

Analisis hubungan persepsi keadilan organisasi pada penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil dengan motivasi kerja pegawai di lingkungan pusat pendidikan sumber daya manusia kesehatan

Melianita, Rika

Deskripsi Lengkap: <https://lib.fkm.ui.ac.id/detail.jsp?id=125104&lokasi=lokal>

Abstrak

Keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal dan keadilan informasional merupakan empat dimensi yang menjadi konstruk dalam keadilan organisasi. Persepsi pegawai tentang keadilan organisasi diprediksi berhubungan dengan motivasi kerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara persepsi keadilan organisasi pada penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil dengan motivasi kerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan total sampling dengan melibatkan 91 pegawai di Pusat Pendidikan Sumber Daya Manusia Kesehatan. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang diisi langsung oleh responden. Analisis yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen dan dependen menggunakan uji Chi Square, selanjutnya dilakukan analisis regresi logistik ganda pemodelan faktor resiko pada analisis multivariat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara persepsi keadilan organisasi gabungan dari seluruh dimensi dengan motivasi kerja. Dan berdasarkan dimensi keadilan organisasi hanya dimensi keadilan prosedural dan keadilan interpersonal yang memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja. Persepsi dimensi keadilan interpersonal pada penilaian prestasi kerja PNS merupakan dimensi yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Dan variabel yang menjadi perancu (konfonder) hubungan dimensi persepsi keadilan organisasi dengan motivasi kerja adalah jabatan/kelas jabatan. Peran dan partisipasi pimpinan dalam memberikan motivasi langsung kepada pegawai sangat penting dalam menumbuhkan kerjasama tim yang baik.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja, Keadilan Organisasi, Motivasi Kerja

Distributive justice, procedural justice, interpersonal justice and informational justice is the fourth dimension into the construct of organizational justice. Employee perceptions of organizational justice is predicted to relate to employee motivation. The purpose of this study was to analyze the correlation between perceptions of organizational justice in performance appraisal of civil servants with employee motivation. This research is a quantitative study with explanatory research. The sample used in this study using total sampling involving 91 employees at the Center For Health Human Resources For Health Education. The technique of collecting data using questionnaires filled out directly by the respondent. The analysis is used to examine the correlation between independent and dependent variables using Chi Square test, then performed multiple logistic regression analysis modeling of risk factors in the multivariate analysis. The results of this study indicate that there is a significant relationship between perceptions of organizational justice of all dimensions combined with work motivation. And based on the dimensions of organizational justice only dimension procedural justice and interpersonal justice has a significant correlation with work motivation. Perception of interpersonal justice dimensions on performance appraisal of civil servants is the dimension most dominant influence employee motivation. And that became the confounding variables relations dimension of perceived organizational justice and work motivation is job title/grade position. The role and participation of leaders in delivering directly to employee motivation is very important in fostering

goodteamwork.Keywords: Performance Appraisal, Organizational Justice, Work Motivation