

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

**Donny Anggoro, Kusumo Bintoro**

Magister Manajemen Universitas Bakrie, Jakarta, Indonesia

Email: donnyanggoro99@gmail.com, kusumo.bintoro@bakrie.ac.id

### **Abstract**

*The purpose of this study is to explore what factors affect employee performance and look for the most dominant factors affecting employee performance within the Ministry of Law and Human Rights with limitations on the scope of research on free variables Of Organizational Culture, Human Capital Management, Career Development and Leadership while the results of this study will be used as a basis for policy making by the Senior Leadership of Madya to determine int policy management and management of human resources. The population of this study is employees in the Directorate General of General Legal Administration as many as 203 respondents with quantitative research methods with data retrieval techniques using questionnaires. Data analysis using multiple linear regressions and hypothesis tests using SPSS Statistics 26 Software. The result of this study is that the four free variables consisting of Organizational Culture, Human Capital Management, Career Development and Leadership affect the performance of employees within the Ministry of Law and Human Rights with the contribution of leadership influence is the most dominant factor that affects the performance of employees within the Ministry of Law and Human Rights.*

**Keywords:** *performance; quantitative methods; multiple regressions; leadership*

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menggali faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai serta mencari faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi dengan batasan ruang lingkup penelitian pada variable bebas Budaya Organisasi, *Human Capital Management*, Pengembangan Karir dan Kepemimpinan adapun hasil penelitian ini akan digunakan sebagai dasar untuk pengambilan kebijakan oleh Pimpinan Tinggi Madya untuk menentukan kebijakan internal sehubungan dengan pengelolaan dan manajemen sumber daya manusia. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum sebanyak 203 responden dengan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan data menggunakan kuisioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dan uji hipotesis menggunakan *Software SPSS Statistics 26*. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa keempat variable bebas yang terdiri dari Budaya Organisasi, *Human Capital Management*, Pengembangan Karir dan Kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi

**How to cite:** Anggoro, Donny., Kusumo Bintoro (2021) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dilingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. *Syntax Literate*. 6(6). <http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i6.3132>

**E-ISSN:** 2548-1398

**Published by:** Ridwan Institute

Manusia dengan kontribusi pengaruh kepemimpinan merupakan faktor paling dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

**Kata Kunci:** kinerja; metode kuantitatif; regresi berganda; kepemimpinan

## **Pendahuluan**

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Kemenkumham) merupakan salah satu dari 34 Kementerian pada Kabinet Kerja dibawah kepemimpinan Presiden Joko Widodo (RI, 2019). Kewenangan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi adalah melakukan pemajuan hak asasi manusia yang berdasarkan keadilan dan kebenaran serta mengawal tegaknya kepastian hukum dan supremasi hukum (Kementerian Hukum dan HAM RI, 2015).

Aparatur Sipil Negara (ASN) (UU Nomor 5, 2014) merupakan sumber daya utama yang bertanggung jawab terhadap keberhasilan penyelenggaraan organisasi pemerintah dalam melakukan pelaksanaan pembangunan nasional sesuai dengan visi dan misi pemerintah. Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya ASN sering divonis sebagai salah satu bagian birokrasi yang tidak produktif, lamban, korup dan inefisien ('Perpres81-2010.pdf', no date). Hal ini berakibat citra pelayanan publik yang diberikan menjadi buruk antara lain prosedur yang berbelit belit, waktu yang lama dan berbiaya mahal. Diharapkan peningkatan kualitas kinerja seorang ASN dirasa dapat memenuhi tuntutan masyarakat yang mengharapkan sebuah layanan publik yang prima.

Salah satu cara untuk mewujudkan sumber daya manusia yang profesional dan berintegritas adalah melakukan Penataan Sumber Daya Manusia sebagai salah satu wujud implementasi *Good Corporate Governance* (Sedarmayanti, 2013). Tata kelola terhadap SDM ASN amat diperlukan dikarenakan ASN merupakan garda terdepan dalam pelaksanaan fungsi pemerintah yaitu memberikan pelayanan umum kepada masyarakat serta mewujudkan kesejahteraan masyarakat (Nur, 2019). Untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat diperlukan sebuah birokrasi yang efisien, efektif, berkeadilan, transparan, akuntabel dan bermoralitas tinggi sehingga pemerintah dapat memberikan layanan yang profesional, tanggap dan aspiratif terhadap tuntutan kebutuhan masyarakat (Iqrom, 2013).

Untuk mewujudkan ASN yang handal pemerintah telah mengeluarkan kebijakan pelaksanaan reformasi birokrasi pada 8 (delapan) area perubahan antara lain ('Perpres81-2010.pdf', no date):

1. Manajemen Perubahan;
2. Penataan dan Penguatan Organisasi;
3. Penataan Peraturan Perundang-Undangan;
4. Penataan Sumber Daya Manusia;
5. Penataan Tata laksana;
6. Penguatan Pengawasan;
7. Penguatan Akuntabilitas Kinerja;
8. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik.

## Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia

Pelaksanaan reformasi birokrasi diharapkan dapat mewujudkan pembangunan organisasi dan insan Aparatur Sipil Negara seutuhnya hal ini dikarenakan salah satu visi dan misi reformasi birokrasi adalah mewujudkan perubahan *Mind Set* dan *Culture Set* Aparatur Sipil Negara yang beretika, berintegritas dalam pengabdian untuk memberikan layanan prima kepada masyarakat serta menyelenggarakan pemerintahan yang transparan, akuntabel, professional dan berkepastian hukum. Dalam memantapkan pelaksanaannya di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia telah ditetapkan tata nilai Profesional, Akuntabel, Sinergis, Transparan dan Inovatif yang terimplementasi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang diemban oleh setiap pegawai (Permenkumham, 2020).

Sehubungan dengan implementasi dari Penataan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, peneliti ingin menggali apakah faktor yang paling dominan dalam peningkatan kinerja ASN di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dengan batasan masalah yaitu Budaya Organisasi, *Human Capital Management*, Pengembangan Karir, dan Kepemimpinan.

Menurut Bernardin dan Russel dalam Priansa (Priansa, 2015) menyatakan bahwa, “Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi kepegawaian tertentu atau kegiatan-kegiatan pada kepegawaian tertentu selama periode waktu tertentu, hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.” Adapun pengertian dan variabel yang mempengaruhi kinerja menurut peneliti antaralain sebagai berikut:

### 1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai yang dijadikan pegangan oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas dan fungsinya serta dalam berperilaku sehari-hari

### 2. *Human Capital Management*

*Human Capital Manajemen* merupakan sebuah strategi terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia dari tahapan awal hingga tahapan akhir melalui sebuah sistem.

### 3. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah sebuah tahapan yang berkaitan dengan sikap, perilaku dan aktifitas seorang pegawai terkait dengan pelaksanaan tugas dan kewajibannya.

### 4. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasi organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat dicapai.

Hipotesis adalah pernyataan sementara atas pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam sebuah penelitian. Disebutkan sementara dikarenakan sifatnya masih menduga-duga dan harus dibuktikan kebenarannya melalui sebuah pelaksanaan riset atau

penelitian. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah sebuah jawaban teoritis terhadap sebuah rumusan masalah pada penelitian bukan sebuah jawaban empiric (Sugiyono, 2017).

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Budaya Organisasi merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja ASN pada Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;
2. *Human Capital Management* merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja ASN pada Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;
3. Pengembangan Karir merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja ASN pada Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;
4. Kepemimpinan merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja ASN pada Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

### **Metode Penelitian**

Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan survey. Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2017) Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan” (Creswell, 2016).

#### **A. Objek Penelitian**

Objek penelitian ini difokuskan pada kondisi yang mempengaruhi kinerja seorang Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Sedangkan unit analisisnya adalah Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum Adapun waktu pelaksanaan kegiatan penelitian adalah Desember 2020-Januari 2021.

#### **B. Teknik Analisis Data**

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, penggunaan analisis regresi berganda dilakukan untuk menghitung naik turunnya keadaan variabel terikat. Hal ini dapat dilakukan bila memiliki dua atau lebih variabel bebas yang dinaik turunkan nilainya dalam kata lain prediktor dimanipulasi, dengan kata lain analisis regresi berganda dapat digunakan bila sebuah variabel terikat memiliki minimal dua variabel bebas dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2017):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan angket atau kuesioner kepada pejabat atau pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum untuk mengetahui Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia adapun teknik pengolahan data menggunakan Analisis Regresi Berganda menggunakan *Software SPSS Statistics 26*.

Jumlah responden yang dilibatkan dalam penelitian ini sebesar 203 responden, perhitungan untuk mendapatkan jumlah responden menggunakan Rumus Slovin dengan perhitungan total populasi pegawai pada Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum sejumlah 425 orang, *Confidence Level* sebesar 95% dan *Margin of Error* sebesar 5%.

## Hasil dan Pembahasan

### A. Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen penelitian ini diujicobakan pada data ujicoba sebanyak 30 responden. Untuk  $n=30$  diperoleh nilai  $r$  tabel ( $5\%; 30$ ) = 0,361. Item dinyatakan valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,361. Sedangkan item dinyatakan reliabel jika memiliki nilai  $\alpha > 0,70$ . Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat seperti pada tabel berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Kuesioner**

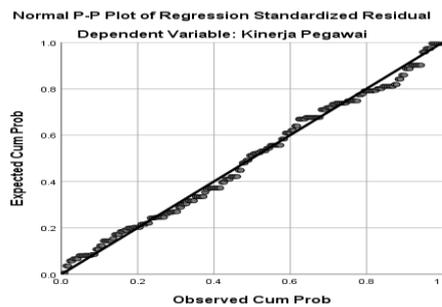
Variable	Item	Validitas		Realibilitas	
		R hitung	Keterangan	Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	X1_1	0.741	Valid	0,860	Reliabel
	X1_2	0.587	Valid		
	X1_3	0.506	Valid		
	X1_4	0.858	Valid		
	X1_5	0.535	Valid		
	X1_6	0.527	Valid		
	X1_7	0.673	Valid		
Human Capital Management	X2_1	0.758	Valid	0.838	Reliabel
	X2_2	0.667	Valid		
	X2_3	0.621	Valid		
	X2_4	0.602	Valid		
	X2_5	0.596	Valid		
Pengembangan Karir	X3_1	0.684	Valid	0.857	Reliabel
	X3_2	0.692	Valid		
	X3_3	0.690	Valid		
	X3_4	0.668	Valid		
	X3_5	0.652	Valid		
Kepemimpinan	X4_1	0.669	Valid	0.878	Reliabel
	X4_2	0.732	Valid		
	X4_3	0.810	Valid		
	X4_4	0.714	Valid		
	X4_5	0.646	Valid		
Kinerja Pegawai	Y1	0.403	Valid	0.839	Reliabel
	Y2	0.798	Valid		
	Y3	0.619	Valid		
	Y4	0.544	Valid		
	Y5	0.597	Valid		
	Y6	0.801	Valid		

Dari hasil pengujian reliabilitas pada variabel Budaya Organisasi, *Human Capital Management*, Pengembangan Karir, Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai

didapat nilai *Alpha Cronbach* di atas 0,700 dengan demikian instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

**B. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan *normal probability Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016). Hasil uji normalitas data penelitian ini dapat dilihat pada grafik berikut:



**Grafik 1**  
**Distribusi Normal Data Residual**

Melihat grafik sebagaimana terlihat diatas dapat diketahui bahwa plot data mengikuti garis diagonalnya, sehingga dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal. Hal ini diperkuat hasil uji statistik *Kolmogrov-Smirnov* sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Uji Statistik Normalitas Data Residual dengan Uji Kolmogrov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		203
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.000000
	Std. Deviation	1.24276183
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.050
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

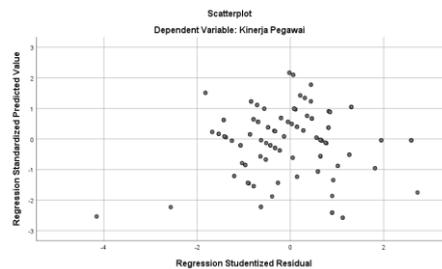
Data mengikuti distribusi normal apabila nilai signifikansi pengujian Kolmogorov-Smirnov (K-S) lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 (Ghozali, 2016). Hasil uji normalitas terlihat nilai stastistik K-S sebesar 0,079 dan signifikansi

sebesar  $0,061 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual memiliki distribusi normal.

### C. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dilakukannya Uji untuk mengetahui apakah dalam mengukur model regresi terjadi kesalahan atau terjadi ketidaksamaan varian dari residual pengamatan satu ke pengamatan lain. Metode *Scatter plot* digunakan untuk melihat adanya gejala heteroskedastisitas dengan kriteria hasil sebagai berikut:

- Jika pola titik-titik membentuk pola yang teratur, bergelombang, melebar untuk selanjutnya menyempit maka dapat diambil kesimpulan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Sedangkan jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Grafik 2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar *scater plot* di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu atau dengan kata lain menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan terhadap data yang diteliti tidak ditemukan heteroskedastisitas.

### D. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat adanya satu atau lebih hubungan linier yang sempurna. Menurut (Ghozali, 2016) bahwa tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dari besarnya VIF (*Variance Inflating Factor*) dan *tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah:

- Mempunyai nilai  $VIF \leq 10$
- Mempunyai angka  $tolerance \geq 0,10$ .

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Unstandardddzed Coefficients		Unstandardddzed Coefficients		Collinerif Tolerance
	B	Std. Error	Beta	t	

	(Constant)	2560	1.370		1.869	.063	
	Budaya Organisasi	.203	.034	.321	6.048	.000	.748
1	Human Capital Management	.205	.039	.335	5.245	.000	.517
	Pengembangan Karir	.232	.072	.261	3.226	.001	.470
	Kepemimpinan	.361	.059	.350	6.117	.000	.643

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan, diketahui bahwa variabel bebas Budaya Organisasi, *Human Capital Management*, Pengembangan Karir dan Kepemimpinan memiliki nilai *tolerance* masing-masing lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

**E. Uji Autokorelasi**

Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi, jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik/ tidak layak dipakai prediksi. Masalah autokorelasi baru timbul jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dengan kesalahan pengganggu periode t-1 (sebelumnya).

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin-Watson
1	.754 <sub>a</sub>	.584	.575	1.25525	2.207

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Human Capital Management, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dalam regresi linier bisa dapat dilihat dengan menggunakan uji *Durbin-Watson (D-W Test)*. Pengambilan keputusan ada atau tidaknya autokorelasi didasarkan pada (Ghozali, 2011) yaitu tidak ada autokorelasi positif atau negatif jika  $du < d < 4 - du$ . Pada tabel Durbin Watson untuk jumlah sampel  $n=203$  dan jumlah variable bebas  $k=4$  diperoleh  $du=1,73$ , sehingga nilai  $4-du = 2,27$ .

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui nilai Durbin-Watson sebesar 2,207. Nilai tersebut berada diantara  $du$  (1,73) sampai  $4-du$  (2,27), sehingga dapat disimpulkan **tidak ada autokorelasi**. Berdasarkan uji asumsi klasik di atas, diketahui bahwa semua pengujian data tidak ditemukan adanya pelanggaran asumsi klasik, sehingga data dapat dianalisis menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda

## F. Hasil Analisis Regresi

Teknik analisis regresi linier berganda yang digunakan pada penelitian ini memiliki empat variabel bebas antara lain Budaya Organisasi (X1), *Human Capital Management* (X2), Pengembangan Karir (X3) dan Kepemimpinan (X4) Variabel terikat dalam penelitian ini yakni Kinerja Pegawai (Y). Dengan menggunakan *software* SPSS 26 didapatkan hasil olah data sebagaimana berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	S
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.560	1.370		1.869	
	Tingkat Budaya Organisasi	1.203	0.034	0.321	6.048	
	Pengalaman Kerja	0.205	0.039	0.335	5.245	
	Pengembangan Karir	0.232	0.072	0.216	3.226	
	Kepemimpinan	0.361	0.059	0.350	6.117	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

R = 0.764

R Square = 0.584

Adjusted R Square = 0.575

F hitung = 69.349

Signifikansi = 0.000

### 1. Uji Parsial

Koefisien regresi bernilai positif menunjukkan bahwa pengaruh keempat variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai bersifat positif. Dengan demikian keempat hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi, *Human Capital Management*, Pengembangan Karir dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dapat **diterima**.

### 2. Uji Simultan

Dari hasil pengolahan data menggunakan uji regresi didapatkan nilai F hitung sebesar 69.349 dan nilai probabilitas signifikansi 0,000 dengan tingkat  $\alpha$  sebesar 5%. Hal ini menunjukkan nilai signifikansi Uji F lebih kecil daripada nilai signifikansi sebesar 0,05. Artinya bahwa Budaya Organisasi (X1), *Human Capital Management* (X2), dan Pengembangan Karir (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi, *Human Capital Management*, Pengembangan Karir dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dapat **diterima**.

### 3. Kontribusi Pengaruh

**Tabel 6**  
**Kontribusi Pengaruh**

Variabel	Koefisien Beta	Korelasi product moment	Besarnya pengaruh
Budaya Organisasi	0.321	0.479	0.154
Human Capital Management	0.335	0.356	0.119
Perkembangan Karir	0.216	0.598	0.129
Kepemimpinan	0.350	0.520	0.182
<b>Total</b>			<b>0.584</b>

Pada tabel *Model Summary* diketahui nilai R square = 0,584, artinya pengaruh Budaya Organisasi, *Human Capital Management*, Pengembangan Karir, secara simultan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 58,4%. Nilai tersebut terdiri dari kontribusi Budaya Organisasi sebesar 15,4%; kontribusi *Human Capital Management* sebesar 11,9%; kontribusi Pengembangan Karir sebesar 12,9% dan kontribusi Kepemimpinan sebesar 18,2%. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh paling besar adalah variabel Kepemimpinan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut: 1). Budaya organisasi berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja ASN pada Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia; 2). *Human Capital Management* berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja ASN pada Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia; 3). Pengembangan karir berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja ASN pada Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia; 4). Kepemimpinan berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja ASN pada Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia; 5). Bahwa keempat variabel bebas sebagaimana tersebut di atas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum; 6). Berdasarkan hasil analisis terkait dengan kontribusi pengaruh bahwa Variabel Kepemimpinan merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai dilingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

## BIBLIOGRAFI

- Creswell, J. W. (2016) *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, Dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, p. 5. [Google Scholar](#)
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariete IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro. [Google Scholar](#)
- Iqrom, P. (2013) *Reformasi Birokrasi di Nusantara*. Universitas Brawijaya Press. [Google Scholar](#)
- Kementerian Hukum dan HAM RI (2015) 'Permenkumham No. 29 Tahun 2015 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia', *Badan Pembinaan Hukum Nasional BPHN*, (1473), pp. 1–424.
- Nur, A. R. (2019) *Tinjauan Hukum Islam Tentang Peningkatan Disiplin Aparatur Sipil Negara (Asn) Dalam Upaya Meningkatkan Pelayanan Masyarakat Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 (Studi di Kelurahan Gunung Sulah Kecamatan Way Halim Kota Bandar Lampung)*. UIN Raden Intan Lampung. [Google Scholar](#)
- Permenkumham (2020) 'Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Tahun 2020-2024', (1630), 1–302.
- 'Perpres81-2010.pdf' (no date).
- Priansa (2015) 'Manajemen sumber daya manusia', *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- RI, P. (2019) 'Perpres RI No. 68 Tahun 2019 Tentang Organisasi Kementerian Negara', (015398).
- Sedarmayanti (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama. [Google Scholar](#)
- Sugiyono (2017) *Sugiyono, Metode Penelitian*, *Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- UU Nomor 5 (2014) 'Aparatur Sipil Negara', *UU Nomor 5 Tahun 2014*, pp. 1–105. [Google Scholar](#)

---

### Copyright holder:

Donny Anggoro, Kusumo Bintoro (2021)

### First publication right:

Jurnal Syntax Literate

### This article is licensed under:

