

PERAN MOTIVASI DALAM PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN GROBOGAN DITINJAU DARI ASPEK PERILAKU DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI

THE ROLE OF MOTIVATION IN IMPROVING THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE MINISTRY OF
RELIGION, GROBOGAN DISTRICT REVIEWED FROM THE ASPECTS OF WORK DISCIPLINE BEHAVIOR,
ORGANIZATIONAL CULTURE AND COMMUNICATION

NIKE WIKENSI

Magister Manajemen, nike wikensi8@gmail.com

ABSTRAKSI

Tujuan Penelitian ini adalah menganalisis dan menguji secara empirik mengenai pengaruh Pengaruh disiplin kerja, Budaya organisasi, komunikasi terhadap motivasi Dan Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dengan mengambil sampel pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan sebanyak 52 responden. Metode analisa data diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji linieritas, uji partial (uji t), uji serempak (uji F), uji Koefisien determinasi dan uji analisa jalur.

Hasil uji t sebagai berikut : Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Hasil uji secara serempak (Uji F) pada persamaan kedua diketahui besarnya nilai $F = 9,757$ signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variable bebas mempengaruhi Kinerja. Uji Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa 0,701 artinya pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan dijelaskan oleh disiplin kerja, budaya organisasi, komunikasi, dengan motivasi sebagai variabel intervening sebesar 70,1 % dan sisanya sebesar 29,9 % dijelaskan variabel lain diluar model penelitian, misal variabel kompensasi, lingkungan kerja dan lain-lain. Kesimpulan analisis jalur ini dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel budaya organisasi merupakan jalur yang paling dominan, dibandingkan jalur yang lain.

Kata Kunci : disiplin kerja, budaya organisasi, komunikasi Motivasi dan Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze and test empirically the influence of the influence of work discipline, organizational culture, communication on motivation and performance of the Office of the Ministry of Religion, Grobogan Regency. This research is a quantitative research. The data used are primary data by taking a sample of 52 respondents from the Office of the Ministry of Religion, Grobogan Regency.

The data analysis method was tested by validity test, reliability test, linearity test, partial test (t test), simultaneous test (F test), determination coefficient test and path analysis test. The results of the t test are as follows: Work discipline has a negative and insignificant effect on motivation, organizational culture has a positive and significant effect on motivation, communication has a positive and significant effect on motivation, work discipline has a positive and significant effect on performance, organizational culture has a positive and significant effect on performance, communication has a positive and insignificant effect on performance, motivation has a positive and insignificant effect on performance.

The test results simultaneously (Test F) in the second equation show that the value of $F = 9.757$, the significance is $0.000 < 0.05$. So that it can be concluded together the independent variables affect performance. The determination coefficient test shows that 0.701 means that employees of the Ministry of Religion Office of Grobogan Regency are explained by work discipline, organizational culture, communication, with motivation as an intervening variable of 70.1% and the remaining 29.9% is explained by other variables outside the research model, for example the compensation variable, work environment and others. The conclusion of this path analysis in this study shows that the direct influence of organizational culture variables is the most dominant path, compared to other pathways.

Keywords: work discipline, organizational culture, motivation and performance communication.

PENDAHULUAN

Keberhasilan pencapaian tujuan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini merupakan alasan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan agar semua pegawai memiliki sikap dan perilaku yang berorientasi pengabdian, kejujuran, tanggung jawab dan kedisiplinan sehingga masing-masing anggota organisasi dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas akan memberikan kontribusi yang sangat besar kepada instansi. Strategi pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk memelihara dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Penilaian terhadap kinerja merupakan aspek yang harus diperhatikan sebagai langkah pemberdayaan sumber daya manusia. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sebagai salah satu Instansi pemerintah, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan menerapkan peraturan yang tertuang dalam PP no 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan sebagai salah satu instansi pemerintah bertujuan memberikan pelayanan kepada masyarakat diantaranya pelayanan haji, nikah dan rujuk, penerangan agama Islam, penyelenggaraan syaria, penyuluhan agama, pendidikan madrasah dan pondok pesantren.

Visi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan yaitu terwujudnya masyarakat Grobogan yang taat beragama, sejahtera lahir batin, cerdas berwawasan serta saling menghormati antara sesama pemeluk agama. Selain itu, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan mempunyai misi:

1. Meningkatkan kualitas kehidupan beragama
2. Meningkatkan kualitas kerukunan umat beragama
3. Meningkatkan kualitas Raudhatul Athfal, Madrasah, pendidikan agama dan pendidikan keagamaan
4. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan ibadah haji
5. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan berwibawa

Dalam melaksanakan visi dan misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan, pegawai harus bisa menjalankan tugas-tugas kedinasannya dengan baik sehingga meningkatkan kinerja dalam kantor. Berbagai hambatan akan ditemui oleh pegawai kantor untuk bisa melaksanakan tugas dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak hanya dilakukan melalui kedisiplinan yang baik, tetapi budaya organisasi, komunikasi dan motivasi kerja juga penting artinya bagi pencapaian tujuan organisasi, dengan demikian organisasi harus memandang pegawai tidak hanya sekedar tenaga kerja semata tetapi lebih sebagai aset organisasi yang sangat penting untuk dikelola dengan baik. Atas dasar fenomena inilah akan dilakukan studi yang lebih mendalam terkait kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan

Motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara setiap kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada seseorang yang timbulnya disebabkan oleh faktor dari dalam diri orang itu sendiri (*intrinsik*) dan faktor dari luar diri seseorang (*ekstrinsik*). Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan diharapkan mempunyai motivasi yang kuat di dalam

melaksanakan tugasnya (kinerja), hal ini terutama untuk mewujudkan tujuan instansi. Tingginya ritme pekerjaan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan karena terkait langsung dengan kondisi lapang sedikit banyak, baik secara langsung ataupun tidak menimbulkan rasa jenuh pada pekerjaannya sebagai pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan, maka peran pimpinan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan sangat penting untuk membangkitkan motivasi para pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan dalam melaksanakan tugas pokok fungsinya, motivasi perlu dijaga agar tidak berujung pada menurunnya motivasi bekerja.

Pendapat tersebut tidak jauh dari teori Maslow (Veithzal Rivai dan Sagala, 2011) yang mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia dapat digunakan untuk melukiskan dan menggambarkan motivasi kerja seseorang. Di mana kebutuhan seseorang dimaksud meliputi kebutuhan fisiologis, keselamatan/keamanan, akan hak milik, kecintaan dan kebutuhan akan harga diri serta kebutuhan akan aktualisasi diri. Robbins (2012) menyatakan motivasi seseorang sebagai bentuk kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya tinggi yang dimiliki individu ke arah tujuan organisasi. Motivasi kerja dapat dilihat dari indikator keamanan kerja, penghargaan, kebutuhan berprestasi, promosi, pengembangan keahlian dan kemampuan. Motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai, apabila seorang pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. Studi yang dilakukan Suraji (2013), yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang penting dalam organisasi, didalamnya termasuk Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan, dengan kedisiplinan yang tinggi tugas para pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan akan terlaksana dengan baik. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan agar pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, keterlambatan masuk, serta pegawai yang pulang lebih awal. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner pegawai yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Sikap disiplin pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan dapat ditunjukkan dengan indikator mampu menggunakan waktu secara efektif, datang tepat waktu, mengikuti prosedur, selalu hadir dan berpenampilan sopan. Disiplin memiliki peran penting untuk membangun motivasi, karena tingkat motivasi membutuhkan tingkat kedisiplinan pegawai dan pada gilirannya disiplin akan berpengaruh terhadap perilaku kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan.

Studi terkait pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi dan pengaruh disiplin terhadap kinerja telah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu. Hasil studi Jatmiko (2012), yang dalam penelitiannya membuktikan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi, sedang hasil penelitian Rahayu (2015) membuktikan bahwa kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Studi penelitian terkait disiplin kerja terhadap kinerja dilakukan oleh Jatmiko (2012), Rahayu (2015) yang membuktikan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Semua sumber daya manusia harus dapat memahami dengan benar budaya organisasinya, karena pemahaman ini sangat berkaitan dengan setiap langkah ataupun kegiatan yang dilakukan, baik perencanaan yang bersifat strategis dan taktikal maupun kegiatan implementasi perencanaan, dimana setiap kegiatan tersebut harus berdasar pada budaya organisasi.

Menurut Mckenna dan Beech (2010), budaya organisasi merupakan seperangkat nilai yang diterima selalu benar, yang membantu seseorang dalam organisasi untuk memahami tindakan-tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan mana yang tidak dapat diterima. Budaya organisasi merupakan aturan main yang harus diikuti oleh setiap anggota organisasi agar terjadi persamaan langkah dalam bekerja. Adanya budaya organisasi yang disepakati oleh anggota organisasi sebagai sebuah norma untuk melakukan aktivitas bersama dalam mencapai visi dan misinya secara efektif dan efisien.

Menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahayu (2015), Hardiyana dkk (2013), Suraji (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian ini juga didukung penelitian sebelumnya dari Suraji (2013) dalam penelitian di mana budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu maka akan diuji pengaruhnya budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan.

Faktor yang berperan terhadap peningkatan kinerja pegawai yang lain adalah komunikasi. Komunikasi sangat penting dalam sebuah organisasi, tidak terkecuali pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan. Komunikasi pegawai terkait dengan tugas pokok dan fungsinya, wajib dilakukan oleh setiap unsur pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan. Komunikasi antara atasan dengan bawahan, maupun komunikasi antar sesama pegawai terkait dengan pekerjaan akan mempercepat dan memperbaiki kualitas pekerjaan, maka apabila komunikasi dilakukan secara optimal, akan mampu membangun motivasi kerja para pegawai dan pada gilirannya akan berdampak pada kinerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan.

Komunikasi secara definitif dapat diartikan sebagai suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain (Thoha, 2000). Definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa setiap orang dapat melakukan hal itu, baik itu sebagai penerima pesan maupun pemberi pesan. Proses komunikasi bila dikaitkan dengan sistem organisasi dapat dilakukan oleh antar atasan, antar bawahan maupun antara keduanya. Komunikasi yang baik pada intinya adalah jalinan pengertian antara pihak yang satu dengan pihak yang lain, sehingga informasi yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan, dan akhirnya dilaksanakan (Nitisemito, 2010).

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa komunikasi dapat berjalan dengan baik dapat dilihat dari beberapa faktor, yaitu ketepatan penggunaan bahasa, ketepatan penggunaan media (dapat dimengerti, dipahami dan dilaksanakan), ketepatan sasaran komunikasi, ketepatan penggunaan metode (seberapa cepat informasi dapat tersampaikan), dan adanya umpan balik (pemberi pesan dapat menerima usul/saran dari penerima pesan).

Adanya komunikasi yang baik antar pegawai, antara atasan dan bawahan akan membuat suasana kerja yang nyaman dengan demikian apapun informasi tentang tugas dan tanggung jawab setiap pegawai akan dapat diberikan dengan baik dan tepat. Hal ini akan membuat setiap pegawai dapat melaksanakan semua tugasnya dan dengan demikian meningkatkan motivasi kerja dalam bekerja dan pada akhirnya akan meningkat juga kinerjanya. Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian Nurwanta (2018), Khasanah (2016) yang menyatakan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Beberapa studi hubungan antara komunikasi dengan kinerja menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dilakukan oleh Nurwanta (2018), Muhammad dkk (2018).

Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu maka akan diuji pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan. Studi ini mengambil obyek para pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan, dari dimensi respon atau sikap mereka dalam menanggapi angket yang dibagikan oleh peneliti, respon tersebut merupakan gambaran perilaku pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan secara heterogen terkait variabel penelitian, Penetapan variabel penelitian berdasarkan observasi yang telah dilakukan dalam studi ini, sehingga memberikan asumsi dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya dari obyek penelitian yaitu pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan. Dari latar belakang masalah yang dibangun oleh peneliti, digunakan dasar dalam merumuskan masalah penelitian, tujuan penelitian dan membangun hipotesis penelitian.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian “Peran Motivasi dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan Ditinjau dari Aspek Perilaku Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi”.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi adalah seluruh obyek penelitian (Arikunto, 2010: 130). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan sejumlah 53 orang. Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi atau sebagian populasi yang menjadi subyek penelitian yang dapat mewakili populasi penelitian (Arikunto, 2010:117), cara pengambilan sampel dilakukan dengan *sensus sampling*. Jumlah sampel sama dengan keseluruhan populasi. Berdasarkan data dan teori tersebut maka jumlah sampel adalah 53 pegawai. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Observasi, yaitu suatu pendekatan dimana dilakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

- 2) Dokumentasi, yaitu pengumpulan data, literatur, serta informasi lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.
- 3) Kuesioner, yaitu daftar pernyataan yang terstruktur yang ditujukan pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan sebagai responden kemudian dari jawaban setiap pernyataan tersebut akan diberi skor dengan menggunakan skala likert.
- 4) Wawancara, dilakukan untuk mendapatkan informasi tentang obyek dan permasalahan yang berhubungan dengan variabel yang akan diteliti.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan pendekatan statistik deskriptif melalui penggunaan alat analisis statistik regresi linear berganda (*multi linear regression*).

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan dan usia. Keseluruhan kuesioner untuk responden sebanyak 53 orang dan dideskripsikan sebagai berikut: bahwa responden berjenis kelamin Laki-laki berjumlah 32 (60,4%) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 21 (39,6%). Dari hasil deskripsi tersebut menunjukkan bahwa responden paling banyak berjenis kelamin laki - laki.

Responden dengan usia 20 – 29 tahun berjumlah 1 (1,9%), usia 30 – 39 tahun berjumlah 5 (9,4%), usia 40 – 49 tahun berjumlah 24 (45,3%), usia > 50 tahun berjumlah 23 (43,4%). Dari hasil deskripsi tersebut menunjukkan bahwa responden paling banyak mempunyai usia 40 – 49 tahun. Responden dengan tingkat pendidikan SMA berjumlah 8 (15,1%), tingkat pendidikan D3 berjumlah 2 (3,8%), tingkat pendidikan S1 berjumlah 32 (60,3%), dan tingkat pendidikan S2 berjumlah 11 (20,8%). Dari hasil deskripsi tersebut menunjukkan bahwa responden paling banyak dengan tingkat pendidikan S1. Responden dengan masa kerja 1 – 10 tahun berjumlah 5 (9,4%), masa kerja 11 – 20 tahun berjumlah 25 (47,2%), masa kerja 21 – 30 tahun berjumlah 16 (30,2%), masa kerja > 31 tahun berjumlah 7 (13,2%). Dari hasil deskripsi tersebut menunjukkan bahwa responden paling banyak mempunyai masa kerja 11 – 20 tahun.

Hasil Uji validitas dan reliabilitas

Dari hasil uji validitas dan reabilitas diketahui bahwa semua item pernyataan disiplin kerja, budaya organisasi, komunikasi, motivasi dan kinerja semua valid. Pengujian validitas menggunakan teknik *one shot methods* yaitu dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai $r_{tabel} = 0,268$. Pengujian reabilitas dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban item – item pernyataan yang diberikan kepada responden dan dapat digunakan pada kondisi yang berbeda-beda. Pengukuran untuk menguji reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien (r) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan atau nilai kritis (*rule of thumb*) sebesar 0,6 atau *Cronbach's Alpha* > 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pernyataan seluruh variabel dalam keadaan reliabel.

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui status linier antar variabel penelitian. Jika hasil uji linieritas menghasilkan data linier maka digunakan analisis regresi linier.

hasil uji linieritas menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,000 dengan jumlah sampel 52, besarnya nilai c^2 hitung = $52 \times 0,000 = 0,000$, sedangkan nilai c^2 tabel sebesar 68,66. Nilai c^2 hitung < c^2 tabel, jadi dapat disimpulkan bahwa model yang benar adalah model linier.

PEMBAHASAN

a. Hasil Analisis Regresi Persamaan Pertama

Tabel IV.12

Hasil Analisis Jalur Persamaan I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,209	2,617		2,755	,008
	Disiplin Kerja	-,019	,065	-,035	-,290	,773
	Budaya Organisasi	,303	,139	,296	2,183	,034
	Komunikasi	,422	,133	,467	3,185	,003

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : data yang diolah, 2021

Diperoleh persamaan regresi jalur sebagai berikut:

$$Y_1 = -0,035 X_1 + 0,296 X_2 + 0,467 X_3$$

Penjelasan dari persamaan pertama analisis regresi jalur:

- 1) β_1 = koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar -0,035, hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi. Artinya apabila Disiplin Kerja ditingkatkan maka motivasi akan menurun dengan asumsi variabel budaya organisasi dan komunikasi sama dengan 0 atau konstan
- 2) β_2 = koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,296, hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi. Artinya apabila budaya organisasi ditingkatkan maka motivasi akan meningkat dengan asumsi variabel disiplin kerja dan komunikasi sama dengan 0 atau konstan
- 3) β_3 = koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,467, hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap motivasi. Artinya apabila komunikasi ditingkatkan maka motivasi akan meningkat dengan asumsi variabel disiplin kerja dan budaya organisasi sama dengan 0 atau konstan

b. Hasil Analisis Regresi Persamaan Kedua

Tabel IV.13

Hasil Analisis Jalur Persamaan II

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,427	3,132		1,094	,279
	Disiplin Kerja	,147	,072	,253	2,045	,046
	Budaya Organisasi	,519	,162	,463	3,202	,002
	Komunikasi	,064	,162	,065	,396	,694
	Motivasi	,042	,159	,038	,263	,794

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data yang diolah, 2021

Diperoleh persamaan regresi jalur sebagai berikut:
 $Y_2 = 0,253 X_1 + 0,463 X_2 + 0,065 X_3 + 0,038 X_4$
 Penjelasan dari persamaan kedua analisis regresi jalur:

- 1) β_1 = koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,253, hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja akan meningkat dengan asumsi variabel Budaya Organisasi, komunikasi dan motivasi sama dengan 0 atau konstan.
- 2) β_2 = koefisien regresi variabel Budaya Organisasi sebesar 0,463, hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya apabila Budaya Organisasi ditingkatkan maka kinerja akan meningkat dengan asumsi variabel disiplin kerja, komunikasi dan motivasi sama dengan 0 atau konstan.
- 3) β_3 = koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,065, hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya apabila komunikasi ditingkatkan maka kinerja akan meningkat dengan asumsi variabel Disiplin Kerja, budaya organisasi dan motivasi sama dengan 0 atau konstan.
- 4) β_4 = koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,038, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya apabila motivasi ditingkatkan maka kinerja akan meningkat dengan asumsi variabel Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan komunikasi sama dengan 0 atau konstan.

Uji Hipotesis

a. Uji t

- 1) Hasil Uji t Persamaan Pertama
 Tabel IV.14
 Hasil Uji t Persamaan I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,209	2,617		2,755	,014
	Disiplin Kerja	-,019	,065	-,035	-,290	,773
	Budaya Organisasi	,303	,139	,296	2,183	,038
	Komunikasi	,422	,133	,467	3,185	,002

a. Dependent Variable: Motivasi

Berdasarkan analisis hasil Uji t persamaan pertama yang terdapat pada tabel IV.14 di atas dapat disimpulkan bahwa:

- a) Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi
 Hasil uji t persamaan pertama menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel Disiplin Kerja sebesar -0,290 dengan nilai signifikan 0,773 > 0,05 artinya variabel Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi, sehingga hipotesis 1 tidak terbukti.

- b) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap motivasi

Hasil uji t persamaan pertama menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel Budaya Organisasi sebesar 2,183 dengan nilai signifikan 0,034 < 0,05 berarti variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi sehingga hipotesis 2 terbukti.

- c) Pengaruh Komunikasi terhadap motivasi

Hasil uji t persamaan pertama menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel Komunikasi sebesar 3,185 dengan nilai signifikan 0,003 < 0,05 berarti variabel Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi sehingga hipotesis 3 terbukti.

- 2) Hasil Uji t Persamaan Kedua

Berdasarkan analisis hasil Uji t persamaan kedua yang terdapat pada tabel IV.15 di bawah dapat disimpulkan bahwa:

Tabel IV.15
 Hasil Uji t Persamaan II

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,427	3,132		1,094	,279
	Disiplin Kerja	,147	,072	,253	2,045	,046
	Budaya Organisasi	,519	,162	,463	3,202	,002
	Komunikasi	,264	,162	,265	,295	,894
	Motivasi	,042	,159	,038	,263	,794

a. Dependent Variable: Kinerja

- a) Pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja

Hasil uji t persamaan kedua menunjukkan nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja 2,045 dengan signifikansi 0,0406 < 0,05 berarti variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, sehingga hipotesis 4 terbukti.

- b) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Hasil uji t persamaan kedua menunjukkan nilai t_{hitung} variabel Budaya Organisasi 3,202 dengan signifikansi 0,002 < 0,05 berarti variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, sehingga hipotesis 5 terbukti.

- c) Pengaruh komunikasi terhadap Kinerja

Hasil uji t persamaan kedua menunjukkan nilai t_{hitung} 0,396 dengan signifikansi 0,694 > 0,05 berarti variabel komunikasi berpengaruh tidak signifikan

terhadap Kinerja, sehingga hipotesis 6 tidak terbukti.

- d) Pengaruh motivasi terhadap Kinerja

Hasil uji t persamaan kedua menunjukkan nilai t_{hitung} 0,263 dengan signifikansi $0,794 > 0,05$ berarti variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja, sehingga hipotesis 7 tidak terbukti.

b. Uji F

- 1) Hasil uji F Persamaan Pertama

Hasil uji secara serempak (Uji F) pada persamaan pertama diketahui besarnya nilai $F = 13,7732$ signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan komunikasi berpengaruh terhadap motivasi. Seperti terlihat pada tabel IV.16 dibawah ini.

Tabel IV.16
Hasil Uji F Persamaan I

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82,247	3	27,416	13,732	,000 ^b
	Residual	97,829	49	1,997		
	Total	180,075	52			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi
b. Dependent Variable: Motivasi

- 2) Hasil uji F Persamaan Kedua

Hasil uji secara serempak (Uji F) pada persamaan kedua diketahui besarnya nilai $F = 9,757$ signifikansi $0,000 < 0,05$.

Tabel IV.17
Hasil uji F Persamaan II

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96,628	4	24,157	9,757	,000 ^b
	Residual	118,844	48	2,476		
	Total	215,472	52			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Komunikasi
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data yang diolah, 2021

Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama Disiplin kerja, Budaya Organisasi, Komunikasi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan

c. Uji Determinasi (R^2)

- 1) Koefisien Determinasi Persamaan I

Hasil uji koefisien Determinasi persamaan I dalam penelitian dapat terlihat dari tabel berikut :

Tabel IV.18
Hasil Koefisien Determinasi Persamaan I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,676 ^a	,457	,423	1,413

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Data yang diolah 2021

Uji R^2 didapatkan hasil sebesar 0,457

e_1 persamaan I :

$$e_1^2 = 1 - R_1^2$$

$$= 1 - 0,457$$

$$= 0,543$$

$$e_1 = 0,736$$

- 2) Koefisien Determinasi Persamaan II

Hasil uji koefisien Determinasi persamaan II dalam penelitian dapat terlihat dari tabel berikut :

Tabel IV.19
Hasil Koefisien Determinasi Persamaan II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,670 ^a	,448	,402	1,574

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah 2021

Uji R^2 didapatkan hasil sebesar 0,448

e_2 persamaan 2:

$$e_2^2 = 1 - R_2^2$$

$$= 1 - 0,448$$

$$= 0,552$$

$$e_2 = 0,742$$

- 3) Koefisien Determinasi Total

Dari persamaan I dan persamaan II tersebut maka didapatkan nilai Koefisien determinasi total (R^2)

$$R^2 = 1 - (e_1^2 \times e_2^2)$$

$$= 1 - (0,543 \times 0,552)$$

$$= 0,701 \text{ atau } 70,1\%$$

Nilai R^2 total sebesar 0,701 artinya pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan dijelaskan oleh variabel Disiplin kerja, Budaya Organisasi, Komunikasi dengan Motivasi sebagai variabel intervening sebesar 70,1 % sisanya sebesar 29,9% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian, misal variabel kompensasi, kompetensi, lingkungan kerja dan lain-lain

d. Analisa Koefisien Korelasi

Tabel IV.19
Hasil analisis koefisien korelasi

		Correlations				
		Disiplin Kerja	Budaya Organisasi	Komunikasi	Motivasi	Kinerja
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,346*	,498**	,300*	,457**
	Sig. (2-tailed)		,011	,000	,029	,001
	N	53	53	53	53	53
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	,346*	1	,628**	,577**	,613**
	Sig. (2-tailed)	,011		,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53
Komunikasi	Pearson Correlation	,498**	,628**	1	,635**	,506**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	53	53	53	53	53
Motivasi	Pearson Correlation	,300*	,577**	,635**	1	,422**
	Sig. (2-tailed)	,029	,000	,000		,002
	N	53	53	53	53	53
Kinerja	Pearson Correlation	,457**	,613**	,506**	,422**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,002	
	N	53	53	53	53	53

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

C. Implikasi Manajerial

1. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja melalui Motivasi.

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 0,463 dan signifikan. Hal ini berarti jika budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan meningkat secara signifikan.

Temuan penelitian ini mendukung hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Suraji (2013) dalam penelitian di mana budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai..

Analisis pengaruh tidak langsung, berdasarkan tabel IV.22 diketahui budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja.

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2015), Hardiyana dkk (2013), Suraji (2013) dimana dalam penelitiannya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi .

Dari pembahasan analisa jalur , pengaruh langsung budaya organisasi efektif dalam upaya peningkatan kinerja. Karena efektif untuk meningkatkan kinerja, upaya yang dilakukan adalah :dengan meningkatkan budaya organisasi terhadap perilaku kinerja secara langsung. Hal ini dilakukan dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas variabel budaya organisasi yang terletak pada item pernyataan ke-3, ke-2 dan ke-1. Ini artinya item pernyataan tersebut yang membentuk perilaku budaya organisasi. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan:

- a. Pimpinan meningkatkan perilaku pegawai agar selalu menjaga kekompakan dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Pimpinan meningkatkan perilaku pegawai agar selalu dapat melaksanakan pekerjaan secara jelas

c. Pimpinan meningkatkan perilaku agar pegawai selalu taat pada peraturan yang ada.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja melalui motivasi

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel disiplin kerja terhadap Kinerja sebesar 0,253 dan signifikan, hal ini berarti jika disiplin kerja ditingkatkan maka Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan meningkat, secara signifikan.

Temuan penelitian ini mendukung hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Jatmiko (2012), Rahayu (2015) dimana dalam penelitian tersebut disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Analisis pengaruh tidak langsung, berdasarkan tabel IV.22 diketahui disiplin kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap motivasi dan motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja.

Dari pembahasan jalur di atas, pengaruh langsung lebih efektif dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung dalam upaya peningkatan kinerja. Untuk meningkatkan kinerja, upaya yang dilakukan dengan meningkatkan perilaku disiplin kerja terhadap perilaku kinerja secara langsung, hal ini dilakukan dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas variabel disiplin kerja yang terletak pada item pernyataan ke-5, ke-4 dan ke-6. Ini artinya item pernyataan tersebut yang membentuk perilaku disiplin kerja . Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan:

- a. Pimpinan meningkatkan pengawasan melekat yang efektif dapat menimbulkan dan merangsang kedisiplinan pegawai.
 - b. Pimpinan meningkatkan penerapan sikap disiplin dengan tujuan mendapatkan keadilan yang sama.
 - d. Pimpinan meningkatkan upaya agar pegawai yang tidak mentaati peraturan akan mendapatkan sanksi hukum dari organisasi.
3. Pengaruh komunikasi terhadap Kinerja melalui motivasi

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel Komunikasi terhadap Kinerja sebesar 0,065 dan tidak signifikan. Artinya jika Komunikasi ditingkatkan maka kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan meningkat namun tidak signifikan. Untuk itu sebaiknya Komunikasi tetap dilaksanakan dan dipertahankan dalam pelaksanaan kegiatan kinerja pegawai

Analisis pengaruh tidak langsung, berdasarkan tabel IV.22 diketahui Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi

dan motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja.

Dari pembahasan jalur di atas, pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung keduanya tidak efektif dalam upaya peningkatan kinerja. Untuk meningkatkan kinerja, upaya yang dilakukan dengan mempertahankan perilaku komunikasi, hal ini dilakukan dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas variabel komunikasi yang terletak pada item pernyataan ke-4, ke-3 dan ke-5. Ini artinya item pernyataan tersebut yang membentuk perilaku komunikasi. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan:

- a. Pimpinan mempertahankan untuk tetap menyampaikan informasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan tugas.
- a. Pimpinan mempertahankan Pegawai untuk selalu memberitahukan mengenai pekerjaan yang sedang berlangsung, baik informasi kemajuan maupun permasalahan yang ada kepada rekan sekerja maupun pimpinan.
- b. Pimpinan mempertahankan untuk tetap memberikan arahan untuk mengurangi ketidakpastian tugas, menyampaikan informasi yang jelas dan lengkap mengenai pelaksanaan tugas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan yang diharapkan.

Upaya peningkatan perilaku budaya organisasi, disiplin kerja, serta mempertahankan komunikasi, yang berhubungan dengan perilaku kinerja pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan dapat dilihat dari item pernyataan yang akan mempunyai peran dalam membentuk perilaku kinerja. Bentuk peningkatan perilaku kinerja antara lain:

- a. Kemampuan pegawai bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.
- b. Ketepatan kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai waktu yang ditargetkan.
- c. Kualitas kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai hasil yang ditetapkan

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana telah disajikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan:

1. Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan.
3. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan.

4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan.
5. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan.
6. Komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan.
7. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan.
8. Hasil uji secara serempak (Uji F) pada persamaan kedua diketahui besarnya nilai $F = 9,757$ signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama Disiplin kerja, Budaya Organisasi, komunikasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan.
9. Hasil Uji Diterminasi diperoleh Nilai R^2 total sebesar 0,701 artinya pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Komunikasi dengan Motivasi sebagai variabel intervening sebesar 70,1 % dan sisanya sebesar 29,9 % dijelaskan variabel lain diluar model penelitian, misal variabel kompensasi, kompetensi, lingkungan kerja dan lain-lain.
10. Kesimpulan analisis jalur ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel Budaya organisasi terhadap kinerja, merupakan jalur yang paling dominan, dibandingkan jalur yang lain.

B. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak lepas dari keterbatasan -keterbatasan yang ada, yaitu:

1. Penelitian ini hanya difokuskan pada variabel Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, komunikasi dan Motivasi dalam mempengaruhi Kinerja. Kemungkinan ada variabel - variabel lain yang belum dijabarkan dalam penelitian ini seperti Kompensasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan lain-lain.
2. Sampel penelitian ini hanya menggunakan satu tempat yaitu pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan, sehingga karakteristik responden yang diambil tidak dapat diambil pada obyek penelitian yang lain.

C. Saran

Berdasarkan pada pembahasan, kesimpulan dan keterbatasan penelitian tersebut, untuk meningkatkan perilaku kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan

- efektif melalui variabel Budaya organisasi dengan melakukan langkah yang nyata sebagai berikut:
- a. Pimpinan meningkatkan perilaku pegawai agar selalu menjaga kekompakan dalam melaksanakan pekerjaan, contohnya dalam setiap kegiatan di kantor pimpinan mengupayakan agar pegawai membentuk tim kerja untuk selalu menjaga kekompakan dan menjamin pelaksanaan kegiatan berjalan sesuai dengan yang diharapkan.
 - b. Pimpinan meningkatkan perilaku pegawai agar selalu dapat melaksanakan pekerjaan secara jelas, contohnya setiap pegawai setiap hari diwajibkan untuk mencatat setiap kegiatan yang dilakukan sesuai dengan tugasnya masing masing.
 - c. Pimpinan meningkatkan perilaku agar pegawai selalu taat pada peraturan yang ada, contohnya pimpinan tidak sungkan untuk memanggil pegawai secara langsung karena lalai dalam melaksanakan tugasnya.
2. Disiplin kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan, ini dapat diartikan jika Disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan akan meningkat, secara signifikan, oleh karena itu pimpinan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan dapat melakukan langkah yang nyata sebagai berikut:
 - a. Pimpinan meningkatkan pengawasan melekat yang efektif dapat menimbulkan dan merangsang kedisiplinan pegawai, contohnya setiap bidang selalu rutin melaporkan perkembangan kinerja kepada pimpinan dengan maksud sebagai upaya peningkatan kedisiplinan
 - b. Pimpinan meningkatkan penerapan sikap disiplin dengan tujuan mendapatkan keadilan yang sama, contohnya penerapan jam masuk dan pulang yang sangat ketat terhadap semua pegawai, pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu segera dipanggil oleh pimpinan.
 - c. Pimpinan meningkatkan upaya agar pegawai yang tidak mentaati peraturan akan mendapatkan sanksi hukum dari organisasi, contohnya pemberian sanksi berupa teguran baik secara lisan maupun tertulis
 3. Untuk peneliti yang akan datang sebaiknya mengembangkan variabel yang lain jadi tidak hanya menggunakan variabel disiplin kerja, Budaya Organisasi, komunikasi dan motivasi , tapi bisa menggunakan variabel Kompensasi, kompetensi , Lingkungan Kerja dan lain-lain.
 4. Peneliti dapat membuka diri bagi penelitian selanjutnya dan mengembangkan penelitian ini sehingga bermanfaat untuk ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi. 2010. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik edisi revisi 2010*. Jakarta : Rineke Cipta
- Budi Poniman, Endang Saryanti 2016. Pengaruh Kedisiplinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Perusda “Pedaringan” Surakarta *ProBank: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Vol 2. No. 1 2017 ISSN 2579 – 5597*
- Casio, Wayne F., 2012, *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Worklife and Profits*, Singapore: *Mc.Graw Hill International Editions.pp.68-75*
- Deddy, Mulyana. 2010. *Komunikasi Lintas Budaya*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Dessler, Gary.2012. *Human Resources Management*. Tenth Edition. Prentice-Hall.Inc. New Jersey
- Dessler, Gary. 2016: *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 14*, Jakarta: Salemba Empat
- Dwi Susanto, 2016. Pengaruh kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Grobogan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Exellent jurnal manajemen, Bisnis dan Pendidikan STIE AUB Surakarta* Vol. 2 No. 1 2016 Hal. 725 – 109
- Fuad, Mas’ud. 2012, *Survai Diagnosis Organisasional*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Goleman, Daniel, 2013, *Kepemimpinan yang Mendatangkan Hasil*, Amara Books, Yogyakarta.
- Ghozali Imam, 2010. *Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan Melayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hardiyana dkk (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 7, No. 2, Oktober 2013, 64-73 ISSN 2443-0633 STIE Pasundan Bandung*
- Husnan, Suad dan Heidjrachman, 2012, *Manajemen Personalia*, Cetakan Kesepuluh, BPFE, Yogyakarta.
- Kartono, Kartini, 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Khasanah dkk, 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi

- Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. New March Semarang). *Journal Of Management, Volume 2 No.2 Maret 2016*
- Latib dkk. (2016). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai (Studi pegawai Dinas Pasar Kota Semarang). *Journal of Management. Vol. 2, No. 2 Hal. 1- 16*
- Mangkunegara, AA, Anwar Prabu, 2010, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Muhammad, Ali. 2011. *Memahami Riset Perilaku dan Sosial*. Pustaka Cendikia Utama. Bandung
- Muhammad dkk (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan PT PPI Regional Jateng dan DIY. *Indonesian Economics Business and Management Research. Vol. 1, No. 1, (2018), pp. 65-71 Available online at <http://www.journal.uniba.ac.id/index.php/jmbi>*
- Mantra, I.B. (2014). *Demografi Umum*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Moenir, 2012, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Cetakan Keenam, Bumi Aksara, Jakarta.
- McKenna, E & Beech, N, 2015, “The essence of Human Resource Management, and Organizational Commitmen”, *Journal Hospital & Helth Services Administrasion* pp. 78-95
- Nawawi, Hadari 2010, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Cetakan Kedelapan, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Nawawi, Hadari. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gadjah Mada University Press,.
- Nur Kholis, (2015), “Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PD BPR Bank Purwa Artha Kabupaten Grobogan Melalui Motivasi dan Disiplin”, *Exellent jurnal manajemen, Bisnis dan Pendidikan STIE AUB Surakarta Vol. 1 No. 1 2015*.
- Nurwanta (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri). *Inisiasi ISSN 2303-0844. Volume 7 NOMOR 1, 2018 <http://journal.kelitbanganwonogiri.org/index.php/inisiasi>*
- Rahardjo (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Lg Bagian Penjualan Indonesia Semarang). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi 13 (2016) Desember 98-109 <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo>*
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*, Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal, 2013, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Rajawali Press, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis Dan Willy Arafah, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Robbins Stephen P dan A. Judge Timothy. 2017. *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat
- Siagian (2017), Analisis Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri *Jurnal AKRAB JUARA Volume 2 Nomor 3 Edisi Juni 2017 (1-16)*
- Sri Setiyatmi Ekowati, 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Grobogan melalui Komitmen dan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Surakarta Exellent jurnal manajemen, Bisnis dan Pendidikan STIE AUB Surakarta Vol. 2 No. 2 2016*.
- Thoaha, Miftah, 2013, *Perilaku Organisasi*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Umar, Husein. 2011, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Edisi Revisi, Gramedia Pusaka Utama, Jakarta.