

**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai
dilingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia**

(Studi Empiris pada Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum
Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia)

TESIS



**UNIVERSITAS
BAKRIE**

Donny Anggoro

NIM : 2191001010

**PROGRAM STUDI
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS BAKRIE
JAKARTA
2021**

**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai
dilingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia**

(Studi Empiris pada Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum
Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia)

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Manajemen**



**UNIVERSITAS
BAKRIE**

Donny Anggoro

NIM : 2191001010

**PROGRAM STUDI
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS BAKRIE
JAKARTA
2021**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah tulisan saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar

Nama : Donny Anggoro

NIM : 2191001010

Tanda Tangan : 

Tanggal : 16 Februari 2021

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh

Nama : Donny Anggoro
NIM : 2191001010
Program Study : Magister Manajemen
Judul Tesis :

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai dilingkungan
Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia
(Studi Empiris pada Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum
Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia)

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Study Magister Manajemen Universitas Bakrie

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Dr. Ir. B.P Kusumo Bintoro., M.B.A
Penguji I : Dr. Ir. Urip Sedyo Widodo., M.M
Penguji II : Dr. Ir. Okder Pendrian., S.T., M.M

Dibuat di : Jakarta
Pada Tanggal : 16 Februari 2021

UNGKAPAN TERIMA KASIH

ACKNOWLEDGEMENT

Bismillahirrohmanirrohim, segala puja-puji dan syukur peneliti panjatkan kepada ALLAH SWT atas limpahan rahmat dan karuniaNYA, Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, Keluarga dan para sahabatnya. Alhamdulillah atas rahmat dan ridhoNYA peneliti dapat menyelesaikan penelitian dan penyusunan tesis dengan baik. Semoga tesis ini memberikan manfaat kepada khasanah pengetahuan dan perkembangan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

Dari lubuk hati yang paling dalam peneliti menyampaikan rasa terima kasih yang amat mendalam kepada Ayah, Ibu, Istriku Tersayang, Kakakku Deasy Damayanthi, Adikku Dr.Teddy Anggoro, Noeman Tohepaly, Shoulthan Aldino Tohepaly dan Emir Gibran Tohepaly atas doa dan supportnya kepada peneliti selama hidup dan saat penyusunan tesis. Terima kasih juga peneliti sampaikan kepada Dr. Freddy Harris Direktur Jenderal Kekayaan Intelektual atas kebaikan hati dan kesempatan yang diberikan kepada peneliti hanya ALLAH SWT yang akan membalas kebaikan Abang dan keluarga dengan limpahan nikmat dan rizki yang melimpah ruah.

Peneliti menyadari, bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak karya tulis ini tentu tidak akan terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Sehingga pada momentum yang baik ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Ir. W. Alisjahbana, M.Sc.,Ph.D Selaku Rektor Universitas Bakrie, Yang telah memberikan kesempatan kepada Peneliti untuk menimba ilmu dan pengalaman pada Magister Manajemen Universitas Bakrie;
2. Dr. Dudi Rudianto, M.M., M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang banyak memberikan ilmu, pemahaman dan diskusi kepada Peneliti;

3. Arif Suharko, Ph.D Selaku Koordinator Program Study Magister Manajemen yang telah banyak memfasilitasi peneliti selama menimba ilmu di Magister Manajemen Universitas Bakrie;
4. Dr. Ir. Kusumo Bintoro., M.B.A Selaku pembimbing tesis peneliti. Terima kasih Pak atas bimbingan dan bantuannya semoga Bapak dan keluarga selalu diberikan kesehatan dan limpahan nikmat dan rizki dari ALLAH SWT;
5. Dr. Ir. Urip S Widodo., M.M.,IPM Selaku Penguji I. Terima kasih pak atas ilmu dan masukannya semoga ilmu ini menjadi ilmu yang bermanfaat bagi peneliti;
6. Dr.Ir. Okder Pendrian., S.T., M.M Selaku Penguji II. Terima kasih pak atas ilmu dan masukannya semoga Bapak sehat selalu dan melahirkan banyak magister manajemen yang bias berkontribusi untuk bangsa dan negara;
7. Seluruh dosen pengajar Pasca Sarjana, Bagian Administrasi dan Akademik Pasca Sarjana Universitas Bakrie atas ilmu, bantuan, koordinasi yang baik semoga kesuksesan selalu bersama kita;
8. Para Pejabat dan pegawai dilingkungan Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum atas support dan bantuannya;
9. Rekan-rekan TU Pidana terima kasih atas support yang telah diberikan;
10. Rekan-rekan Pedro dan *Brother Forever* yang selalu memberikan semangat;
11. Sahabat-sahabat terbaik Program Magister Manajemen *Batch 12*, sukses buat kalian semua semoga persahabatan kita selalu terjalin selamanya.

Mohon maaf, peneliti hanya dapat menyampaikan ucapan terima kasih yang mendalam atas bantuan semua pihak yang langsung maupun tidak banyak membantu penulis selama menjalani perkuliahan. Semoga kesehatan, keselamatan dan keberkahan dilimpahi ALLAH SWT kepada kita semua.

Jakarta, 16 Februari 2021



Donny Anggoro

HALAMAN PENYATAAN PERSETUJUAN PUBLIK

Sebagai civitas akademik Universitas Bakrie, Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Donny Anggoro
NIM : 2191001010
Program Study : Magister Manajemen
Jenis Tesis : Study Kuantitatif

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Bakrie Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI
DILINGKUNGAN KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
(Studi Empiris pada Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum
Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia)

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Bakrie berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan Tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta untuk kepentingan akademis. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada Tanggal : 16 Februari 2021
Yang menyatakan


(Donny Anggoro)

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI
DILINGKUNGAN KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

(Studi Empiris pada Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum
Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia)

Donny Anggoro

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor paling dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai dilingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survey. *Key informant* dalam penelitian ini adalah Pegawai Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda terhadap variabel tetap kinerja dan empat variabel bebas yang terdiri dari Budaya Organisasi, *Human Capital Management*, Pengembangan Karir dan Kepemimpinan. Hasil yang dihasilkan adalah bahwa Kepemimpinan adalah Faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai dilingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Untuk itu perlu dibangun tunas-tunas kepemimpinan yang baru, sosok pemimpin sejak dini, untuk menghasilkan sosok pemimpin dengan Gaya Kepemimpinan Bakat (*Indigenous Leadership*) yang mana menurut penulis gaya kepemimpinan inilah yang paling cocok dalam sebuah organisasi birokrasi.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Regresi Berganda, Kepemimpinan Bakat

**FACTORS AFFECTING EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE
MINISTRY OF LAW AND HUMAN RIGHTS**

(Empirical Study at the Directorate General of General Legal Administration
Ministry of Law and Human Rights)

Donny Anggoro

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the most dominant factors affecting the performance of employees within the Ministry of Law and Human Rights. The research method used was quantitative with a survey approach. Key informants in this study were employees of the Directorate General of General Law Administration.

The analysis technique used is multiple regression analysis on the fixed variables of performance and four independent variables consisting of Organizational Culture, Human Capital Management, Career Development and Leadership. The resulting result is that leadership is the most dominant factor affecting employee performance in the Ministry of Law and Human Rights. For this reason, it is necessary to build new leadership shoots, early leader figures, to produce leaders with Indigenous Leadership, which according to the author, is the most suitable leadership style in a bureaucratic organization.

Keywords: Leadership, Multiple Regression, Talent Leadership

DAFTAR ISI

JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
UNGKAPAN TERIMA KASIH	v
HALAMAN PENYATAAN PERSETUJUAN PUBLIK.....	vii
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1. Pengertian Kinerja Pegawai	8
2.2. Penilaian Kinerja Pegawai.....	9
2.3. Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai	9
2.4. Indikator Kinerja Pegawai	10
2.5. Faktor-Faktor Kinerja Pegawai	10
2.5.1 Budaya Organisasi	10
2.5.2 <i>Human Capital Management</i>	12
2.5.3 Pengembangan Karir.....	16
2.5.4 Kepemimpinan.....	20
2.6. Hipotesis	23
2.7. Penelitian Terdahulu	24

BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	30
3.1 Pendekatan Riset.....	30
3.2 Objek Penelitian dan Unit Analisis	30
3.3 Proposisi.....	30
3.4 Kerangka konseptual.....	30
3.5 Sumber dan Pengumpulan Data.....	31
3.5.1 Sumber Data	31
3.5.2 Pengumpulan Data.....	31
3.6 Jadwal Penelitian	32
3.7 Kriteria Evaluasi.....	32
3.8 Teknik Analisis Data.....	32
3.8.1 Analisis Data	32
3.8.2 Uji Instrumen.....	33
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	34
3.8.4 Pengujian Hipotesis	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	38
4.1 Hasil Penelitian	38
4.1.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	38
4.1.2 Deskripsi Responden.....	39
4.1.3 HASIL ANALISIS DESKRIPTIF	43
4.1.4 Asumsi Klasik	51
4.1.5 Hasil Analisis Regresi	56
4.2 Pembahasan	60
4.2.1 Hubungan Budaya Organisasi dalam meningkatkan kinerja ASN pada Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia	60

4.2.2	Hubungan Human Capital Management dalam meningkatkan kinerja ASN pada Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.....	62
4.2.3	Hubungan Pengembangan Karir dalam meningkatkan kinerja ASN pada Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia	63
4.2.4	Hubungan Kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja ASN pada Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia	66
4.2.5	Hubungan karakteristik responden terhadap hasil pengolahan data .	67
4.3	Temuan dan Diskusi	68
BAB V PENUTUP		79
5.1	Kesimpulan	79
5.2	Saran	79
DAFTAR PUSTAKA		82

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Jadwal Penelitian.....	32
Tabel 3.2	Keputusan DW Test.....	36
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Kuisisioner.....	39
Tabel 4.2	Karakterisik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel 4.3	Karakterisik Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 4.4	Karakterisik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	41
Tabel 4.5	Karakterisik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	42
Tabel 4.6	Distribusi Data Budaya Organisasi.....	44
Tabel 4.7	Distribusi Data <i>Human Capital Management</i>	46
Tabel 4.8	Distribusi Data Pengembangan Karir.....	47
Tabel 4.9	Distribusi Data Kepemimpinan.....	49
Tabel 4.10	Distribusi Data Kinerja.....	50
Tabel 4.11	Uji Kolmogrov Smirnov.....	52
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinieritas.....	55
Tabel 4.13	Hasil Uji Autokolerasi.....	56
Tabel 4.14	Hasil Analisis Regresi Berganda.....	57
Tabel 1.15	Kontribusi Pengaruh.....	60
Tabel 1.16	Rencana Aksi Manajemen Perubahan.....	73
Tabel 1.17	Rencana Aksi Penataan Sumber Daya Manusia.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Tingkatan Budaya.....	11
Gambar 3.1	Korelasi Antar Variabel.....	30
Gambar 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Gambar 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	41
Gambar 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	42
Gambar 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	43
Gambar 4.5	Deskripsi Data Variabel Budaya Organisasi.....	45
Gambar 4.6	Deskripsi Data Variabel <i>Human Capital Manajemen</i>	46
Gambar 4.7	Deskripsi Data Variabel Pengembangan Karir.....	48
Gambar 4.8	Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan.....	49
Gambar 4.9	Deskripsi Data Variabel Kinerja.....	51
Gambar 4.10	Grafik Distribusi Normal Data Residual.....	52
Gambar 4.11	Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	54