

Analisis Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI

Gito Sulaksono, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=129300&lokasi=lokal>

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI. Secara teoritik pengembangan karir didefinisikan sebagai usaha merespons kebutuhan karir karyawan dengan menyediakan program-program untuk memenuhi kebutuhan karir individu bagi pengembangan dirinya sekarang dan di masa depan melalui tahap eksplorasi, penanaman, perawatan, dan pelepasan. Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan kepada pegawai atas pekerjaan yang dilakukan yang meliputi: gaji, insentif, dan tunjangan. Motivasi kerja adalah dorongan, keinginan dan tingkat kesediaan pegawai untuk mengeluarkan upaya dalam rangka mencapai prestasi terbaik melalui rasa tanggung jawab, pertimbangan terhadap resiko, umpan balik, kreatif-inovatif, waktu penyelesaian tugas, dan keinginan menjadi yang terbaik.

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan sampel 89 pegawai yang diambil dengan teknik acak sederhana. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data penelitian dianalisis secara deskriptif dan statistik inferensial dengan regresi dan korelasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kompensasi, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI. Artinya, semakin baik pengembangan karir dan kompensasi, maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan, dan sebaliknya semakin buruk pengembangan karir dan kompensasi, maka semakin rendah motivasi kerja. Dengan demikian, motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memperbaiki pengembangan karir dan kompensasi.

Berdasarkan temuan tersebut, maka pelaksanaan pengembangan karir perlu diperbaiki antara lain dengan menyediakan bimbingan dan konseling karir, rotasi jabatan, pengembangan pegawai, sistem penghargaan, dan perencanaan pensiun. Kompensasi juga perlu diperbaiki baik menyangkut gaji, insentif maupun tunjangan. Pihak manajemen perlu melakukan evaluasi secara cermat kebijakan-kebijakan kompensasi yang telah diimplementasikan dan melakukan studi banding dengan instansi-instansi lain agar kompensasi yang diterapkan dapat memenuhi keadilan eksternal pegawai.

.....This research was aimed to examine the influence of career development and compensation on officer's work motivation at Directorate General for Legislation Regulation Department of Law and Human Rights of the Republic of Indonesia. Theoretically career development defined as the effort to response employee's career need with provide the programs to fulfill individual career need for present and future self development through exploration, establishment, maintenance, and disengagement. Compensation is the reward that giving to officer for its job that done involves: salary, incentive, and allowance. While work motivation is the drive, want and officer's readiness level to performing effort for attain the best achievement through responsibility, consideration to the risk, feedback, creative-innovative, time to finished the task, and

drive to achieve the best.

This research used survey method with 89 officers that taken with random sampling technique. Data collected with questionnaire that was tested with validity and reliability. Research data analyzed descriptively and inferential statistics with regressions and correlations.

The result of research show that career development and compensation as well as partially or simultaneously had positive and significant effect on officer 's work motivation at Directorate General for Legislation Regulation Department of Law and Human Rights of the Republic of Indonesia. This is mean, better in career development and compensation, then higher officer 's work motivation, and otherwise more bad in compensation and compensation, then lower officer 's work motivation. Therefore, officer 's work motivation can be improved with improving career development and compensation.

Based on these findings, then the implementation of career development need to improved with providing career guiding and counseling, job rotation, employee development, reward system and career planning. Compensation also need to improved as well as relate to salary, incentive or allowance. Management party need to performing accurately evaluation about the compensation policy that was implemented and to do benchmarking with another institutions in order to the compensation that implemented can meet the officer 's external equality.