

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Setelah melalui beberapa tahap kegiatan analisis, ditemukan hasil pembuktian hipotesis sebagai kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Kinerja yang merupakan tingkat pencapaian hasil pegawai Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi melaksanakan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya untuk mencapai hasil sesuai dengan target kerjanya secara umum mendekati target kerja atau dengan kata lain menunjukkan kinerja. Pencapaian kinerja yang baik oleh pegawai Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi ini memiliki korelasi dengan faktor budaya kerja dan motivasi kerja pegawai sebagaimana telah dijelaskan dalam teori.
2. Karakteristik budaya kerja yang telah dibuktikan dalam penelitian ini adalah karakteristik budaya kerja yang dikemukakan oleh Robbins (2002), bahwa karakteristik budaya organisasi, yaitu: inisiatif individu, toleransi terhadap tindakan beresiko, arah, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, toleransi terhadap konflik, pola-pola komunikasi. Kesemua faktor tersebut sudah dimiliki oleh pegawai Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, sehingga secara keseluruhan faktor budaya kerja pegawai pada Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi tergolong dalam kategori baik.
3. Motivasi kerja pegawai dilihat dari pemenuhan hirarkhi kebutuhan yang telah digariskan dalam teori Maslow menunjukkan pemenuhan kebutuhan yang bertingkat, yaitu: kebutuhan fisik, rasa-aman, hubungan sosial, perwujudan diri, pengakuan terhadap prestasi. Dengan demikian secara umum motivasi pegawai Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi tergolong dalam kategori baik.
4. Selanjutnya berdasarkan teori bahwa pencapaian kinerja dipengaruhi oleh beberapa hal yang dalam penelitian ini diteliti 2 hal yaitu: budaya

kerja dan motivasi kerja. Faktor budaya kerja pegawai menunjukkan korelasi yang kuat dengan kinerja. Korelasi tersebut bersifat positif dengan kata lain semakin baik budaya kerja, maka semakin baik pula tingkat pencapaian kinerja pegawai. Sebaliknya kalau budaya kerja buruk, maka pencapaian kinerja pegawai akan terganggu.

5. Begitu juga dengan faktor motivasi pegawai Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi. Faktor tersebut juga menunjukkan korelasi yang kuat dengan kinerja dan bersifat positif dengan kata lain semakin baik motivasi kerja pegawai, maka semakin baik pula tingkat pencapaian kinerja pegawai. Sebaliknya kalau motivasi kerja jelek atau rendah, maka pencapaian kinerja pegawai Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi juga akan rendah.
6. Demikian juga kalau faktor budaya kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dihubungkan dengan kinerja pegawai. Kedua faktor ini juga menunjukkan hubungan yang positif dengan kinerja pegawai walaupun dalam kategori rendah. Hal ini berarti walaupun faktor budaya kerja dan motivasi pegawai secara digandengkan secara bersama-sama dan dihubungkan dengan kinerja pegawai, maka hasilnya akan menunjukkan korelasi, walaupun berkorelasi rendah. faktor lain diluar kedua faktor tersebut tetap memiliki hubungan dengan tingkat pencapaian kinerja pegawai Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi.

## **B. Saran**

Berkaitan dengan kesimpulan di atas, maka sebagai saran dalam penelitian adalah:

1. Untuk memberikan nuansa kerja yang menujung pencapaian Kinerja Pegawai, maka pimpinan organisasi Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi perlu melakukan inisiatif untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung pencapaian Kinerja

Pegawai. Salah satu cara untuk meningkatkan budaya kerja integrasi adalah melalui pelatihan *out bond* bagi pegawai perlu ditingkatkan.

2. Dalam pemberian motivasi kepada pegawai, diperlukan pemahaman dari pimpinan untuk memahami tingkatan kebutuhan dari bawahannya. Pegawai yang masih berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang paling mendasar, yaitu pangan dan papan serta sandang, maka pimpinan harus berusaha memenuhi kebutuhan pegawai tersebut, misalnya penyediaan kebutuhan/fasilitas perumahan bagi pegawai. Dengan demikian akan timbul motivasi pegawai tersebut.
3. Diperlukan penelitian lanjutan, selain budaya kerja, dan motivasi yang akan berkorelasi dengan kinerja, karena dari hasil penelitian kedua faktor tersebut hanya berkorelasi dengan rendah.

