

Variabel-variabel yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Direktorat Perdata Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia = The influential variables of employee's motivation of work in the directorate of civil law and human rights republic of Indonesia

Wiweko Ismono, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=109788&lokasi=lokal>

Abstrak

Salah satu komponen terpenting organisasi untuk merespon perubahan lingkungan yang terjadi, adalah komponen sumber daya manusia. Dibandingkan dengan komponen organisasi yang lain, keunggulan sumber daya manusia terletak pada tingkat intelektualitas, sifat, keterampilan, karakter personal, serta proses intelektual dan kognitif yang masing-masing tidak akan dapat dengan mudah ditiru oleh organisasi lain (Susanto, 2004:1). Dalam hal ini keberadaan sumber daya manusia adalah merupakan nilai tambah (added value) yang dapat menjadi tolak ukur keberhasilan suatu organisasi.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat dari Steers (dalam Kasim, 1993:25) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia memiliki peranan yang penting karena berfungsi sebagai penggerak didalam organisasi dan dapat meningkatkan produktivitas dalam jangka panjang. Berkaitan dengan hal tersebut, menurut Dalziel (2003:9), terdapat ada 3 (tiga) peran manusia dalam usaha penyesuaian organisasi terhadap perubahan yaitu untuk menentukan kejelasan arah yang tengah dituju, mewujudkan komitmen untuk mencapai tujuan dan mengaplikasikan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan.

Sebagai suatu organisasi publik yang memberikan pelayanan hukum kepada masyarakat, maka usaha peningkatan motivasi kerja bagi pegawai Direktorat Perdata Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia adalah merupakan hal yang penting. Hal ini karena usaha peningkatan motivasi kerja tersebut akan berkaitan dengan kinerja pegawai Direktorat Perdata dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat yang membutuhkan.

Sesuai dengan pemikiran tersebut di atas, maka dilakukan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan variabel-variabel yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Direktorat Perdata Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan menggunakan desain penelitian survei eksplanatori.

Dari hasil analisis faktor terdapat komponen variabel-variabel berjumlah 21 (dua puluh satu) variabel yang memberikan kontribusi dalam penelitian ini, terdiri dari 20 (dua puluh) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat.

Melalui analisis regresi ganda, terdapat 7 (tujuh) variabel bebas yaitu penilaian prestasi kerja, iklim organisasi dalam bekerja, pengawasan dalam bekerja, lingkungan kerja yang kompetitif, kepemimpinan yang mengarahkan, pemberian penghargaan dan kompetensi pegawai berpengaruh secara signifikan

terhadap motivasi kerja pegawai. Sementara 13 (tiga belas) variabel bebas lainnya yaitu kompensasi berdasarkan prestasi kerja, kedisiplinan dalam bekerja, peningkatan pengetahuan dalam pelaksanaan tugas, pemahaman dalam bekerja, kepuasan dalam bekerja, pengambilan keputusan, imbalan berupa insentif, peraturan dalam pelaksanaan pekerjaan, saling menghargai, sarana kerja untuk menyelesaikan tugas, sikap dalam bekerja, pelatihan untuk peningkatan prestasi, dan penghasilan pegawai belum berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian ini dengan indikasi 13 (tiga belas) variabel bebas yang belum berpengaruh secara signifikan, kiranya menjadi masukan bagi para pengambil kebijakan di Direktorat Perdata untuk melakukan tindakan yang nyata dalam rangka meningkatkan motivasi kerja pegawai yang pada akhirnya akan berdampak terhadap eksistensi suatu organisasi.

One of the important components to respond a changing environment is human resources. Compare to other components, the advantage of human resource is on its degree of intellectual, personal character, skill, and intellectual and cognitive process which are difficult to be adopted by other organizations (Susanto: 2004:1). In this context, the existence of human resources is that it is an added value that can be the basis of the success of an organization.

It is equal with what Steers said (Kasim, 1993:25) that human resources have significant role because it encourages organization's objective and long term productivity. Relate to that statement, Dalziel (2003:9) categorized three human roles in order to deal with any changing, which are determine clear direction, implement commitment to achieve goals, and apply needed skill.

As one of the public organizations which give law services to the public, any efforts to raise the motivation of work in the office are important. It is because that the efforts relate to the employee's performance in the office in giving public services.

Appropriate with those philosophies, a research is done to identify influential variables to the motivation of work by using explanatory research.

From the factorial analysis there are 21 variables which give contribution to the research. They are 20 independent variables and one dependent variable. Through double regression analysis, there are 7 dependent variables, which are performance, working environment, monitoring, competitive working environment, directive leadership, appreciation and competency. Those variables are significantly influence the motivation of work variable. Meanwhile, other 13 dependent variables which are performance, understanding, satisfaction, decision making, incentive, regulation, training, and income have not significantly influenced.

Base on the result, it will be an input for decision maker in the office to take real action in order to increase employee's motivation of work relate to the existence of the organization.