

**BUDAYA ORGANISASI DAN HUBUNGANNYA DENGAN KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM
YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)**

Oleh :

IGNATIUS ANDREW FRANSERA

201007289

PROGRAM STUDI SOSIOLOGI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

2025

HALAMAN PERSETUJUAN

BUDAYA ORGANISASI DAN HUBUNGANNYA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM YOGYAKARTA

SKRIPSI

Disusun Guna Melengkapi Tugas Akhir Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Sosial (S.Sos)

disusun oleh :

IGNATIUS ANDREW FRANSERA

201007289

disetujui oleh :



Kristian Tamtomo, S.Antr., M.A., Ph.D.

Dosen Pembimbing

**PROGRAM STUDI SOSIOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

2025

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Budaya Organisasi Dan Hubungannya Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor
Kementerian Hukum Dan Ham Yogyakarta

Penyusun : Ignatius Andrew Fransera

NPM : 201007289

Telah diuji dan dipertahankan pada Sidang Ujian Skripsi yang diselenggarakan pada

Hari / Tanggal : Senin / 24 Februari 2025

Pukul : 10.00 WIB (sepuluh pagi)

Tempat : Ruang pendadaran FISIP UAJY

TIM PENGUJI

Kristian Tamtomo, S.Antr., M.A., Ph.D
PENGUJI UTAMA


.....

Agustinus Arvo Lukisworo, S.Sos., M.A.
PENGUJI 1


.....

Stefanus Nindito, S.Sos., M.Si.
PENGUJI 2


.....
Kristian Tamtomo, S.Antr., M.A., Ph.D
Ketua Program Studi S1 Sosiologi

HALAMAN KEASLIAN

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Ignatius Andrew Fransera
NPM : 201007289
Program Studi : Sosiologi
Judul Karya Tulis : BUDAYA ORGANISASI DAN HUBUNGANNYA
DENGAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM YOGYAKARTA

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya tulis tugas akhir ini benar-benar saya kerjakan sendiri. Karya tulis tugas akhir ini bukan merupakan plagiarisme, pencurian hasil karya milik orang lain, hasil kerja orang lain untuk kepentingan saya karena hubungan material maupun non – material, ataupun segala kemungkinan lain yang pada hakekatnya bukan merupakan karya tulis tugas akhir saya secara orisinal dan otentik

Bila kemudian hari diduga kuat ada ketidaksesuaian antara fakta dengan kenyataan ini, saya bersedia diproses oleh tim Fakultas yang dibentuk untuk melakukan verifikasi, dengan sanksi terberat berupa pembatalan kelulusan.

Pernyataan ini saya buat dengan kesadaran sendiri dan tidak atas tekanan ataupun paksaan dari pihak maupun demi menegakan integritas akademik di institusi ini.

Yogyakarta, 3 Februari 2024
Saya yang menyatakan



Ignatius Andrew Fransera

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah budaya organisasi memiliki hubungan dengan kinerja pegawai atau tidak. Konsep yang digunakan pada penelitian ini adalah budaya organisasi dan kinerja pegawai. Konsep yang digunakan dalam budaya organisasi antara lain adalah pola komunikasi, pengarahan, dukungan manajemen, kontrol, dan sistem imbalan. Sedangkan pada konsep kinerja pegawai menggunakan beberapa indikator seperti *quantity*, *quality*, *timeliness*, *cost effectiveness*, *need for supervision*, dan *interpersonal impact*. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasi. Pendekatan tersebut dilakukan karena peneliti ingin mengetahui kedua hubungan tersebut dengan data yang berbentuk statistik. Subjek pada penelitian ini adalah para pegawai di Kantor Kementerian Hukum dan HAM yang berjumlah 69 pegawai sebagai sampel. Dalam Kantor Kementerian Hukum dan HAM memiliki 4 divisi pekerjaan yaitu divisi administrasi, divisi pemasyarakatan, divisi keimigrasian, dan divisi pelayanan hukum dan HAM. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan memanfaatkan *Google Form*, dengan total pernyataan sebanyak 18 butir. Penggunaan program *Google Form* memudahkan para responden untuk mengisi kuesioner, karena *Google Form* adalah salah satu cara efisien untuk melakukan pengumpulan data kuantitatif. Data yang didapat kemudian diinput menggunakan program SPSS. Uji yang dilakukan dalam SPSS yakni menggunakan teknik *Product Moment Pearson*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseluruhan dari rata-rata budaya organisasi mendapat nilai 4,31, yang berarti bahwa penilaian para responden terhadap pernyataan budaya organisasi tergolong dalam kategori sangat tinggi. Begitu pula dalam penilaian responden terhadap kinerja pegawai yang mendapat nilai rata-rata adalah 4,47. Selanjutnya berdasarkan perhitungan SPSS menggunakan korelasi didapat nilai 0,460 yang berarti bahwa budaya organisasi dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang sedang. Hal ini berarti hubungan yang terjadi tidak berada pada kategori rendah maupun tinggi, melainkan berada di antara keduanya.

Kata kunci : budaya organisasi, kinerja pegawai, kemenkumham, hubungan

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	II
HALAMAN PENGESAHAN	III
HALAMAN KEASLIAN	IV
ABSTRAK	V
DAFTAR ISI	VI
DAFTAR TABEL	VIII
DAFTAR GAMBAR	IX
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Kajian Pustaka	4
D. Kerangka Konseptual.....	10
1. Budaya Organisasi	10
2. Kinerja Pegawai.....	11
3. Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai.	12
E. Hipotesis Penelitian.....	13
F. Tujuan Penelitian	13
G. Sistematika Penulisan	14
BAB II METODOLOGI DAN DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	15
A. Jenis Penelitian dan Metode Penelitian	15
B. Populasi dan Sampel	15
C. Operasionalisasi Konsep	17
D. Metode Pengumpulan Data, Jenis Data, Cara Analisis Data	20
1. Metode Pengumpulan Data	20
2. Jenis Data	23
3. Cara Analisis Data	24
E. Deskripsi Objek Penelitian.	31
BAB 3 HASIL TEMUAN DAN PEMBAHASAN	34
A. Hasil Penelitian.....	34
1. Profil Responden	34
2. Penilaian Budaya Organisasi.....	37

3. Penilaian Kinerja Pegawai.....	46
B. Pembahasan	60
BAB IV KESIMPULAN.....	65
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN	68

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Tabel Kajian Pustaka	7
Tabel 2. 1 Tabel Operasionalisasi Konsep	17
Tabel 2. 2 Tabel Penilaian Skala Likert	21
Tabel 2. 3 Tabel Kuesioner Validitas Budaya Organisasi (tidak valid)	25
Tabel 2. 4 Tabel Kuesioner Validitas Budaya Organisasi (valid)	26
Tabel 2. 5 Tabel Kuesioner Validitas Kinerja Pegawai (valid).....	27
Tabel 2. 6 Tabel Tingkatan Hubungan	30
Tabel 3. 1 Tabel Responden Berdasarkan Jenis kelamin	34
Tabel 3. 2 Tabel Responden Berdasarkan Divisi Pekerjaan	35
Tabel 3. 3 Tabel Responden Berdasarkan Lama Bekerja	36
Tabel 3. 4 Tabel Responden Indikator Pola Komunikasi	38
Tabel 3. 5 Tabel Responden Indikator Pengarahan	39
Tabel 3. 6 Tabel Responden Indikator Dukungan Manajemen.....	40
Tabel 3. 7 Tabel Responden Indikator Dukungan Kontrol	42
Tabel 3. 8 Tabel Responden Indikator Sistem Imbalan	44
Tabel 3. 9 Tabel Rata-rata Nilai Keseluruhan Variabel X	45
Tabel 3. 10 Tabel responden Indikator Quality.....	47
Tabel 3. 11 Tabel responden Indikator Quantity.....	49
Tabel 3. 12 Tabel responden Indikator Timeliness	50
Tabel 3. 13 Tabel responden Indikator Cost Effectiveness.....	51
Tabel 3. 14 Tabel responden Indikator Need for Supervision	53
Tabel 3. 15 Tabel responden Indikator Interpersonal Impact	55
Tabel 3. 16 Tabel Rata-rata Nilai Keseluruhan Variabel Y	57
Tabel 3. 17 Tabel Pedoman Koefisien Korelasi	59
Tabel 3. 18 Tabel Analisis Korelasi Product Moment Pearson	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Gambar Hasil Reliabilitas (tidak reliabel)	28
Gambar 2. 2 Gambar Skor Setiap Pernyataan Reliabilitas	29
Gambar 2. 3 Gambar Hasil Reliabilitas (reliabel)	29
Gambar 2. 4 Gambar Struktur Organisasi Kemenkumham	33