

# Hubungan budaya kerja dan motivasi pegawai dengan kinerja organisasi pada sekretariat jenderal dan kepaniteraan mahkamah konstitusi Republik Indonesia: suatu kajian tentang persepsi pegawai

Paiyo, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=116712&lokasi=lokal>

---

## Abstrak

Persoalan peningkatan kinerja pegawai merupakan hal yang sentral dibicarakan dalam manajemen sumberdaya manusia. Untuk itu kajian mengenai faktor-faktor yang berkorelasi dengan pencapaian kinerja pegawai selalu dilakukan dari waktu ke waktu. Beberapa faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai antara lain yaitu budaya kerja pegawai dan motivasi pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Hubungan Budaya Kerja dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi; (2) Hubungan Motivasi Pegawai dengan kinerja organisasi pada Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi; (3) Hubungan Budaya Kerja dan Motivasi Pegawai secara bersama-sama dengan kinerja organisasi pada Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi.

Untuk menjawab tujuan penelitian tersebut digunakan beberapa konsep yaitu, konsep kinerja organisasi, konsep budaya kerja pegawai dan konsep motivasi kerja pegawai. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau merupakan tingkat pencapaian tujuan. Kinerja adalah degree sejauhmana seseorang melaksanakan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya untuk mencapai hasil sesuai dengan target kerjanya; bila hasil kerja semakin mendekati target kerjanya maka tentu kinerjanya semakin baik (Rue dan Byars dalam Keban, 1995). Menurut Robbins (2002), karakteristik budaya organisasi, yaitu: inisiatif individu, toleransi terhadap tindakan beresiko, arah, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, toleransi terhadap konflik, pola-pola komunikasi. Motivasi menurut Maslow terdiri dari hirarkhi tingkat kebutuhan, yaitu: kebutuhan fisik, rasa-aman, hubungan sosial, perwujudan diri, pengakuan terhadap prestasi. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui studi lapangan, kuesioner. Sedangkan data sekunder berasal dari data laporan dari berbagai instansi yang berhubungan dengan masalah penelitian.

Hasil analisis yang diperoleh menunjukkan bahwa; (1) Budaya kerja memiliki korelasi positif dengan kinerja pegawai secara signifikan di Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi; (2) Motivasi kerja pegawai memiliki korelasi positif dengan kinerja pegawai secara signifikan di Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi; (3) Budaya kerja dan Motivasi kerja pegawai memiliki korelasi positif dengan kinerja pegawai secara signifikan di Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi. Semakin baik budaya kerja dan motivasi, semakin tinggi kinerja pegawai di Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi. Sebagai rekomendasi dari penelitian ini, disarankan kepada Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi untuk menciptakan nuansa kerja yang menunjang pencapaian Kinerja Pegawai, melalui penciptaan budaya kerja yang kondusif melalui pelatihan yang memadai. Diperlukan penelitian lanjutan, selain budaya kerja, dan motivasi pegawai yang akan berkorelasi dengan kinerja.

<hr>

Issues about organizational performance are the central issues to discuss in human resources management. Therefore, study about same factors correlate with organizational performance is to be done from time to time. Same factors which is correlate with organizational performance such as organizational culture and motivation.

This research aim to know: (1) the correlation between organizational culture toward organizational performance in Sekretariat General and Registrar of Constitutional Court of The Republic of Indonesia; (2) the correlation between motivation toward organizational performance in Sekretariat General and Registrar of Constitutional Court of The Republic of Indonesia; (3) the correlation between organizational culture and motivation toward organizational performance in Sekretariat General and Registrar of Constitutional Court of The Republic of Indonesia.

To answer the research aim are used same concept. That are organizational performance concept, organizational culture concept and motivation. Performance is the degree of accomplishment (Rue dan Byars: Keban, 1995). According to Robbins (2002), organizational culture specified are: personal initiative, tolerans toward risk action, objective, integration, management support, control, identity, tolerans toward conflict, communication structure. Motivation according to Maslow are built base on hirarchy need. That are: fisical need, secure need, social relationship, self actualization, prestise need. Data used in this research are primery and secondary data. Primary data are collected by field research and qestioner. Secondary data are collected from report data from various resourch which is related to research topic.

Research indicated same result, which are; (1) there is positive correlation between organizational culture toward organizational performance in Sekretariat General and Registrar of Constitutional court; (2) there is positive the correlation between motivation toward organizational performance in Sekretariat General and Registrar of Constitutional Court; (3) there is positive the correlation between organizational culture and motivation toward organizational performance in Sekretariat General and Registrar of Constitutional Court As recommendation, this research give suggestion to Sekretariat General and Registrar of Constitutional Court of The Republic of Indonesia to create works environment which is related to reach the highest work performance by same effort specially suitable training for the employee. Is needed to do additional research by other researcher, beside organizational culture and motivation that will correlate to reach good performance of Sekretariat General and Registrar of Constitutional Court of The Republic of Indonesia employe.