata Kunci: Pengendalian Diri, Integritas, Komitmen Organisasional, Profesionalisme.

**THE INFLUENCE OF SELF CONTROL, INTEGRITY AND  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO PROFESSIONALISM  
(A Study of Prison Guards in Surabaya Class I Correctional Institution)**

**ABSTRACT**

*The Reform of Prisonization has been the main focus of Law and Human Rights Ministry in Indonesia. The complications of many correctional institutions face in Indonesia are issues upon over capacity, drugs circulation rampant, bribes, illegal money collection, scarce facilities, prohibited deals, unequitable inmates treatment, and many more. All of those problems could be happened as the result involving the human resources performance run the correctional institution itself. One of the most important human resource in a correctional institution is the prison guards, because they are the most numerous among other positions in the prison, so their performance could have been made a crucial impact to the good or bad image a prison show. Performance is close related to professionalism because professionalism consist of knowledge, skill and ethics. To have an ethic, an individual needs to have strong self control and integrity, and to show professionalism and good image of the organization at most, an individual needs to have commitment to their organization. This study is purposed to investigate the prison guards professionalism through those three influent variables namely self control, integrity and organizational commitment. The method used in this research is survey and the data used is quantitative data. The population of this study are eighty prison guards work in Surabaya Class I Correctional Institution. The instrument used is closed questionnaire with four Likert scale and the analysis method used is multiple linear regression analysis. The results of statistic calculation showed that there are 50,2% simultaneous influence of self control, integrity and organizational commitment to professionalism. The partial influence showed that self control is the most influencing variable to professionalism, while integrity is the second influence, and organizational commitment has no partial influence to professionalism.*

*Keywords: Prison, Self Control, Integrity, Organizational Commitment, Professionalis*

## DAFTAR ISI

|   | Halaman |
|---|---------|
| Sampul Depan .....  | i       |
| Sampul Dalam .....  | ii      |
| Prasyarat Gelar.....  | iii     |
| Lembar Pengesahan .....   | iv      |
| Penetapan Panitia Penguji .....   | v       |
| Surat Pernyataan Tidak Plagiat .....                                    | vi      |
| Halaman Persembahan .....   | vii     |
| Ucapan Terima Kasih .....   | viii    |
| Abstrak .....   | ix      |
| Abstract .....  | x       |
| Ringkasan .....   | xi      |
| Summary .....   | xii     |
| Abstrak .....   | xiii    |
| Abstract .....  | xiv     |
| DAFTAR ISI .....  | xv      |
| DAFTAR GAMBAR.....  | xvi     |
| DAFTAR TABEL .....  | xvii    |
| <br>  |         |
| <b>Bab 1    PENDAHULUAN</b>   |         |
| 1.1. Latar Belakang Masalah .....                                       | 1       |
| 1.2. Rumusan Masalah .....  | 16      |
| 1.3. Tujuan Penelitian .....  | 16      |
| 1.4. Manfaat Penelitian .....   | 17      |
| <br>  |         |
| <b>Bab 2    LANDASAN TEORI</b>  |         |
| 2.1. Pengendalian Diri .....  | 18      |
| 2.2. Integritas.....  | 21      |
| 2.3. Komitmen Organisasional .....                                      | 26      |
| 2.4. Profesionalisme .....  | 29      |
| 2.5. Pengaruh Pengendalian Diri Terhadap Profesionalisme .....          | 33      |
| 2.6. Pengaruh Integritas Terhadap Profesionalisme .....                 | 36      |
| 2.7. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap<br>Profesionalisme ..... | 38      |
| <br>  |         |
| <b>Bab 3    KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS PENELITIAN</b>                |         |
| 3.1. Kerangka Konsep .....  | 40      |
| 3.2. Penjelasan Kerangka Konsep .....                                   | 41      |
| 3.3. Hipotesis Penelitian .....   | 43      |

|              |  |     |
|--------------|--|-----|
| <b>Bab 4</b> | <b>METODOLOGI PENELITIAN</b>                                 |     |
|              | 4.1. Rancangan Penelitian .....                              | 44  |
|              | 4.2. Prosedur Penelitian .....                               | 45  |
|              | 4.3. Populasi Penelitian .....                               | 46  |
|              | 4.4. Lokasi Penelitian .....                                 | 46  |
|              | 4.5. Variabel Penelitian .....                               | 47  |
|              | 4.6. Definisi Operasional dan Cara Pengukuran .....          | 48  |
|              | 4.7. Instrumen Penelitian .....                              | 51  |
|              | 4.8. Uji Validitas dan Reliabilitas .....                    | 51  |
|              | 4.8.1. Uji Validitas .....                                   | 52  |
|              | 4.8.2. Uji Reliabilitas .....                                | 53  |
|              | 4.9. Jenis dan Sumber Data .....                             | 54  |
|              | 4.10. Cara Pengolahan dan Analisis Data .....                | 55  |
|              | 4.10.1. Uji Asumsi Klasik .....                              | 55  |
|              | 4.10.2. Teknik Pengolahan Data .....                         | 59  |
|              | 4.10.3. Teknik Analisis Data .....                           | 59  |
| <b>Bab 5</b> | <b>HASIL PENELITIAN</b>                                      |     |
|              | 5.1. Gambaran Umum Lapas Kelas I Surabaya .....              | 64  |
|              | 5.1.1. Sejarah Singkat .....                                 | 64  |
|              | 5.1.2. Visi dan Misi .....                                   | 65  |
|              | 5.1.3. Struktur Organisasi .....                             | 66  |
|              | 5.1.4. Sumber Daya Manusia .....                             | 66  |
|              | 5.2. Petugas Penjagaan Lembaga Masyarakat                    |     |
|              | 5.2.1. Deskripsi Umum .....                                  | 69  |
|              | 5.2.2. Uraian Tugas Petugas Pengamanan Lapas .....           | 72  |
|              | 5.3. Karakteristik Responden Penelitian .....                | 75  |
|              | 5.4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....              | 78  |
|              | 5.5. Uji Asumsi Klasik .....                                 | 83  |
|              | 5.5.1. Uji Normalitas .....                                  | 83  |
|              | 5.5.2. Uji Linearitas .....                                  | 85  |
|              | 5.5.3. Uji Heteroskedastisitas .....                         | 86  |
|              | 5.5.4. Uji Autokorelasi .....                                | 87  |
|              | 5.5.5. Uji Multikolinearitas .....                           | 88  |
|              | 5.6. Distribusi Frekuensi .....                              | 89  |
|              | 5.6.1. Distribusi Frekuensi Item Pengendalian Diri .....     | 90  |
|              | 5.6.2. Distribusi Frekuensi Item Integritas .....            | 95  |
|              | 5.6.3. Distribusi Frekuensi Item Komitmen Organisasional ... | 101 |
|              | 5.6.4. Distribusi Frekuensi Item Profesionalisme .....       | 106 |
|              | 5.6.5. Nilai Total dan Interpretasi.....                     | 116 |
|              | 5.7. Hasil Uji Korelasi .....                                | 119 |
|              | 5.8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....                 | 121 |
|              | 5.9. Hasil Uji Hipotesis Penelitian .....                    | 125 |

|              |   |     |
|--------------|---|-----|
| <b>Bab 6</b> | <b>PEMBAHASAN</b>   |     |
|              | 6.1. Pengaruh Parsial Pengendalian Diri terhadap Profesionalisme                    | 127 |
|              | 6.2. Pengaruh Parsial Integritas terhadap Profesionalisme .....                     | 129 |
|              | 6.3. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Profesionalisme                      | 131 |
|              | 6.4. Pengaruh Simultan Variabel-Variabel yang Mempengaruhi<br>Profesionalisme ..... | 134 |
|              | 6.5. Keterbatasan Penelitian .....  | 136 |
| <b>Bab 7</b> | <b>PENUTUP</b>  |     |
|              | 7.1. Kesimpulan .....   | 137 |
|              | 7.2. Saran  |     |
|              | 7.2.1. Saran Praktis .....  | 138 |
|              | 7.2.2. Saran Akademis .....   | 141 |

## DAFTAR TABEL

|  | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 1.1 : Perbandingan Kapasitas dan Penghuni Lapas/Rutan di Jawa Timur .....                        | 6       |
| Tabel 1.2 : Perbandingan Jumlah Penghuni dan Jumlah Petugas Pengamanan Lapas/Rutan di Jawa Timur ..... | 10      |
| Tabel 2.1 : Skala Pengendalian Diri .....  | 20      |
| Tabel 2.2.1 : Ciri-Ciri Integritas .....   | 23      |
| Tabel 2.3 : Skala Komitmen Organisasional .....  | 28      |
| Tabel 4.6 : Definisi Operasional dan Cara Pengukuran .....   | 48      |
| Tabel 5.1.4a : Keadaan Pegawai Lapas Kelas I Surabaya .....  | 66      |
| Tabel 5.1.4b : Daftar Jabatan Pegawai Lapas Kelas I Surabaya .....                                     | 67      |
| Tabel 5.3.1 : Data Responden Berdasarkan Usia .....  | 75      |
| Tabel 5.3.2 : Data Responden Berdasarkan Pendidikan .....  | 76      |
| Tabel 5.3.3 : Data Responden Berdasarkan Masa Kerja .....  | 76      |
| Tabel 5.3.4 : Data Responden Berdasarkan Posisi .....  | 77      |
| Tabel 5.3.5 : Data Responden Berdasarkan Pendidikan dan Pelatihan ....                                 | 77      |
| Tabel 5.4.1 : Hasil Uji Validitas Variabel Pengendalian Diri .....                                     | 78      |
| Tabel 5.4.2 : Hasil Uji Validitas Variabel Integritas .....  | 79      |
| Tabel 5.4.3 : Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional .....                               | 79      |
| Tabel 5.4.4 : Hasil Uji Validitas Variabel Profesionalisme .....                                       | 80      |
| Tabel 5.4.5 : Hasil Uji Validitas Seluruh Variabel .....   | 81      |
| Tabel 5.4.6 : Hasil Uji Reliabilitas .....   | 82      |
| Tabel 5.4.7 : Keterangan Hasil Uji Reliabilitas .....  | 82      |
| Tabel 5.5.1 : Hasil Uji Normalitas .....   | 84      |
| Tabel 5.5.2a : Uji Linearitas Variabel X1 dan Y.....   | 85      |
| Tabel 5.5.2b : Uji Linearitas Variabel X2 dan Y.....   | 85      |
| Tabel 5.5.2c : Uji Linearitas Variabel X3 dan Y.....   | 86      |
| Tabel 5.5.4 : Hasil Uji Autokorelasi .....   | 88      |
| Tabel 5.5.5 : Hasil Uji Multikolinearitas .....  | 89      |
| Tabel X1.1 : Distribusi Frekuensi Item Pengendalian Diri .....   | 90      |
| Tabel X1.3 : Distribusi Frekuensi Item Pengendalian Diri .....   | 90      |
| Tabel X1.10 : Distribusi Frekuensi Item Pengendalian Diri .....  | 91      |
| Tabel X1.2 : Distribusi Frekuensi Item Pengendalian Diri .....   | 91      |
| Tabel X1.4 : Distribusi Frekuensi Item Pengendalian Diri .....   | 92      |
| Tabel X1.5 : Distribusi Frekuensi Item Pengendalian Diri .....   | 92      |
| Tabel X1.6 : Distribusi Frekuensi Item Pengendalian Diri .....   | 93      |
| Tabel X1.7 : Distribusi Frekuensi Item Pengendalian Diri .....   | 93      |

|             |   |     |
|-------------|---|-----|
| Tabel X1.8  | : Distribusi Frekuensi Item Pengendalian Diri .....       | 94  |
| Tabel X1.9  | : Distribusi Frekuensi Item Pengendalian Diri .....       | 94  |
| Tabel X2.5  | : Distribusi Frekuensi Item Integritas .....              | 95  |
| Tabel X2.8  | : Distribusi Frekuensi Item Integritas .....              | 95  |
| Tabel X2.7  | : Distribusi Frekuensi Item Integritas .....              | 96  |
| Tabel X2.1  | : Distribusi Frekuensi Item Integritas .....              | 96  |
| Tabel X2.2  | : Distribusi Frekuensi Item Integritas .....              | 97  |
| Tabel X2.3  | : Distribusi Frekuensi Item Integritas .....              | 98  |
| Tabel X2.4  | : Distribusi Frekuensi Item Integritas .....              | 98  |
| Tabel X2.6  | : Distribusi Frekuensi Item Integritas .....              | 99  |
| Tabel X2.9  | : Distribusi Frekuensi Item Integritas .....              | 99  |
| Tabel X2.10 | : Distribusi Frekuensi Item Integritas .....              | 100 |
| Tabel X3.6  | : Distribusi Frekuensi Item Komitmen Organisasional ..... | 101 |
| Tabel X3.7  | : Distribusi Frekuensi Item Komitmen Organisasional ..... | 101 |
| Tabel X3.8  | : Distribusi Frekuensi Item Komitmen Organisasional ..... | 102 |
| Tabel X3.9  | : Distribusi Frekuensi Item Komitmen Organisasional ..... | 102 |
| Tabel X3.10 | : Distribusi Frekuensi Item Komitmen Organisasional ..... | 103 |
| Tabel X3.5  | : Distribusi Frekuensi Item Komitmen Organisasional ..... | 103 |
| Tabel X3.1  | : Distribusi Frekuensi Item Komitmen Organisasional ..... | 104 |
| Tabel X3.2  | : Distribusi Frekuensi Item Komitmen Organisasional ..... | 104 |
| Tabel X3.4  | : Distribusi Frekuensi Item Komitmen Organisasional ..... | 105 |
| Tabel X3.3  | : Distribusi Frekuensi Item Komitmen Organisasional ..... | 105 |
| Tabel Y1    | : Distribusi Frekuensi Item Profesionalisme .....         | 106 |
| Tabel Y7    | : Distribusi Frekuensi Item Profesionalisme .....         | 106 |
| Tabel Y2    | : Distribusi Frekuensi Item Profesionalisme .....         | 107 |
| Tabel Y8    | : Distribusi Frekuensi Item Profesionalisme .....         | 107 |
| Tabel Y6    | : Distribusi Frekuensi Item Profesionalisme .....         | 108 |
| Tabel Y9    | : Distribusi Frekuensi Item Profesionalisme .....         | 108 |
| Tabel Y10   | : Distribusi Frekuensi Item Profesionalisme .....         | 109 |
| Tabel Y11   | : Distribusi Frekuensi Item Profesionalisme .....         | 109 |
| Tabel Y12   | : Distribusi Frekuensi Item Profesionalisme .....         | 110 |
| Tabel Y13   | : Distribusi Frekuensi Item Profesionalisme .....         | 110 |
| Tabel Y14   | : Distribusi Frekuensi Item Profesionalisme .....         | 111 |
| Tabel Y15   | : Distribusi Frekuensi Item Profesionalisme .....         | 111 |
| Tabel Y16   | : Distribusi Frekuensi Item Profesionalisme .....         | 112 |
| Tabel Y18   | : Distribusi Frekuensi Item Profesionalisme .....         | 112 |
| Tabel Y20   | : Distribusi Frekuensi Item Profesionalisme .....         | 113 |
| Tabel Y21   | : Distribusi Frekuensi Item Profesionalisme .....         | 113 |
| Tabel Y22   | : Distribusi Frekuensi Item Profesionalisme .....         | 114 |
| Tabel Y23   | : Distribusi Frekuensi Item Profesionalisme .....         | 114 |
| Tabel Y24   | : Distribusi Frekuensi Item Profesionalisme .....         | 115 |
| Tabel Y25   | : Distribusi Frekuensi Item Profesionalisme .....         | 116 |
| Tabel 5.6.1 | : Nilai dan Interpretasi .....                            | 116 |



|   |     |
|---|-----|
| Tabel 5.6.2 : Interpretasi Nilai Responden .....    | 116 |
| Tabel 5.7.1 : Hasil Uji Korelasi .....              | 120 |
| Tabel 5.7.2 : Kesimpulan Hasil Korelasi .....       | 120 |
| Tabel 5.8.1 : Hasil Uji Regresi .....               | 121 |
| Tabel 5.8.2 : Hasil Uji ANOVA .....                 | 123 |
| Tabel 5.8.3 : Hasil Uji Pengaruh Parsial .....      | 123 |
| Tabel 5.8.4 : Kesimpulan Uji Pengaruh Parsial ..... | 124 |

## DAFTAR BAGAN

|   | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 2.4 : Model Kompetensi Spencer & Spencer .....                                 | 34      |
| Gambar 3.1 : Kerangka Konseptual .....  | 40      |
| Gambar 4.10 : Korelasi Ganda Tiga Variabel Independen Satu Variabel<br>Dependen ..... | 62      |
| Gambar 5.1.3 : Struktur Organisasi .....  | 66      |
| Gambar 5.5.1a : Grafik Normalitas .....   | 83      |
| Gambar 5.5.1b : Kurva Normalitas .....  | 84      |
| Gambar 5.5.3 : Pola Heteroskedastisitas .....   | 87      |