

The Effect Of High Performance Work System On Organizational Performance In Class IIA Magelang Prison

Pengaruh High Performance Work System Terhadap Kinerja Organisasi Di Lapas Kelas IIA Magelang

Bagas Cahyo Ramadhani¹, Kusmiyanti²

Prodi Manajemen Pemasarakatan, Politeknik Pengayoman Indonesia, Tangerang^{1,2}

bagascahyorr@gmail.com¹, kusmiyanti.poltekip@gmail.com²

**Corresponding Author*

ABSTRACT

The quality of human resources in civil service organizations remains a crucial issue, especially in correctional institutions where professionalism, integrity, and competence are highly demanded. However, challenges in optimizing employee performance still exist, requiring effective management practices. This study investigates the effect of the High Performance Work System (HPWS) on organizational performance at the Class IIA Magelang Correctional Institution. The research employed a quantitative approach with a probability sampling technique based on the Krejcie and Morgan formula, involving 85 civil servant respondents. Data were collected through a Google Form questionnaire consisting of 21 indicators and analyzed using SPSS version 25 with validity, reliability, normality, regression, significance, and determination tests. The findings indicate a significance value of $0.000 < 0.05$, showing that HPWS significantly influences organizational performance. The R-square value of 0.810 demonstrates that HPWS contributes 81% to performance, while 19% is explained by other factors. In conclusion, HPWS has a strong positive effect on organizational performance. These results imply that correctional institutions should strengthen HPWS practices to enhance effectiveness and the quality of public services.

Keywords: High Performance Work System, Organizational Performance, Correctional Institution

ABSTRAK

Kualitas sumber daya manusia di organisasi pelayanan publik tetap menjadi isu krusial, terutama di lembaga pemsarakatan di mana profesionalisme, integritas, dan kompetensi sangat dituntut. Namun, tantangan dalam mengoptimalkan kinerja pegawai masih ada, sehingga memerlukan praktik manajemen yang efektif. Penelitian ini mengkaji dampak Sistem Kerja Berprestasi Tinggi (HPWS) terhadap kinerja organisasi di Lembaga Pemsarakatan Kelas IIA Magelang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling probabilitas berdasarkan rumus Krejcie dan Morgan, melibatkan 85 responden pegawai negeri sipil. Data dikumpulkan melalui kuesioner Google Form yang terdiri dari 21 indikator dan dianalisis menggunakan SPSS versi 25 dengan uji validitas, reliabilitas, normalitas, regresi, signifikansi, dan determinasi. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, menunjukkan bahwa HPWS secara signifikan mempengaruhi kinerja organisasi. Nilai R-square sebesar 0.810 menunjukkan bahwa HPWS berkontribusi sebesar 81% terhadap kinerja, sementara 19% dijelaskan oleh faktor lain. Kesimpulannya, HPWS memiliki efek positif yang kuat terhadap kinerja organisasi. Hasil ini menyarankan agar lembaga pemsarakatan memperkuat praktik HPWS untuk meningkatkan efektivitas dan kualitas layanan publik.

Kata Kunci: Sistem Kerja Berperforma Tinggi, Kinerja Organisasi, Lembaga Pemsarakatan

1. Pendahuluan

Organisasi sektor publik memiliki peran fundamental dalam memberikan layanan yang berkualitas kepada masyarakat. Efektivitas organisasi publik ditentukan tidak hanya oleh sistem birokrasi yang berlaku, tetapi juga oleh kapasitas sumber daya manusia (SDM) yang mampu bekerja secara profesional dan adaptif terhadap dinamika lingkungan (Osborne, Radnor, & Nasi,

2015). Dalam konteks pelayanan publik modern, SDM yang kompeten menjadi kunci keberhasilan implementasi kebijakan dan program kerja.

Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) merupakan salah satu bentuk organisasi sektor publik dengan tugas strategis, yakni membina narapidana agar siap kembali ke masyarakat dengan keterampilan, kesadaran hukum, dan kepribadian yang lebih baik (Halim & Wibowo, 2019). Sebagai institusi yang beroperasi dalam struktur birokratis dan hierarkis, Lapas membutuhkan pengelolaan SDM yang efektif agar tujuan pembinaan dan reintegrasi sosial dapat tercapai. Tanpa manajemen SDM yang baik, fungsi pelayanan publik di Lapas berpotensi mengalami kendala serius.

Kinerja organisasi di Lapas Kelas IIA Magelang masih menghadapi berbagai tantangan. Data menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai masih berpendidikan SMA, sementara kesempatan untuk melanjutkan pendidikan tinggi relatif terbatas. Selain itu, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (diklat) belum merata, sehingga tidak semua pegawai memperoleh akses peningkatan kompetensi. Ketidakmerataan ini berdampak pada motivasi kerja dan menurunkan efektivitas kinerja organisasi (Pratiwi, Faradila, & Iashania, 2022).

Permasalahan lain yang muncul adalah beban kerja yang tidak seimbang di beberapa bagian penting, seperti petugas pembinaan kepribadian, pemeriksa pelanggaran, hingga pengelola logistik. Ketidakseimbangan beban kerja mengurangi kualitas pelayanan dan berpotensi menimbulkan kelelahan kerja pegawai (Susanti & Riyanto, 2020). Selain itu, sistem penghargaan di Lapas masih cenderung subjektif, padahal regulasi terbaru menekankan pentingnya kriteria objektif berbasis kinerja, integritas, dan inovasi (Kemenkumham RI, 2024).

Dalam menghadapi tantangan tersebut, penerapan konsep High Performance Work System (HPWS) menjadi relevan. HPWS merupakan serangkaian praktik manajemen yang meliputi rekrutmen selektif, pelatihan berkelanjutan, sistem penghargaan berbasis kinerja, dan partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan (Boxall & Macky, 2016). Sejumlah penelitian terbaru menunjukkan bahwa HPWS memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi di berbagai sektor, baik privat maupun publik (Muduli & McLean, 2021; Ashiru, Erdil, & Oluwajana, 2022).

Meskipun demikian, kajian tentang penerapan HPWS dalam konteks lembaga pemasyarakatan di Indonesia masih sangat terbatas. Penelitian terdahulu lebih banyak berfokus pada sektor swasta dan pendidikan, sementara sektor publik dengan karakteristik birokratis seperti Lapas jarang menjadi objek kajian (Agirre-Aramburu, Blázquez-Díaz, & Freundlich, 2023). Kondisi ini menimbulkan kesenjangan pengetahuan mengenai efektivitas HPWS dalam meningkatkan kinerja organisasi sektor publik yang berorientasi pada pelayanan masyarakat.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh High Performance Work System terhadap kinerja organisasi di Lapas Kelas IIA Magelang. Kebaruan penelitian ini terletak pada penerapan konsep HPWS dalam lingkungan Lapas yang memiliki karakteristik unik, yakni birokratis, hierarkis, dan berorientasi pada pelayanan publik. Diharapkan hasil penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan teori manajemen SDM, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi penguatan strategi pengelolaan SDM di lembaga pemasyarakatan di Indonesia.

2. Tinjauan Pustaka

High Performance Work System (HPWS)

High Performance Work System (HPWS) adalah sebuah sistem manajemen sumber daya manusia yang menekankan praktik-praktik strategis untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Huselid (1995) mendefinisikan HPWS sebagai metode pengelolaan SDM yang mencakup rekrutmen terstruktur, pelatihan intensif, pengelolaan kinerja, dan sistem penghargaan berbasis pencapaian. Sementara itu, Lapidus (2002) mengaitkan HPWS dengan model AMO (Ability, Motivation, Opportunity), di mana kemampuan diperkuat melalui

rekrutmen dan pelatihan, motivasi ditingkatkan dengan penghargaan dan evaluasi, sedangkan kesempatan diberikan dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Pfeffer (1998) juga menekankan bahwa HPWS terdiri dari praktik manajemen yang komprehensif, seperti keamanan kerja, kompensasi berbasis kinerja, tim yang dikelola mandiri, serta keterbukaan informasi, sehingga menciptakan keterlibatan dan motivasi tinggi. Penerapan HPWS terbukti berpengaruh positif terhadap produktivitas, kepuasan kerja, dan keberhasilan organisasi. Dengan mengintegrasikan faktor-faktor seperti pengelolaan beban kerja, keterampilan kerja, pelatihan, pemantauan, tim kerja, serta iklim hubungan karyawan (Thite & Russell, 2010), HPWS membantu organisasi membangun lingkungan kerja yang lebih adil, kolaboratif, dan berdaya saing tinggi. Dengan demikian, HPWS bukan hanya sekadar strategi SDM, melainkan fondasi untuk menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada kinerja unggul.

Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi merupakan indikator penting yang menggambarkan sejauh mana tujuan organisasi tercapai. Menurut Joo et al. (2023), kinerja organisasi dapat dipahami sebagai pencapaian target yang diukur melalui profitabilitas, efektivitas operasional, serta kesesuaian dengan tujuan strategis. Almatrooshi, Singh, dan Farouk (2016) menambahkan bahwa kinerja mencakup tiga aspek utama, yaitu efisiensi dalam penggunaan sumber daya, efektivitas pencapaian tujuan, dan produktivitas output. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja organisasi mencakup kejelasan tujuan, motivasi kerja, sistem pengukuran kinerja, insentif, desentralisasi, serta penyusunan anggaran yang tepat (Ridwan & Mus'id, 2019). Selain itu, teori yang dikemukakan Yang dan Lin (2009) menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan, tingkat perputaran yang rendah, loyalitas klien, dan efektivitas manajemen menjadi instrumen penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini menegaskan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada hasil akhir, tetapi juga pada proses internal yang melibatkan kepemimpinan, perencanaan strategi, serta manajemen SDM yang efektif. Dengan demikian, kinerja organisasi dapat dipandang sebagai refleksi integrasi antara sistem, individu, dan budaya organisasi dalam menjalankan misi serta menghadapi tantangan lingkungan yang dinamis.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena sesuai untuk menguji pengaruh antarvariabel secara objektif melalui data numerik yang dapat dianalisis secara statistik (Creswell & Creswell, 2018). Desain survei dipilih karena mampu menggambarkan kondisi nyata di lapangan serta memungkinkan generalisasi temuan pada populasi yang lebih luas (Etikan & Bala, 2017).

Prosedur penelitian dimulai dengan identifikasi masalah dan penentuan variabel, kemudian penyusunan instrumen penelitian berupa kuesioner. Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, instrumen disebarkan kepada responden menggunakan Google Form. Data yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.

Subjek penelitian adalah seluruh pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Magelang yang berjumlah 109 orang. Sampel ditentukan menggunakan rumus Krejcie dan Morgan sehingga diperoleh 85 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling, yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel (Taherdoost, 2016).

Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert lima poin, yang memuat 17 item untuk mengukur variabel bebas, yaitu High Performance Work System (HPWS) dengan lima dimensi utama, serta empat indikator untuk mengukur variabel terikat, yaitu kinerja organisasi. Validitas instrumen diuji menggunakan analisis korelasi item-total, sedangkan reliabilitas diuji dengan koefisien Cronbach's Alpha (Hair et al., 2019).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dua cara. Pertama, kuesioner yang disebarkan kepada pegawai untuk memperoleh data primer. Kedua, studi pustaka untuk memperkuat landasan teoritis terkait HPWS dan kinerja organisasi. Proses pengumpulan data dilaksanakan selama dua minggu pada bulan Mei 2024.

Analisis data dilakukan secara bertahap, mencakup uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas untuk memastikan kelayakan data. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji signifikansi digunakan untuk mengetahui hubungan antarvariabel secara statistik, sedangkan uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi HPWS terhadap kinerja organisasi (Ghozali, 2021).

Implementasi metode ini diharapkan dapat menghasilkan gambaran empiris mengenai seberapa besar pengaruh penerapan HPWS terhadap peningkatan kinerja organisasi di Lapas Kelas IIA Magelang. Selain itu, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis dalam penguatan manajemen SDM di lembaga pemasyarakatan di Indonesia.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Normalitas

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.27666484
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.049
	Negative	-.055
Test Statistic		.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel 1 diatas menjelaskan bahwa hasil uji normalitas yang dilakukan peneliti memperoleh nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Dimana nilai tersebut sesuai dengan syarat uji normalitas yakni dengan hasil $0,200 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa data yang dimiliki terdistribusi secara normal karena mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Oleh sebab itu, penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	1.450	.788		1.841	.069
	High Performance Work System	.234	.012	.900	18.785	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Berdasarkan tabel 2 yang menggambarkan tabel Coefficientsa diatas, dapat dilihat pada koefisien arah regresi dari kolom Unstandardized Coefficients dan sub kolom B. Kolom tersebut memberikan informasi pada nilai constant sebesar 1,450 dan nilai koefisien arah regresi sebesar 0,234 sehingga dari nilai tersebut diperoleh rumus nilai persamaan regresi sebagai berikut:

Uji Signifikansi

Tabel 3. Hasil Uji Signifikansi

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	582,079	1	582,079	352,880	.000 ^b
	Residual	136,909	83	1,650		
	Total	718,988	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

b. Predictors: (Constant), High Performance work System

Berdasarkan tabel 3 diatas maka diperoleh hasil uji signifikansi antara variabel *High Performance Work System* terhadap variabel Kinerja Organisasi pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Magelang. Data tabel tersebut menunjukkan bahwa tingkat signifikansi atau probabilitas sebesar 0,000. Uji signifikansi memiliki syarat jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima yang menandakan adanya pengaruh secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sedangkan H0 diterima dan Ha ditolak apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 atau yang menandakan tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil uji signifikan yang diketahui bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh *High Performance Work System* terhadap Kinerja Organisasi pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Magelang

Uji Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi

Model Summar ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 ^a	0,810	0,807	1,284

a. Predictors: (Constant), High Performance Work System

b. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Berdasarkan tabel 4 mengenai hasil uji determinasi diatas, didapatkan nilai R sebagai koefisien korelasi yaitu sebesar 0,900. Hal tersebut menandakan bahwa terdapat hubungan korelasi yang bersifat positif kuat antara variabel independen (*High Performance Work System*) dan variabel dependen (Kinerja Organisasi). Tabel hasil uji determinasi diatas juga menunjukkan bahwa nilai R square (r^2) sebesar 0,810 yang mana hal tersebut menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel *High Performance Work System* secara menyeluruh dapat mempengaruhi naik turunnya variabel Kinerja Organisasi. Berdasarkan nilai R square tersebut menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel *High Performance Work System* terhadap

Kinerja Organisasi pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Magelang sebesar 81,0%. Sedangkan sisanya sebesar 29,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hal ini menandakan bahwa masih terdapat variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Organisasi pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Magelang selain *High Performance Work System*.

Pengaruh *High Performance Work System* (HPWS) terhadap kinerja organisasi

Penelitian mengenai pengaruh High Performance Work System (HPWS) terhadap kinerja organisasi di Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) Kelas IIA Magelang dilakukan dengan melibatkan 85 responden dari seluruh pegawai. HPWS diposisikan sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja organisasi sebagai variabel terikat. Analisis data dilakukan melalui uji normalitas, regresi linear sederhana, uji signifikansi, serta koefisien determinasi menggunakan perangkat lunak IBM SPSS 25.0. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa implementasi HPWS di lingkungan Lapas berada pada kategori sedang, namun telah berkontribusi positif terhadap penciptaan suasana kerja yang kondusif dan peningkatan kinerja organisasi.

Hasil uji asumsi menunjukkan data residual terdistribusi normal (One-Sample Kolmogorov-Smirnov, Asymp. Sig. = 0,200 > 0,05), sehingga pemodelan regresi linear sederhana layak digunakan untuk menguji pengaruh HPWS terhadap kinerja organisasi. Uji regresi menghasilkan persamaan regresi: Kinerja Organisasi = 1,450 + 0,234 (HPWS). Koefisien regresi ($B = 0,234$) dan nilai t untuk HPWS ($t = 18,785$; $p = 0,000$) menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan skor HPWS diharapkan meningkatkan skor kinerja organisasi sebesar 0,234 satuan secara rata-rata; efek ini signifikan pada $\alpha = 0,05$. Uji ANOVA memperlihatkan $F = 352,880$ dengan $p = 0,000$, menegaskan kebermaknaan model secara keseluruhan. Koefisien determinasi $R^2 = 0,810$ mengindikasikan bahwa 81,0% variasi kinerja organisasi dapat dijelaskan oleh variasi HPWS, sedangkan sekitar 19,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Temuan kuantitatif ini konsisten dengan literatur yang menyatakan HPWS meningkatkan hasil organisasi melalui praktik HR yang terintegrasi (Boxall & Macky, 2016; Muduli & McLean, 2021). Hasil koefisien yang tinggi (beta terstandarisasi 0,900) dan R^2 yang besar memperkuat gagasan bahwa praktik-praktik seperti rekrutmen selektif, pelatihan berkelanjutan, kompensasi berbasis kinerja, dan partisipasi pegawai secara simultan menciptakan kapabilitas organisasi yang berdampak langsung pada indikator kinerja (Macky & Boxall, 2007; Muduli & McLean, 2021). Penelitian di sektor publik yang lebih baru juga menemukan pola serupa: penerapan HPWS mampu meningkatkan kualitas layanan dan adaptabilitas organisasi publik (Kloutsiniotis & Mihail, 2020; Benítez-Núñez et al., 2024).

Pada tingkat dimensi, data lapangan menunjukkan bahwa dimensi pelatihan dan pengembangan, rekrutmen & seleksi, serta kompensasi memiliki peran penting dalam persepsi pegawai terhadap kinerja. Hal ini selaras dengan studi yang menyorot pelatihan dan sistem penghargaan sebagai mekanisme kunci HPWS untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi (Chang & Chen, 2011; Ashiru, Erdil, & Oluwajana, 2022). Di konteks Lapas yang birokratis dan berisiko tinggi, peningkatan keterampilan teknis dan non-teknis melalui pelatihan dapat berdampak cepat pada mutu pelaksanaan tugas (mis. pembinaan, pengamanan, manajemen logistik), sehingga memberi penjelasan praktis mengapa pengaruh HPWS relatif kuat pada sampel ini.

Meskipun hasil mendukung hipotesis pengaruh positif HPWS, terdapat beberapa perbedaan konteks yang perlu dicatat bila dibandingkan penelitian terdahulu. Beberapa studi di sektor swasta melaporkan R^2 yang lebih moderat karena pengaruh banyak variabel operasional dan pasar (Agirre-Aramburu et al., 2023). Di Lapas Kelas IIA Magelang, homogeneitas tugas, struktur hierarkis, dan fokus pelayanan publik mungkin memperkuat hubungan antara praktik HR terfokus dan outcome kinerja sehingga menghasilkan R^2 tinggi. Selain itu, karakteristik demografis responden (mis. dominasi usia muda dan tingkat pendidikan SMA) dapat memediasi

seberapa cepat perubahan praktik HPWS diterjemahkan menjadi perubahan kinerja — suatu aspek yang perlu ditelaah lebih lanjut (Pratiwi et al., 2022).

Dari sisi kebaruan, penelitian ini menyumbang bukti empiris mengenai efektivitas HPWS dalam konteks lembaga pemasyarakatan di Indonesia — suatu setting yang relatif jarang diteliti dalam literatur HPWS (gap yang diidentifikasi oleh studi-studi sebelumnya). Kontribusi praktisnya jelas: manajemen lapas dapat memprioritaskan peningkatan dimensi HPWS (terutama pelatihan merata, transparansi rekrutmen, dan sistem penghargaan objektif sesuai Permenkumham) untuk memperbaiki indikator kinerja secara signifikan. Temuan ini memperkuat rekomendasi kebijakan agar pelatihan, alokasi beban kerja, dan mekanisme penghargaan distandarisasi dan didistribusikan secara adil.

Keterbatasan penelitian perlu diakui. Pertama, desain cross-sectional dan penggunaan satu sumber data (self-report kuesioner) membatasi kemampuan menarik kesimpulan kausal yang kuat; korelasi yang kuat belum otomatis berarti hubungan sebab-akibat jangka panjang. Kedua, sampel hanya berasal dari satu Lapas sehingga generalisasi ke seluruh lembaga pemasyarakatan perlu dilakukan hati-hati. Ketiga, variabel-variabel lain (mis. kepemimpinan, budaya organisasi, sumber daya anggaran) yang berpotensi menjelaskan sisa 19% variasi kinerja tidak dimasukkan dalam model. Untuk penelitian selanjutnya direkomendasikan desain longitudinal, multi-site sampling, serta memasukkan variabel mediasi/moderator seperti kepemimpinan transformasional atau budaya organisasi untuk memperkaya pemahaman mekanisme kerja HPWS.

5. Penutup

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan mengukur pengaruh High Performance Work System terhadap kinerja organisasi di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Magelang. Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa HPWS memiliki pengaruh positif sebesar 81% dan signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi di Lembaga Pemasyarakatan kelas IIA Magelang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin optimal penerapan maka semakin tinggi juga efektivitas dan produktivitas organisasi. Sementara itu, sebesar 19% kinerja organisasi dipengaruhi oleh variabel lain di luar HPWS. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan untuk mengeksplorasi variabel-variabel tersebut guna mendukung peningkatan kinerja organisasi secara lebih menyeluruh dan berkelanjutan di masa mendatang.

Daftar Pustaka

- Agirre-Aramburu, I., Blázquez-Díaz, T., & Freundlich, F. (2023). Managers' assessment of organizational performance: The role of perceived organizational commitment and HPWS in different ownership contexts. *Cogent Business & Management*, 10(3), 2264002. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2264002>
- Al-Ajlouni, M. I., Nawafleh, S., & Alsari, H. (2019). The moderating effect of electronic-HRM on training and employee performance relationship: A moderated model. *International Journal of Management Practice*, 12(4), 511–532. <https://doi.org/10.1504/IJMP.2019.102572>
- Almatrooshi, B., Singh, S. K., & Farouk, S. (2016). Determinants of organizational performance: A proposed framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 844–859. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2016-0038>
- Ashiru, J. A., Erdil, G. E., & Oluwajana, D. (2022). The linkage between high performance work systems on organizational performance, employee voice and employee innovation. *Journal of Organizational Change Management*, 35(1), 1–17. <https://doi.org/10.1108/JOCM-02-2021-0039>
- Bastian, I. (2010). *Akuntansi sektor publik: Suatu pengantar* (Edisi 1). Erlangga.

- Benítez-Núñez, C., Dorta-Afonso, D., & de Saá-Pérez, P. (2024). High-performance work systems and employees' outcomes in challenging contexts: The role of hindrance stressors. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 33(6), 807–830. <https://doi.org/10.1080/19368623.2024.2305638>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Eniola, A. A., Kenzhin, Z., Chimwai, L., Kairliyeva, G., Adeyeye, M. M., Chidoko, C., & Mutsikiwa, M. (2023). High-performance work system on sustainable organizations performance in SMEs. *Business: Theory and Practice*, 24(2), 447–458. <https://doi.org/10.3846/btp.2023.17342>
- Ghautama, H. (2019). Gender dan masa kerja: Mampukah memoderasi pengaruh antara high-performance work system terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 160–171.
- Joo, M. K., Lee, J. Y., Kong, D. T., & Jolly, P. M. (2023). Gender diversity advantage at middle management: Implications for high performance work system improvement and organizational performance. *Human Resource Management*, 62(5), 765–785. <https://doi.org/10.1002/hrm.22159>
- Kementerian Hukum dan HAM RI. (2024). Peraturan Menteri Hukum dan HAM No. 6 Tahun 2024 tentang Pemberian Penghargaan bagi Aparatur Sipil Negara.
- Kloutsiniotis, P. V., & Mihail, D. M. (2020). High performance work systems in the tourism and hospitality industry: A critical review. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(7), 2365–2395. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-10-2019-0864>
- Muduli, A., & McLean, G. N. (2021). Training transfer climate: Examining the role of high performance work system and organizational performance in the power sector of India. *Benchmarking: An International Journal*, 28(1), 291–306. <https://doi.org/10.1108/BIJ-01-2020-0039>
- Purwohedi, U. (2022). *Metode penelitian: Prinsip dan praktik*. Rajawali Pers.
- Republik Indonesia. (2022). *Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasarakatan*.
- Ridwan, M., & Mus'id, M. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi sektor publik (studi empiris pada dinas-dinas di Kota Jambi). *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, 12(2), 222–233. <https://doi.org/10.35448/jrat.v12i2.6164>
- Shin, D., & Konrad, A. M. (2017). Causality between high-performance work systems and organizational performance. *Journal of Management*, 43(4), 973–997. <https://doi.org/10.1177/0149206314544746>
- Silfiana, E., & Nabhan, F. (2022). High performance work system (HPWS) dan dampaknya terhadap performance. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(4), 27–32. <https://doi.org/10.57218/jueb.v1i4.289>
- Wang, Y., Zhu, L., & Jin, X. (2024). The effect of a high-performance work system on organizational innovation performance: The mediating effect of employees' intrinsic motivation and the moderating effect of person–organization fit. *Systems*, 12(7), 230–245. <https://doi.org/10.3390/systems12070230>
- Weer, C. H., & Greenhaus, J. H. (2020). Managers' assessments of employees' organizational career growth opportunities: The role of extra-role performance, work engagement, and perceived organizational commitment. *Journal of Career Development*, 47(3), 280–295. <https://doi.org/10.1177/0894845317714892>