

**Meningkatkan Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai melalui peran Budaya Organisasi,
Kompensasi dan Komunikasi pada Satuan Polisi Pamong Praja
Kabupaten Karanganyar**

**Increasing Work Motivation and Employee Performance through the role of
Organizational Culture, Compensation and Communication at the
Karanganyar District Civil Service Police Unit**

Tri Wibowo, Budhi Poniman
Program Studi MM STIE "AUB" Surakarta
3bowomas@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan Komunikasi terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan observasi. Peneliti mengambil 20% dari populasi dengan perhitungan $155 \times 20\% = 31$ responden, sehingga sampel diambil secara acak (*probability sampling*). Analisis data menggunakan analisis jalur, uji t, uji F dan uji R^2 total.

Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi, kompensasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja; budaya organisasi, kompensasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, namun motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil uji F menunjukkan bersama-sama budaya organisasi, kompensasi, komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Nilai R^2 total sebesar 0,992 artinya variabel kinerja dijelaskan oleh budaya organisasi, kompensasi, komunikasi, dan motivasi kerja sebesar 99,2 % dan sisanya sebesar 0,8 % dijelaskan faktor lain di luar model penelitian. Hasil analisis jalur dengan hasil bahwa jalur langsung kompensasi merupakan jalur yang paling dominan dan paling efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci : budaya organisasi, kompensasi, komunikasi, motivasi kerja, kinerja

Abstract

This study aims to determine, test and empirically analyze the influence of Organizational Culture, Compensation and Communication on work motivation and employee performance in the Civil Service Police Unit of Karanganyar Regency.

Data collection techniques were carried out by questionnaires and observations. The researcher took 20% of the population with a calculation of $155 \times 20\% = 31$ respondents, so the sample was taken randomly (*probability sampling*). Data analysis used path analysis, t test, F test and total R^2 test.

The results showed that organizational culture, compensation and communication had a positive and significant effect on work motivation; Organizational culture, compensation and communication have a positive and significant effect on performance, but work motivation has a positive and insignificant effect on performance. The results of the F test show that together organizational culture, compensation, communication and work motivation have an effect on performance. The total R^2 value of 0.992 means that the performance variable is explained by organizational culture, compensation, communication, and work motivation by 99.2% and the remaining 0.8 % is explained by other factors outside the research model. The results of the path analysis show that the direct path of compensation is the most dominant and most effective way to improve employee performance.

Keywords: organizational culture, compensation, communication, work motivation, performance

PENDAHULUAN

Satuan Polisi Pamong Praja sebagai Aparat Daerah yang dibentuk dalam rangka ketentraman dan ketertiban umum serta untuk Penegakan Perda, maka anggota Satuan Polisi Pamong Praja dituntut untuk dapat melaksanakan tugasnya secara tegas, sigap dan tanpa pandang bulu dalam menegakkan Perda tapi tetap santun, ramah dan simpatik sehingga tidak menimbulkan gejolak serta Perlindungan terhadap Masyarakat. Diperlukan sumber daya manusia yang merupakan suatu keberhasilan dalam menjalankan tugas tersebut. Sumber daya manusia sangat penting dalam organisasi karena merupakan motor penggerak utama, sehingga perlu mendapatkan perhatian khusus dan serius terhadap sumber daya manusia. Adanya kemampuan dan kemauan dalam diri manusia untuk berbuat serta berkembang, baik dalam cara berfikir maupun cara hidup, menjadikannya mampu memberi kontribusi yang sangat besar bagi keberhasilan suatu organisasi. Tanpa ada pengelolaan yang baik, unsur tersebut tidak akan bermanfaat dan mempunyai arti.

Melihat besarnya kontribusi sumber daya manusia bagi keberhasilan organisasi, maka organisasi perlu membina dan mempertahankan suatu armada kerja yang mantap. Tentu hal ini membuat pihak manajemen dari Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar berusaha untuk lebih meningkatkan kinerja. Flippo (2014:76) menyatakan bahwa seseorang agar mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerjasama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketanggungan dan inisiatif..

Dalam rangka menjamin peningkatan dalam pelayanan publik dan meningkatkan akuntabilitas maka dilakukan pengukuran kinerja, sebagai salah satu pondasi utama dalam menerapkan manajemen kinerja dengan melakukan klarifikasi *output* dan *outcome* yang akan dan seharusnya dicapai untuk memudahkan terwujudnya organisasi yang akuntabel. Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara kinerja yang (seharusnya) terjadi dengan kinerja yang diharapkan. Kinerja yang baik adalah seluruh sasaran strategis yang sudah direncanakan dapat tercapai secara maksimal. Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal..

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi, Budaya organisasi (*organization culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain (Robbins, 2014:112). Budaya yang kuat adalah budaya yang memegang nilai inti organisasi secara intensif dan dianut bersama secara meluas. Budaya organisasi

yang kondusif tersebut tentunya ditujukan untuk publik internalnya yaitu para pegawai tersebut dengan cara membangun komunikasi yang berkualitas. Untuk menciptakan budaya organisasi yang kondusif diperlukan komunikasi yang baik dan lancar.

Terkait masalah budaya organisasi, hal - hal yang menjadi sorotan bagi pihak manajemen adalah masih kurang profesionalisme pegawai dalam palaksanaan pekerja yang sesuai dengan standart aturan, masih kurang kedisiplinan pegawai, kurang toleransi kesalahan setiap pekerjaan yang dilakukan, pegawai kurang mengutamakan kerja *team work*. Di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar diperlukan adanya budaya organisasi yang kuat agar nilai-nilai yang ada dapat benar-benar dipahami dan diterapkan secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh para pegawai agar dapat tercapai kinerja yang baik dan optimal. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi acuan dalam setiap menyelesaikan tugas dan kebijakan yang diambil. Oleh karena itu budaya organisasi yang terbentuk sangat berpengaruh dengan cara pikir para pegawai dalam menyelesaikan suatu masalah dan dalam hal pengambilan keputusan.

Seperti penelitian sebelumnya oleh Maabuat (2016), Maria (2019), Sokro (2012), Amiroso and Mulyanto (2015) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian oleh Sukarman, et.al (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja

Kompensasi sangat penting untuk ditingkatkan dilingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar. Hal ini disebabkan karena kompensasi yang akan mempengaruhi kinerja seorang pegawai, hal ini disebabkan karena segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2014:71). Oleh karena itu mekanisme pengaturan dan pemberian kompensasi yang tepat pada nantinya ditengarai mampu memberikan dampak kepada peningkatan kinerja.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang baik langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan (Hasibuan, 2012:27). Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai maupun organisasi, hal tersebut dikarenakan dengan kompensasi yang telah diberikan oleh organisasi bagi seorang pegawai merupakan sumber penghasilan dalam rangka mencukupi kebutuhan para pegawai. Pada sisi yang lain melalui kebijakan kompensasi akan mendapatkan atau memperoleh manfaat secara maksimal atas pemanfaatan sumber daya manusia yang mereka miliki. Bagi organisasi kompensasi

merupakan faktor utama dalam sistem kepegawaian yang telah ditetapkan. Pada sisi yang lain sistem kepegawaian sendiri biasanya banyak berhubungan dengan jumlah kompensasi yang akan diberikan. Apabila kompensasi diberikan secara benar kepada pegawai maka akan memberikan dampak atas terciptanya kepuasan yang pada akhirnya para pegawai akan lebih termotivasi untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi

Fenomena yang terjadi di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar bahwa promosi jabatan dilakukan masih belum adil, kompensasi yang dihasilkan selama ini belum optimal hal ini dilihat dari penurunnya hasil pengawasan kinerja, Instansi memberikan gaji pegawai yang masih belum sesuai standart aturan. insentif dan tunjangan yang diberikan instansi msih belum sesuai,. Hal inilah yang menjadi tantangan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar agar tidak mengalami penurunan. Kompensasi penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya pegawai.

Hasil Penelitian didukung oleh penelitian yang dilakukan Fithriana Dan Adi (2017), Selviasari (2019), Maria (2019), Nurwanta (2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi. menjelaskan bahwa komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain (Davis Keith, 2016:65). Komunikasi adalah sebuah proses penyampaian pengertian antar individu. Komunikasi menunjukkan suatu proses khas yang memungkinkan interaksi antar manusia dan menyebabkan individu menjadi makhluk sosial. Tanpa komunikasi maka organisasi akan mati, karena salah satu fungsi komunikasi adalah sebagai sarana untuk mempersatukan bagian-bagian dalam organisasi. Komunikasi penting bagi setiap orang, oleh sebab itu komunikasi tidak dapat dipisahkan dengan kehidupan manusia, baik sebagai individu maupun sebagai anggota masyarakat. Dengan kata lain komunikasi adalah salah satu aktivitas yang sangat fundamental dalam kehidupan umat manusia sebagai makhluk sosial untuk mencukupi kebutuhannya, termasuk berhubungan dengan sesamanya.

Indikasi masalah yang terjadi mengenai komunikasi diantaranya kurang pegawai dalam mendapatkan informasi dari manajemen untuk mengetahui tugas dan mengerti seluruh tujuan dan strategi organisasi, tidak dan keterbukaan dan kejujuran kebijakan

komunikasi yang dibangun oleh pimpinan dan diterima oleh setiap bawahan. Tidak maksimal komunikasi dari manajemen dengan pegawai dan pegawai ke pihak manajemen, hal ini manajemen harus jujur dan dibangun berdasar kepercayaan jika digunakan untuk membangun semangat kerja, produktivitas dan kemajuan organisasi. Salah satu kondisi utama pegawai yang semakin penting bagi dan menentukan tingkat kinerja pegawai.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ginting (2018), Maria (2019) hasilnya adalah komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Namun penelitian yang dilakukan oleh Nurwanta (2018) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal lain yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja adalah dengan menciptakan motivasi kerja. Luthans (2016:76) menyatakan motivasi kerja adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar bila menginginkan setiap pegawai dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena dengan motivasi seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan.

Fenomena di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar terkait dengan motivasi kerja adalah tidak adanya motivasi bekerja pegawai yang dimungkinkan kurang dalam mendapatkan gaji tambahan, tidak ada motivasi pegawai tertantang untuk selalu berprestasi, tidak adanya tantangan pekerjaan setiap pegawai untuk selalu belajar menghasilkan pekerjaan yang terbaik. Peran motivasi pegawai dalam bekerja sangat penting karena motivasi sangat berhubungan dengan kinerja, jika motivasi tinggi, kinerja pegawai juga tinggi. Secara umum motivasi mengacu pada mengapa dan bagaimana seseorang bertingkah laku tertentu. Proses yang dinamis dari manajemen dimana setiap orang pegawai dapat dimotivasi agar berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012), Reza Amelia (2013), Maria (2019), Selviasari (2019), Sukarman *et. al* (2018), Sokro (2012), Sukarman *et. al* (2018), Nurwanta (2018) hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yuliana (2017), Inaray dkk (2016) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan fenomena yang disampaikan diatas hubungan pokok antara budaya organisasi, kompensasi, komunikasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Peneliti bermaksud menggabungkan variabel-variabel independen tersebut kedalam satu penelitian dengan variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening. Atas dasar fenomena serta teori yang dikemukakan oleh para ahli, maka dalam penelitian ini akan dikaji lebih mendalam berkaitan dengan kinerja pegawai. Dari latar belakang tersebut di atas, maka judul penelitian ini: "Meningkatkan Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai melalui peran Budaya Organisasi, Kompensasi dan Komunikasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar."

TUJUAN

Tujuan penelitian untuk mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris:

1. Pengaruh budaya organisasi, kompensasi, komunikasi terhadap motivasi kerja
2. Pengaruh budaya organisasi, kompensasi, komunikasi, motivasi kerja terhadap kinerja

HIPOTESIS

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja
- H₂ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja
- H₃ : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja
- H₄ : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- H₅ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada
- H₆ : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- H₇ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

METODE

Jenis penelitian kuantitatif menjelaskan hubungan sebab akibat dari beberapa variabel penelitian, menjelaskan hubungan antar variabel yaitu budaya organisasi, kompensasi dan komunikasi terhadap motivasi kerja dan kinerja.

Tehnik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan observasi. Peneliti mengambil 20% dari populasi dengan perhitungan 155 X 20 % = 31 responden, sehingga sampel diambil secara acak (*probability sampling*). Analisis data menggunakan analisis jalur, uji t, uji F dan uji R² total.

Persamaan Regresi :

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_1 \dots\dots\dots (I)$$

$$Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 X_3 + \beta_7 X_3 + e_2 \dots\dots (II)$$

HASIL

Tabel 1
Hasil Analisis Jalur Persamaan I

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	.082	1,728		.047	.963	
Budaya Organisasi	.201	.069	.265	2,928	.007	
Kompensasi	.505	.081	.502	6,262	.000	
Komunikasi	.305	.072	.409	4,228	.000	

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data diolah, 2021

Analisis jalur persamaan sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,265 X_1 + 0,502 X_2 + 0,409 X_3 + e_1$$

(0,007)** (0,000)** (0,000)**

Tabel 2
Hasil Analisis Jalur Persamaan II

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	-.434	1,627		-.267	.792	
Budaya Organisasi	.282	.074	.252	3,803	.001	
Kompensasi	.806	.119	.542	6,780	.000	
Komunikasi	.221	.087	.201	2,525	.018	
Motivasi Kerja	.296	.181	.200	1,633	.115	

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah, 2021

Analisis jalur persamaan sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,252 X_1 + 0,542 X_2 + 0,201 X_3 + 0,200 X_4 + e_2$$

(0,001)** (0,000)** (0,018)** (0,115)

Tabel I dan II dapat dijelaskan :

1. Persamaan I : budaya organisasi, kompensasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
2. Persamaan II : budaya organisasi, kompensasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, namun motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

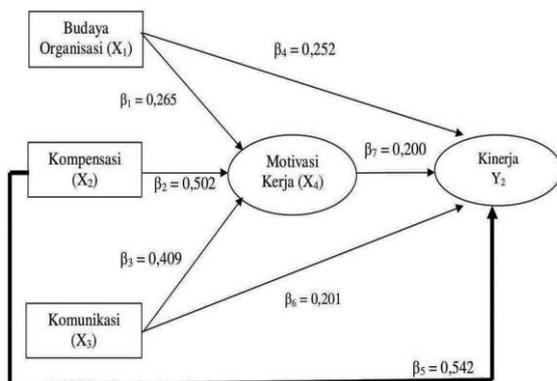
Tabel 3
Hasil Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total

No.	Antar Variabel	Hubungan Pengaruh		
		Langsung	Tidak Langsung	Total
1	Budaya organisasi → Kinerja	P ₄ = 0,252**		
2	Kompensasi → Kinerja	P ₅ = 0,542**		
3	Komunikasi → Kinerja	P ₆ = 0,201**		
4	Budaya organisasi → Motivasi kerja → Kinerja		= P ₁ x P ₇ = 0,265 x 0,200 = 0,053	= P ₄ + (P ₁ x P ₇) = 0,252 + 0,053 = 0,305
5	Kompensasi → Motivasi kerja → Kinerja		= P ₂ x P ₇ = 0,502 x 0,200 = 0,101	= P ₅ + (P ₂ x P ₇) = 0,542 + 0,101 = 0,643
.6	Komunikasi → Motivasi kerja → Kinerja		= P ₃ x P ₇ = 0,409 x 0,200 = 0,081	= P ₆ + (P ₃ x P ₇) = 0,201 + 0,081 = 0,282

Sumber : Data diolah, 2021

Hasil perhitungan dan penjelasan pengaruh langsung, tidak langsung dan pengaruh total di atas, maka jalur langsung kompensasi terhadap kinerja merupakan jalur yang paling dominan dan paling efektif untuk meningkatkan kinerja dengan nilai koefisien sebesar = 0,542

Hubungan antar variabel hasil akhir dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1.
Hasil Analisis Jalur

PEMBAHASAN

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja

Pengaruh tidak langsung budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. pengaruh langsung budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dapat diartikan bahwa jika budaya organisasi ditingkatkan, maka dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai secara signifikan.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja lebih efektif dibandingkan pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Hasil tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Maabuat (2016), Maria (2019), Sokro (2012), Amiroso and Mulyanto (2015) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sukarman *et. al* (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut peningkatan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar diarahkan pada peningkatan budaya organisasi secara langsung terhadap kinerja, hal ini dapat dilakukan dengan

melihat dari nilai tertinggi indikator uji validitas pernyataan budaya organisasi yaitu nomor 2, 3 dan 1:

- a. Instansi selalu menegakkan kedisiplinan.
- b. Instansi memiliki tujuan yang jelas.
- c. Pekerjaan di instansi menekankan pada profesionalisme.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja

Pengaruh tidak langsung kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Pengaruh langsung kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dapat diartikan bahwa jika kompensasi ditingkatkan, maka dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai secara signifikan.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja lebih efektif dibandingkan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Hasil tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Fithriana Dan Adi (2017), Selviasari (2019), Maria (2019), Nurwanta (2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut peningkatan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar diarahkan pada peningkatan kompensasi secara langsung terhadap kinerja, hal ini dapat dilakukan dengan melihat dari nilai tertinggi indikator uji validitas pernyataan kompensasi yaitu nomor 4, 5 dan 3:

- a. Promosi jabatan dilakukan secara adil.
- b. Pelatihan diprioritaskan bagi pegawai yang berprestasi.
- c. Tunjangan yang diberikan instansi sudah sesuai.

3. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja melalui motivasi kerja

Pengaruh tidak langsung komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Pengaruh langsung komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dapat diartikan bahwa jika komunikasi ditingkatkan, maka dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai secara signifikan.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh langsung komunikasi terhadap kinerja lebih efektif dibandingkan pengaruh tidak langsung komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Hasil tersebut

mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ginting (2018), Maria (2019) hasilnya adalah komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Dan tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nurwanta (2018), hasilnya menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut peningkatan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar diarahkan pada peningkatan komunikasi secara langsung terhadap kinerja, hal ini dapat dilakukan dengan melihat dari nilai tertinggi indikator uji validitas pernyataan komunikasi yaitu nomor 4, 5 dan 1:

- a. Hubungan pegawai dengan atasan sudah berlangsung dengan baik.
- b. Informasi yang disampaikan pimpinan kepada saya jelas.
- c. Pemahaman komunikasi antar pegawai dengan bagian terkait mampu mendukung penyelesaian tugas

PENUTUP

KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian adalah:

1. Persamaan I : budaya organisasi, kompensasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
2. Persamaan II : budaya organisasi, kompensasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, namun motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja
3. Analisis jalur didapat hasil bahwa jalur langsung kompensasi terhadap kinerja merupakan jalur yang paling dominan dan paling efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar, karena memiliki nilai koefisien lebih besar diantara yang lain yaitu dengan nilai koefisien sebesar = 0,542.
4. Hasil Uji F bahwa secara bersama – sama (*simultan*) budaya organisasi, kompensasi, komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
5. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) total sebesar 0,992 artinya variabel kinerja dijelaskan oleh budaya organisasi, kompensasi, komunikasi, dan motivasi kerja sebesar 99,2 % dan sisanya sebesar 0,8 % dijelaskan faktor lain di luar model penelitian, misalnya variabel budaya kerja, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

SARAN

Saran – saran dalam penelitian ini antara lain :

1. Peningkatan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar

diarahkan pada peningkatan kompensasi secara langsung terhadap kinerja, hal ini dapat dilakukan dengan :

- a. Peningkatan kesempatan promosi jabatan terhadap pegawai yang berprestasi dan dilakukan secara adil, misal instansi memberikan kesempatan semua pegawai yang apabila pekerjaan yang dijalankan dengan optimal akan mendapatkan promosi jabatan dari atasan.
 - b. Peningkatan program pelatihan yang diprioritaskan bagi pegawai yang berprestasi, misal instansi mengadakan pelatihan kerja dengan fokus kepada pegawai – pegawai yang berprestasi dalam meningkatkan ketrampilan dan kemampuan pegawai dalam bekerja.
 - c. Peningkatan dalam penyesuaian mengenai tunjangan pegawai yang diberikan dari instansi, misal instansi dalam memberikan tambahan insentif (tunjangan) tertentu mestinya disesuaikan dengan kuantitas jumlah pekerjaan masing pegawai san kualitas hasil pekerjaan.
2. Variabel motivasi kerja sebaiknya digunakan sebagai variabel independen karena tidak efektif sebagai variabel intervening

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, 2011, *Customer Satisfaction Research Prospectus, Service Quality; New Direction in Theory and Practice*, Sage Publication. Thousand Oaks, pp.1-89.
- Amstrong. Gary & Philip. Kotler, 2012, *Dasar - Dasar Pemasaran*. Jilid I, Alih Bahasa Alexander Sindoro dan Benyamin Molan. Jakarta: Penerbit Prenhalindo.
- Amiroso and Mulyanto, 2015, "Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence on Workers' Performance through Motivation, Job Satisfaction (Study in Regional Development Planning Board of Sukoharjo Regency)", *European Journal of Business and Management ISSN 2222-1905 (paper) ISSN 2222-2839 (online) Vol 7 no. 36 tahun 2015 Hal 86-95*
- Arikunto. Suharsini, 2011, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernardin. H. John and Russel. Joyce C. A., 2013, *Human Resources Management: An Experimental Approach*, Mc.Graw Hill Inc, Singapura

- Cahyono. Budhi dan Suharto, 2012, "pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah", *jurnal, JRBI Vol. 1, Yogyakarta*
- Daft, 2015. *Pengertian Kompensasi*. Yogyakarta. BPFE
- Davis. Keith, 2016, *Human Relation at Work*, Mc. Graw Hill Book Co. Inc Kogakusha Ltd, Tokyo.
- Dessler. Gary, 2012, *Human Resource Management*. New Jersey : John Willey and Sons
- Fithriana dan Adi, 2017, "Dominant Effect Between Compensation, Leadership And Organizational Culture On Employee Performance Improvement", *Journal Of Applied Management Volume 15 Number 4 December 2017*
- Flippo. Edwin, 2014, *Manajemen Personalia, Edisi. 6*, oleh Moh. Masud, SH, MA, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali. Imam, 2016, *Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, 2018, "Pengaruh disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sekar Mulia Abadi Medan", *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship (e-ISSN: 2477- 0574 ; p-ISSN: 2477-3824) Volume. 03, Issue. 02, May 2018*
- Handoko, 2014, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko. T. Hani, 2014, *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Inaray, Jelita Caroline, Nelwan. Olivia S., Victor P. K. Lengkong, 2016, "Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT Amanah Finance di Manado", *jurnal berkala ilmiah referensi Vol. 16 No. 2*
- Kotter J. P. and Heskett J. L., 2012, "*Corporate Culture and Performance*", The Free Press, New York.
- Luthans. F., 2016, *Organizational Behavioural*, 7th Edition, McGraw-Hill, New York. Macy B. A., M. F. Peterson, & L. W. Norton, 1989, "A Test of Participation Theory in a Work Redesign Field Setting: Degree of Participation and Comparison Site Contracts", *Human Relation*, 42(12): 1095-1165.
- Maabuat, 2016, Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano), . *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 01 Tahun 2016. Hal.219-231*
- Mangkunegara. Anwar Prabu, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Maria, 2019, The Influence of Organizational Culture, Compensation and Interpersonal Communication in Employee performance Through Work Motivation as Mediation, *International Review of Management and Marketing | Vol 9, Issue 5, 2019 ISSN: 2146-4405*
- Murty dan Hudiwinarsih, 2012, Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review Volume 2, No. 2, July 2012, p. 215 – 228*.
- 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 Volume 7 Nomor 1, 2018 ISSN 2303-08447(1). 70-81*
- Reza. Amelia, 2013, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Mandiri Cabang Padang)", *Jurnal FE. Universitas Andalas. Vol. 1 (2013) No. 1*
- Ridwan, 2012, *Skala pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Cetakan Ketiga, Alfabeta, Bandung.
- Robbins S. P., 2014, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, edisi kedelapan versi Bahasa Indonesia, Jilid 1 & 2, PT Prenhallindo, Jakarta
- Robbins. Stephen, 2015, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Sarwono. Jonathan, 2010, *Analisis Jalur Untuk Bisnis dengan SPSS*. Penerbit Andi Offset:Yogyakarta.

-
- Sekaran U., 2013, *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* Singapore : John Willey dan Sonc, Inc.
- Selviasar, 2019, The Effect Of Situational Leadership Style, Compensation And Motivation On Employee Performance In Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kediri Branch, *Industrial System Vol. 7 No. 1 Year 2019*
- Singgih. Santoso, 2012, *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo
- Sikula. Andrew E, 2011, In Search Of The marketing Imagination: Factor Affecting The Creativity Of Marketing Program Of Mature Products”. *Jurnal Of Marketing Research, Vol.33, No.2*.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YKPN). Yogyakarta.
- Stoner. James A. F., 2013, *Management*, Third Edition. Prentice - Hall International Inc.Englewood.Chlips.New Jersey
- Sugiyono, 2011. *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. Edy, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sukarman. *et.al.*, 2018, “Role Of Work Motivation And Organizational Culture In Improving The Performance Of Civil Servants And Organizational Citizenship Behavior OCB In Boalemo District Gorontalo Province”, *International Journal Of Scientific & Technology Research Volume 7, Issue 11, November 2018 Issn 2277-8616 Sokro (2012)*
- Sokro, 2012, “Analysis Of The Relationship That Exists Between Organisational Culture, Motivation And Performance”, *Problems of MANAGEMEN T in the 21st century Volume 3, 2012 ISSN 2029-6932. p.106-119*
- Yuliana, 2017, Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT Haluan Star Logistic. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol. 17, No. 2, Juli - Desember 2017, Hal 135-150*