

Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI = Effect of compensation, job satisfaction, and career development on the performance of directorate general of laws and regulations officer of ministry of justice and human rights republic of Indonesia

Dita Taurina, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20341401&lokasi=lokal>

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja pegawai Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI. Dalam rangka pencapaian kinerja yang baik, dan guna mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan, maka peran sumber daya manusia yang profesional, memiliki integritas moral, pribadi, serta dedikasi yang tinggi sangatlah dibutuhkan. Hal ini dinilai sangat penting agar organisasi mampu beradaptasi serta bergerak cepat dalam menghadapi perubahan lingkungan yang begitu dinamis. Seperti halnya persaingan global yang ketat, perkembangan teknologi yang berubah dengan cepat, perubahan demografi, fluktuasi ekonomi dan kondisi-kondisi dinamis lainnya.

Penelitian ini menggunakan Teknik Probabilily Sampling yakni dengan teknik sampling jenuh, maksudnya adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2009 : 122), tujuan dalam penelitian ini adalah ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian jumlah sampel yang diperoleh untuk penelitian ini berasal dari populasi yang berjumlah 84 orang sekaligus sebagai sampel uji coba instrumen penelitian untuk keperluan validitas dan reliabilitas. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner berskala likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisa data juga dilakukan dengan menggunakan alat statistik korelasi Spearman's Rho (Supmnto, 2001: 310), yaitu memanfaatkan perangkat StatisticaIProduc and Service Solurion (SPSS)17,0 for Windows untuk mengetahui tingkat kontribusi atau pengaruh (R^2) antara variabel kompensasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap variabel kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Kementerian Hukum dan HAM RI. Artinya, semakin baik kompensasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir, maka kinerja pegawai dapat meningkat. Sebaliknya, semakin buruk/rendah kompensasi,kepuasan kerja dan pengembangan karir, maka kinerja pegawai juga semakin rendah.menurun. Dengan demikian, Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan cara memperbaiki sistem pemberian kompensasi, memperhatikan kepuasan kerja pegawai serta pengembangan karir yang jelas dan terarah.

Berdasarkan temuan tersebut, maka dalam hal sistem pemberian kompensasi harus lebih diperhatikan lagi baik menyangkut gaji, insentif maupun tunjangan lainnya. Pihak manajemen perlu melakukan evaluasi secara cermat mengenai kebijakan-kebiakan kompensasi yang telah diimplementasikan, dan bila perlu

melakukan studi banding dengan instansi-instansi lain agar kompensasi yang diterapkan dapat memenuhi keadilan eksternal pegawai. Begitu pula dalam hal kepuasan Icenja, apabila pam pegawai telah merasa puas dan memsa dihargai atas apa yang telah dikerjakannya, maka sudah pasti hal tersebut dapat meningkatkan kincrjanya. Selanjutnya terkait dengan pengembangan karir, organisasi perlu memperhatikan tingkat prestasi tiap-tiap pegawai dalam rangka pemenuhan hak pegawai untuk mendapatkan kesempatan ke jenjang karir yang lebih tinggi, tentunya dengan tidak mengesampingkan syarat atau ketentuan adminisuatif yang berlaku. Serta keterbukaan atas informasi perencanaan dan pengembangan diri pegawai (terkait dengan karir) pasti akan memberikan stimulus positif kcpada para pegawai, agar mreka termotivasi untuk berkinerja lebih baik lagi dan bcrsaing secara sehat.

.....The purpose of this study is to investigate the influence of Compensation, Job Satisfaction, and Career Development to the Performance of Directorate General of Laws and Regulations Officer of Ministry of Justice and Human Rights Affairs Republic of Indonesia. In order to achieve good performance, and to support the stable implementation of the duties and functions of the Directorate General of Laws and Regulations, the role of professional human resources, moral integrity, personality, and excellent dedication therefore are perfectly needed. This is considered very important that the organization is able to adapt and has a chance to response quickly in order to face such a dynamic environmental changes. The organization also has to deal with the tight global competition, fast technological developments, changing of demographics, economic fluctuations and others dynamic conditions.

These studies use Probability Sampling Technique i.e. with saturated sampling techniques, which meant that if all members of the population is used as a sample (Sugiyono, 2009: 122), this research aims to make generalizations with a very small error. Another term of saturated sample is census, where all members of the population are being sampled. Thus the number of samples obtained for these studies originated from a population which amounts to 84 people as well as sample testing of research instruments for the purposes of validity and reliability. Data was collected using questionnaires linkext scaled that has been tested for validity and reliability. Data analysis was also carried out using Spearmatrs Rho correlation statistics (Supranto, 2001: 310), i.c. utilizing the device of Statistical Produc! and Service Solution (SPSS) 170 from Wmdows to determine the level of contributions or the influence of (R²) between the variable compensation, job satisfaction and career development of performmance variables.

Results showed that compensation, job satisfaction and career development either individually or together, have a positive and significant intluence on the officer perfoamaancc at the Directorate General of Laws and Regulations Ministry of Justice and Iluman Rights Republic of Indonesia. This means that the better circumstances of the compensation, job satisfaction and cancer development, the better it can increase employee performance. Converscly, the worse of /low compensation, job satisfaction and career development, the performance of employees would be also lower/ decreased. Therefore, employee performance can be developed by improving the compensation system, by paying attention to employee satisfaction and by a transparent and well directed career development.

Based on these Endings, it is in terms of the grant system should further be noted again both related to salary, incentives and other allowances. The management needs to do a caretirl evaluation of compensation policies that have been implemented, and if necessary conduct a comparative study with other institutions/agencies so that the compensation which is applied could meet the oficial's extemal justice. Similarly, in terms of job satisfaction, if the employee has satisfied and feel appreciated for what he has done, then surely it can improve their performance. Further associated with career development,

organization needs to consider the level of achievement of each employee in the context of fulfilling the rights of employees to get the opportunity to pursue higher career, certainly with not waive the requirement or administrative provisions in force. In addition, disclosure of information of planning and employee self-development (related to his career) would provide a positive stimulus to employees, so they are motivated to perform better and compete in a healthy manner.