

# Peningkatan motivasi kerja pegawai melalui pendekatan kepemimpinan dan perbaikan iklim organisasi pada Direktorat Jenderal Perlindungan Hak Asasi Manusia = The increasing of motivation of officials performance through leadership approach and organization sphere improvement

Sismolo, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=96501&lokasi=lokal>

---

## Abstrak

Latar belakang pemilihan judul tersebut di atas didasarkan pada fenomena empiris dan teoritis, di mana pada Ditjen Perlindungan HAM diindikasikan pegawainya bermotivasi rendah dan sebagai prediktor penyebab rendahnya motivasi adalah proses kepemimpinan dan iklim organisasi yang kurang kondusif. Lokasi penelitian dilakukan pada kantor Ditjen Perlindungan HAM. Metoda penelitian adalah penelitian populasi penelitian senses dengan menyebarkan 150 kuesioner, namun yang kembali hanya 134. Beranjak dari latar belakang tersebut di atas rumusan masalah yang mengemuka adalah : (1) Bagaimana Kepemimpinan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, (2) Bagaimana Iklim Organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, (3) Sejauhmana kekuatan hubungan kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai, (4) Sejauhmana kekuatan hubungan Iklim Organisasi dengan motivasi kerja pegawai, (5) Sejauh mana Kepemimpinan dan Iklim Organisasi secara bersama-sama mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Untuk mencari jawaban atas pertanyaan penelitian pada rumusan masalah tersebut di atas, metoda pengolahan data yang dilakukan mengarah pada metode Diskriptif Statistik, Statistik Non Parametris (korelasi Spearman Rank) dan statistik parametris (analisa regresi).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 7 butir indikator motivasi yang tingkat persetujuan populasinya rendah dan perlu mendapat perhatian untuk segera dicarikan jalan keluarnya untuk diatasi, yaitu : (1) Situasi dan kondisi kerja yang terkait dengan kepemimpinan dan manajemen organisasi kurang memenuhi harapan bawahan, (2) Kepuasan kerja ditinjau dari kebijakan organisasi, (3) Kepuasan kerja ditinjau dari sisi penghasilan, (4) Pendistribusian pekerjaan yang kurang adil, (5) Sistem promosi yang belum adil, (6) Kepuasan kerja ditinjau dari sisi konflik, (7) Kepuasan kerja ditinjau dari sisi merasa tenteram dalam bekerja. Untuk indikator kepemimpinan juga terdapat 7 butir indikator yang tingkat persetujuan populasinya rendah dan perlu mendapat perhatian untuk segera dicarikan jalan keluarnya untuk diatasi, yaitu : (1) Perhatian pimpinan terhadap kesejahteraan bawahan kurang seimbang bila dibandingkan dengan tugas tugas yang dicarikan, (2) Dalam menghadapi masalah pimpinan lebih banyak bicara dari pada mendengar, (3) Upaya Pimpinan merealisasikan strategi dalam menciptakan Inovasi, (4) Upaya Pimpinan memilih taktik dan strategi dalam menciptakan inovasi, (5) Upaya pimpinan menyelaraskan keharmonisan antara keinginan individu bawahan dengan tujuan organisasi, (6) Upaya Pimpinan mengajak ke arah impian bersama (visi organisasi) dengan selalu memberi petunjuk dan Cara untuk mencapainya, (7) Penerapan gaya kepemimpinan paternalistik konsep kepemimpinan Ki Hadjar Dewantara. Hasil indikator Iklim Organisasi terdapat 11 butir indikator yang tingkat persetujuan populasinya rendah dan perlu mendapat perhatian untuk segera dicarikan jalan keluarnya untuk diatasi, yaitu: (1) Intensitas terjadinya konflik, (2) Prosedur Kerja dan garis kewenangan yang kurang jelas, (3) Sistem Kompensasi yang tidak menunjukkan rasa keadilan, (4)

Sistem penghargaan dan hukuman, (5) Koordinasi Intern Ditjen Perlindungan HAM, (6) Penyelesaian Konflik, (7) Partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan, (8) Semangat kerjasama, (9) Efektifitas Kerjasama, (10) Keberadaan struktur dan Tupoksi, (11) Pemahaman Visi dan Misi Organisasi.

Tingkat Hubungan Antar Variabel Penelitian didapat hasil sebagai berikut : (1) Variabel motivasi mempunyai hubungan yang positif kuat dan signifikan dengan variabel Kepemimpinan. Artinya hubungan keduanya konsisten, apabila proses kepemimpinan ditingkatkan akan berdampak meningkatkan motivasi kerja pegawai, (2) Variabel Motivasi mempunyai hubungan yang positif kuat dan signifikan dengan variabel Iklim Organisasi. Artinya hubungan keduanya konsisten, apabila proses Iklim Organisasi diperbaiki, maka akan berdampak meningkatkan motivasi kerja pegawai, (3) Variabel Kepemimpinan dan Iklim Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi. Artinya kontribusi kepemimpinan dan iklim organisasi secara bersama-sama dalam mempengaruhi motivasi adalah cukup besar. Atas dasar hasil penelitian tersebut di atas, maka disarankan untuk meningkatkan atau memperbaiki Motivasi, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi, terutama pada indikator yang bermasalah (tingkat persetujuan populasinya rendah). Untuk itu dengan meningkatkan/memperbaiki Kepemimpinan dan Iklim organisasi (secara bersama-sama maupun secara parsial) akan cukup besar pengaruhnya dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

The title above is chosen based on empirical and theoretical phenomenon in Directorate General of Human Rights Protection, which is indicated that some of the employee has a low motivation in work. And the predictor cause of this low motivation is the leadership qualities process and the organization Sphere which are not conducive. This research had done in Directorate General of Human Rights Protection. The research method is population research/census research by distributing 150 questioners that returned only 134. Based on the background above the problem are: (1) How leadership can advance the officials working motivation, (2) How organization sphere can advance the officials working motivation, (3) How far the influence of leadership on the officials work motivation, (4) How far the influence of organization sphere on the officials working motivation, (5) How far the leadership qualities in accordance with the organization sphere influence the officials working motivation. To answer those questions above, the data tabulation method that is using descriptive statistics method, non-parametric statistics (Spearman Rank correlation) and parametric statistics (regression analysis).

The finding shows that there are seven indicators of motivation which have a low population agreement level and need attention to be solved immediately, those are: (1) The work situation and work condition that is related to leadership and management of the organization is not fulfilling the officials hope, (2) Work satisfaction that is observed from organization policy, (3) Work satisfaction that is observed from income earnings side, (4) Work distribution that is not equitable, (5) Promotion system that is not equitable, (6) Work satisfaction that is observed from conflict side, (7) Work satisfaction that is observed from tranquility on work. For the leadership indicator, there are seven indicators too, which have a low population agreement level and need attention to be solved immediately, those are: (1) Leader's attention toward employees' prosperity is not equal if it is compared with their given duties, (2) In facing problem, the leader speaks more than noted, (3) The leader's efforts to realize strategy in making innovation, (4) The leader's efforts to choose tactics and strategy in making innovation, (5) The leader's efforts to adjust harmony between employees' longing with organization's objective, (6) The leader's efforts in urging aim to (organization

vision) by always giving instruction and method to achieve, (7) Application of paternalistic leadership form in Ki Hajar Dewantara leadership qualities concept. From the results of organization sphere, there are eleven indicators, which have a low population agreement level and need attention to be solved immediately, those are: (1) The intensity of conflict occurred, (2) Work procedure and authority border which are not enough clear, (3) Compensation system which doesn't show justness, (4) Appreciation system and punishment, (5) Intern coordination of Directorate General of Human Rights Protection, (6) Conflict Completion, (7) Employees' participation in making decision, (8) Cooperation enthusiasm, (9) Cooperation Effectiveness, (10) The Existence of Structure and Tupoction, (11) Comprehension of Vision and Mission from organization.

The correlations between research variable degree are: (1) Variable of motivation has a positive strong & significant relation with leadership variable. It means the correlation is consistent, if the leadership process is improved, it will increase the motivation of officials performance. (2)The Motivation variable has a strong, positive and significant relation with organizational sphere variable. It means the correlation is consistent, if the organizational sphere process is improved, it will increase the motivation of officials performance. (3) Leadership variable & organizational sphere will jointly has a positive & significant impact to motivation variable. It means the leadership contribution and organizational sphere will jointly give a great impact on motivation. Based on the finding above, it is suggested to increase or to improve motivation, leadership qualities, and organization sphere, especially on the complicated indicator (low population agreement level). Therefore, by increasing/improving leadership qualities and organization sphere (jointly or partial), it will influence big enough (68,8%) to increase officials working motivation.</i>