



**UNIVERSITAS INDONESIA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM PASCASARJANA**

**T E S I S**

**HUBUNGAN BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI PEGAWAI DENGAN KINERJA  
ORGANISASI PADA SEKRETARIAT JENDERAL DAN KEPANITERAAN  
MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA  
(SUATU KAJIAN TENTANG PERSEPSI PEGAWAI)**

**Diajukan Untuk memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh  
Gelar Magister Sains (M.Si.) Dalam Ilmu Administrasi**

**Oleh :**

**Nama : P a i y o**

**NPM : 0606038856**

**Program Studi : Ilmu Administrasi**

**Kekhususan : Administrasi dan Kebijakan Publik**

**JAKARTA**

**Juli, 2008**

**UNIVERSITAS INDONESIA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI  
KEKHUSUSAN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN PUBLIK**

## **ABSTRAK**

**Paiyo  
0606038856**

**HUBUNGAN BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI PEGAWAI DENGAN  
KINERJA ORGANISASI PADA SEKRETARIAT JENDERAL DAN  
KEPANITERAAN MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA  
(SUATU KAJIAN TENTANG PERSEPSI PEGAWAI)**

**xiv+108 Halaman + 38 tabel + 20 Gambar 38 + 3 Lampiran.**

**Daftar Pustaka : 37 buku, 5 Jurnal/web site, 8 Peraturan/laporan**

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.

UNIVERSITY OF INDONESIA  
FAKULTY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCE  
DEPARTEMEN OF ADMINISTRASI SCIENCE  
POSTGRADUATE PROGRAMME  
PROGRAM STUDY OF ADMINISTRATIVE SCIENCE  
MAJORITY ADMINISTRATIVE AND PUBLIC POLICY

## ABSTRACT

Paiyo  
0606038856

**THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK MOTIVATION TOWARD ORGANIZATIONAL PERFORMANCE IN SEKRETARIAT GENERAL AND REGISTRAR OF CONSTITUTIONAL COURT OF THE REPUBLIK OF INDONESIA  
(A Study About Employee Perseption)**

**xiv+108 Pages + 38 tables + 20 Pictures 38 + 3 Attachments.  
Literatures List: 37 book, 5 Jurnal/web site, 8 Government Regulation /Related report**

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, comunication structure. Motivation according to Maslow are built base on hirarchy need. That are: fisical need, secure need, social relationship, self actualization, prestise need.

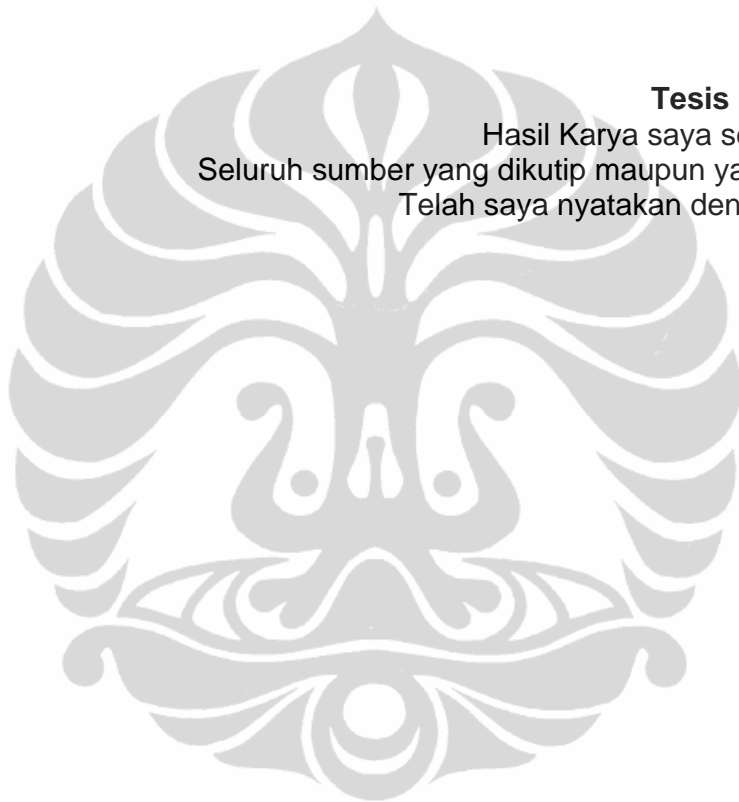
Data used in this research are primary and secondary data. Primary data are collected by field research and questionnaire. Secondary data are collected from report data from various sources which is related to research topic.

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. It 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 employee

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

**Tesis ini adalah**  
Hasil Karya saya sendiri, dan  
Seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk  
Telah saya nyatakan dengan benar




**Paiyo**

**UNIVERSITAS INDONESIA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI  
KEKHUSUSAN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN PUBLIK**

**TANDA PERSETUJUAN PEMBIMBING TESIS**

**NAMA : Paiyo  
NPM : 0606038856  
JUDUL : Hubungan Budaya Kerja Dan Motivasi Pegawai Dengan  
Kinerja Organisasi Pada Sekretariat Jenderal dan  
Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia  
(Suatu Kajian Tentang Persepsi Pegawai)**



**Pembimbing Tesis**

**(Drs. Moh. Riduansyah, M.Si)**

**UNIVERSITAS INDONESIA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI  
KEKHUSUSAN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN PUBLIK**

**LEMBAR PENGESAHAN TESIS**

**NAMA : Paiyo  
NPM : 0606038856  
JUDUL : Hubungan Budaya Kerja Dan Motivasi Pegawai Dengan  
Kinerja Organisasi Pada Sekretariat Jenderal dan  
Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia  
(Suatu Kajian Tentang Persepsi Pegawai)**

Tesis ini telah dipertahankan dihadapan sidang Penguji Tesis Program Pascasarjana Kekhususan Administrasi Dan Kebijakan Publik, pada tanggal 2 bulan Juli, tahun 2008, dan telah dinyatakan :

**Tim Penguji :**

Ketua Sidang :  
Prof. Dr. Bhenyamin Hoessein ( )

Pembimbing :  
Drs. Moh. Riduansyah, M. Si. ( )

Penguji Ahli :  
Drs. Pantius D. Soeling, M. Si. ( )

Sekretaris sidang :  
Achmad Lutfi, M. Si. ( )



## KATA PENGANTAR

Puji Syukur Penulis ucapkan kehadiran Allah S.W.T. STuhan Yang Maha Esa, karena dengan Rahmad dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis dengan judul “Hubungan Budaya Kerja Dan Motivasi Pegawai Dengan Kinerja Organisasi Pada Sekretariat Jenderal Dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia (Suatu Kajian Tentang Persepsi Pegawai)”.

Selama proses penyelesaian penyusunan tesis ini, penulis banyak menerima bantuan, bimbingan dan arahan dari berbagai kalangan, khususnya kepada Dosen Pembimbing dan Nara Sumber. Oleh karena itu, ucapan terima kasih yang tulus penulis tujukan kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. Bhenyamin Hoessein selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, yang telah memberikan kesempatan dan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan studi di Universitas Indonesia.
2. Dr. Prasetya Irawan (Almarhum) yang telah membimbing penulis sampai akhir hayatnya. Dan selanjutnya bimbingan ini diteruskan oleh Drs. Moh. Riduansyah, M.Si, yang di sela-sela kesibukaannya, masih meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga tesis ini dapat diselesaikan tepat pada waktu yang diharapkan.
3. Semua Dosen yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan selama studi.
4. Para pengelola Program Studi Ilmu Administrasi yang telah memberikan kemudahan selama proses perkuliahan.
5. Selanjutnya ucapan terima kasih disampaikan kepada Sekretaris Jenderal Mahkamah Konstitusi yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk tugas belajar di Universitas Indonesia.
6. Ungkapan terima kasih juga disampaikan kepada Istriku tercinta Supriyati, yang dengan sabar mendampingi penulis selama studi di Universitas Indonesia dan ananda Dyah, Arief dan Ratih yang telah berkorban mengurangi haknya untuk bercengkrama dengan papanya serta kawan-kawan sesama mahasiswa program pascasarjana Universitas Indonesia atas segala doá dan dorongannya. Tidak lupa pula penulis menyampaikan

penghargaan, ungkapan kasih sayang dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada ayahanda Alm.Sastrowiadi, ibunda Wagiyem serta seluruh keluarga besar kami. yang telah mendorong penyelesaian studi ini.

7. Kepada teman-temanku yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang turut mendukung tersusunnya tesis ini.

Penulis menyadari dengan sepenuh hati bahwa substansi dari tesis ini masih jauh dari sempurna, sehingga penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif bagi penyempurnaan tesis ini.

Akhirnya penulis mengharapkan agar tesis ini dapat bermanfaat bagi semua khususnya pada Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia.

Jakarta, Juli 2008

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL TESIS.....	i
ABSTRAK .....	ii
ABSTRACT .....	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS .....	vi
TANDA PERSETUJUAN PEMBIMBING TESIS .....	vii
TANDA PESETUJUAN PENGUJI TESIS .....	viii
KATA PENGANTAR .....	lx
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xiii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Permasalahan .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Signifikansi Penelitian .....	9
E. Sistematika Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN LITERATUR DAN METODE PENELITIAN .....	11
A. Tinjauan Literatur .....	11
B. Model Analisis.....	30
C. Hipotesis .....	31
D. Operasionalisasi Konsep.....	32
E. Metode Penelitian .....	35
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN.....	42
A. Sejarah Pendirian Mahkamah Konstitusi.....	42
B. Gambaran Umum Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi	45
C. Pelaksanaan Wewenang Mahkamah Konstitusi .....	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	69
A. Persepsi Pegawai Tentang Pencapaian Kinerja Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi.....	69
B. Persepsi Pegawai tentang Budaya Kerja Pegawai.....	82
C. Persepsi Pegawai tentang Motivasi Kerja Pegawai.....	86
D. Analisis Hubungan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	93
E. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	94
F. Hubungan Budaya Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	96
G. Pengujian Hipotesis.....	97
BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....	104
DAFTAR PUSTAKA .....	109
LAMPIRAN .....	113

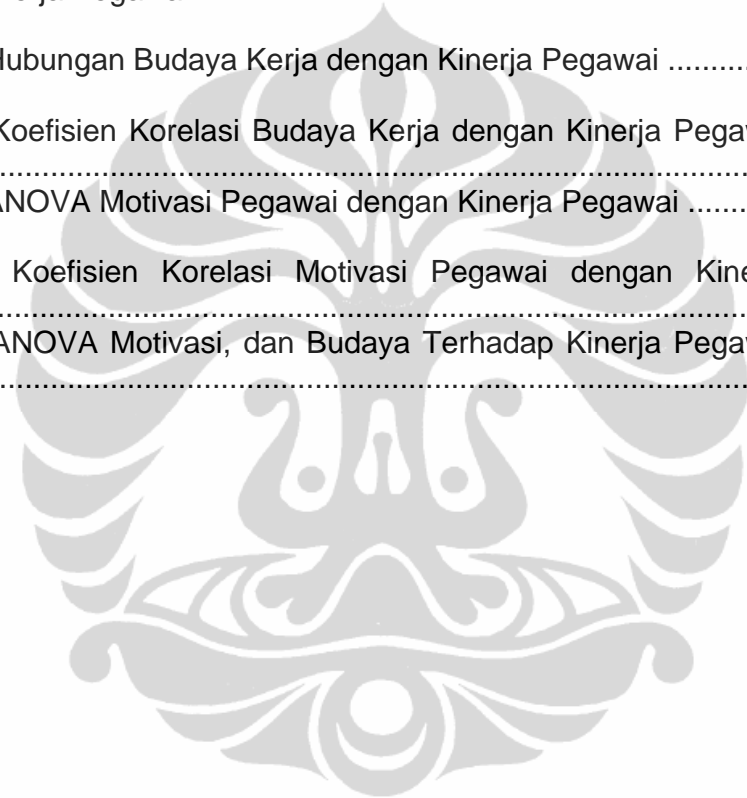
## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 2-1 Proses terbentuknya budaya kerja .....	18
Gambar 3-1 Struktur organisasi Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi .....	49
Gambar 3-2 Perkara yang diregistrasi tahun 2007 .....	53
Gambar 3-3 Jumlah Perkara 2007 .....	54
Gambar 3-4 Jangka Waktu Penyelesaian Perkara 2007 .....	55
Gambar 3-5 Amar Putusan Perkara 2007 .....	56
Gambar 3-6 Putusan Berdasarkan Norma (Ketentuan) 2007 .....	57
Gambar 3-7 Kegiatan Persidangan MK 2007 .....	59
Gambar 3-8 Perkara Tahun 2003 s.d. 2007 .....	65
Gambar 3-9 Dampak Putusan MK terhadap Undang-Undang Tahun 2003 s.d.2007 .....	67
Gambar 4-1 Hubungan Kelinearan Antara Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai .....	100
Gambar 4-2 Hubungan Kelinearan Antara Motivasi Pegawai dengan Kinerja Pegawai .....	103

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 2-1 Indikator pengukuran budaya kerja pegawai .....	34
Tabel 2-2 Indikator pengukuran variabel motivasi .....	35
Tabel 2-Populasi dan Sampel Penelitian .....	39
Tabel 3-1 Komposisi pegawai Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2008.....	51
Tabel 3-2 Program Rintisan Gelar Peningkatan SDM Pegawai .....	52
Tabel 3-3 Jangka Waktu Penyelesaian Perkara 2007 .....	55
Tabel 3-4 Kegiatan Persidangan MK 2007 .....	58
Tabel 3-5 Kehadiran Para Pihak dalam Persidangan MK 2007 .....	59
Tabel 3-6 Berkas Perkara yang Telah Diminutasikan 2007 .....	60
Tabel 3-7 Jumlah Perkara yang diregistrasi 2003-2007 .....	63
Tabel 3-8 Perbandingan Persentase Putusan MK 2003-2007 .....	66
Tabel 4-1 Penilaian Responden Terhadap Kinerja Pegawai .....	81
Tabel 4-2 Distribusi Jawaban Responden tentang Budaya Kerja Pegawai .....	83
Tabel 4-3 Penilaian Responden Terhadap Motivasi Pegawai .....	87
Tabel 4-4 Daftar Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil Golongan I Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2008 Berdasarkan Surat Edaran DJPB N0. Se-12/Pb/2008 Tgl 25-2-2008 .....	90
Tabel 4-5 Daftar Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil Golongan II Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2008 Berdasarkan Surat Edaran DJPB N0. Se-12/Pb/2008 Tgl 25-2-2008 .....	91
Tabel 4-6 Daftar Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil Golongan III Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2008 Berdasarkan Surat Edaran DJPB N0. Se-12/Pb/2008 Tgl 25-2-2008 .....	92

Tabel 4-7 Daftar Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil Golongan IV Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2008 Berdasarkan Surat Edaran DJPB N0. Se-12/Pb/2008 Tgl 25-2-2008 .....	93
Tabel 4-8 Analisis Korelasi Budaya Kerja Terhadap Kinerja .....	94
Tabel 4-9 Analisis Korelasi Antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai .....	95
Tabel 4-10 Analisis Korelasi Antara Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	96
Tabel 4-11 Hubungan Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai .....	98
Tabel 4-12 Koefisien Korelasi Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai .....	99
Tabel 4-13 ANOVA Motivasi Pegawai dengan Kinerja Pegawai .....	101
Tabel 4-14 Koefisien Korelasi Motivasi Pegawai dengan Kinerja Pegawai .....	102
Tabel 4-15 ANOVA Motivasi, dan Budaya Terhadap Kinerja Pegawai .....	104



## RIWAYAT HIDUP

- Nama : Paiyo
- Tempat/Tanggal Lahir : Kulon Progo (DIY), 10 Desember 1960
- Agama : Islam
- Pekerjaan : Pengadministrasi Rumah Tangga  
Bagian Perlengkapan
- Pangkat/Gol. Ruang : Penata III/c
- Alamat Kantor : Gedung Mahkamah Konstitusi Lantai 9  
Jalan Medan Merdeka Barat Nomor 6  
Jakarta 10110, Telp. (021) 23529000  
Pes. 18235, Laman:  
[paiyo@mahkamahkonstitusi.go.id](mailto:paiyo@mahkamahkonstitusi.go.id)
- Alamat Rumah : Jalan SMP 12 Nomor 33, Rt. 01/05,  
Kelurahan Cilangkap, Kecamatan Cimanggis,  
Kota Depok 16958.
- Keluarga : Seorang Istri : Supriyati dengan 3 (tiga) orang  
anak :  
1. Dyah Nur Prabawati  
2. Arief Bayu Laksono  
3. Ratih Kumala Dewi
- Riwayat Pendidikan : 1. SD N Kalipetir II Kradenan (1972)  
2. SMP BHAKTI Wates (1977)  
3. SMEA N 7 Wates (1981)  
4. UT Pondok Cabe (1999)
- Penghargaan : 1. Satya Lancana Karyasatya 10 Tahun  
2. Satya Lancana Karyasatya 20 Tahun
- Riwayat Pendidikan : 1. Staf pada Biro Umum Badan Administrasi  
kepegawaian Negara Pusat Jakarta 1985-  
2000;  
2. Staf pada Biro Kepegawaian Badan  
kepegawaian Negara Pusat Jakarta 2000-  
2005;  
3. Staf pada Bagian Kepegawaian Mahkamah

Konstitusi 2005-2008

4. Staf pada Bagian Perlengkapan Mahkamah  
Konstitusi 2008-sekarang

