DAMPAK BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI, DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KETERIKATAN KERJA YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA BIRO KEPEGAWAIAN DAN ORGANISASI, BPKP PUSAT

Muhammad Ramaditya[1], Gabriel Nazarrio[2]
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI) Jakarta
Jl. Kayu Jati Raya No. 11, Rawamangun, Jakarta
muhammad.ramaditya21@gmail.com[1], gabrielnazarrio27@gmail.com[2]

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational culture, communication, and religiosity on work engagement mediated by work motivation at the Bureau of Personnel and Organization, Main Secretariat of the Financial and Development Supervisory Agency, main office of BPKP. The main problem is high level of employee retension. The population in this study was 143 Civil Servants (PNS). Samples taken by a population of 143 people. Data collection techniques using questionnaires and interviews, while the analytical tool used is the Structural Equation Modeling Equation Modeling (SEM) using AMOS version 22. The results in this study indicate: 1) Leadership has a significant positive effect on motivation; 2) Communication has a significant positive effect on motivation; 3) Leadership has a significant positive effect on performance; 4) Communication has a significant positive effect on performance; and 5) Motivation has a significant positive effect on performance.

Keywords : Leadership, Communication, Motivation and Performance.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu aset yang menentukan efektifitas dan produktifitas suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi pada dasarnya bergantung pada keahlian dan kemampuan pada karyawan yang membentuknya. Sumber daya yang dimilki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung SDM yang mempunyai kinerja optimum. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam sebuah organisasi. Adapun bentuk dan tujuannya, sebuah organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia. Begitu juga dalam pelaksanaan misinya maka dikelola dan diurus oleh manusia itu sendiri.

Menurut Prijono Tjiptoheryanto dan Mandala Manurung, (2010) (dalam Abdullah Ramdani, 2017:2) dalam era keterbukaan dan teknologi informasi yang begitu cepat dibutuhkan langkah-langkah yang proaktif untuk antisipasi untuk melakukan pergeseran dari tingkat pelayanan konvensional menuju pelayanan yang professional terutama Kementerian dan atau Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang membidangi pelayanan publik. Kondisi ini tentunya akan membawa dampak yang luas terhadap penyelenggara pemerintah, disadari atau tidak disadari oleh penyelenggara pemerintah, sesegera mungkin meninggalkan paradigma lama dan mengganti dengan paradigma baru yang lebih mengutamakan efisiensi, kecepatan dan profesionalisme dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan, (Pradana, 2016). Badan Pengawasan Keuangan dan

Pembangunan (BPKP) yang secara yuridis berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 192 Tahun 2014, adalah lembaga pemerintah yang berkedudukan langsung di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pengawasan keuangan negara/daerah dan pembangunan nasional.

No	Unit Kerja Kantor Pusat	Jumlah Pegawai Th. 2016	Pelanggaran Disiplin % Kejadian			Jumlah Pegawai Th. 2017	Pelanggaran Disiplin % Kejadian			Jumlah Pegawai Th. 2018	Pelanggaran Disiplin % Kejadian		
			1	2	3		1	2	3		1	2	3
1	Biro Perencanaan	29	0.00	1.65	0.20	29	0.00	2.10	0.35	75	0.00	2.71	0.51
2	Biro Kepegawaian	262	0.12	0.69	0.01	335	0.14	0.07	0.01	146	0.00	1.66	0.06
3	Biro Keuangan	39	0.00	1.25	0.04	38	0.19	0.74	0.02	42	0.12	1.54	0.02
4	Biro Hukum dan Humas	31	0.00	0.00	0.00	29	0.00	0.00	0.00	55	0.00	0.00	0.00
5	Biro Umum	100	0.00	0.93	0.21	100	0.21	1.60	0.41	120	0.44	3.10	0.65
6	Deputi I	219	0.13	1.27	0.37	203	0.57	1.83	0.52	205	1.03	2.26	0.55
7	Deputi II	141	0.31	1.09	0.07	122	0.15	1.47	0.13	120	0.81	2.36	0.15
8	Deputi III	104	0.02	0.28	0.06	113	0.15	0.35	0.03	109	2.59	0.18	0.03
9	Deputi IV	136	0.03	0.66	0.10	137	0.03	0.72	0.01	140	0.07	0.84	0.08
10	Deputi V	100	0.02	1.45	0.44	98	0.16	2.29	0.30	111	0.71	2.67	0.48
11	Inspektorat	36	0.00	0.00	0.00	31	0.00	0.20	0.05	33	0.03	0.40	0.05
12	Pusdiklatwas	117	0.10	0.36	0.13	117	0.33	0.43	0.19	115	0.25	0.85	0.28
13	Puslitbangwas	43	0.00	1.00	0.00	40	0.00	1.82	0.02	42	0.00	3.97	0.17
14	Pusinfowas	57	1.80	0.42	0.33	63	1.50	0.60	0.22	57	1.28	1.26	0.40
15	Pusbin JFA	67	0.11	0.19	0.00	67	0.00	0.00	0.00	66	0.17	0.04	0.25
	Jml. Pegawai / %	1481	2.64	11.24	1.96	1522	3.43	14.22	2.26	1436	7.5	23.84	3.68

Keterangan:
1. Tidak Hadir Tanpa Alasan yang Sah
2. Terlambat Datang Tanpa Alasan yang Sah
3. Pulang Cepat Tanpa Alasan yang Sah

Dari tabel 1.1 dapat dilihat pelanggaran disiplin pegawai yang merupakan salah satu indikator employee retension masih cukup tinggi terjadi di BPKP. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komunikasi, dan religiusitas terhadap keterikatan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja.

II. KAJIAN LITERATUR

2.1 Review Penelitian

Penelitian pertama Jurnal Program Magister Manajemen FEB-UB tahun 2015 oleh Nurul Indayati, Armanu Thoyib, Rofiaty, Universitas Brawijaya dengan judul : Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Universitas Brawijaya). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterlibatan karyawan, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja. Analisis statistik inferensial yang digunakan adalah SEM (Structural Equation Modeling) dengan pengumpulan data melalui survey terhadap tenaga administratif di Universitas Brawijaya sebanyak 130 responden. Hasil analisis membuktikan bahwa ada pengaruh yang positif signifikant antara keterlibatan karyawan, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional, selain itu ada pengaruh yang positif signifikant antara keterlibatan karyawan, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, koefisien hubungan antara Keterlibatan Karyawan dengan Komitmen Organisasional adalah sebesar 0.367 dengan p-value sebesar 0.028, Hal ini mendukung penelitian Blau & Boal (1987), Saks (2006) dan Khan (2011) yang menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan mampu meningkatkan komitmen organisasional.

Penelitian kedua Journal of Social and Industrial Psychology tahun 2014, halaman 10-18 dengan Nomor ISSN:2252-6838, dengan judul: pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement (studi pada karyawan pt.primatexco indonesia di batang). Penelitian ini dilakukan oleh Muhammad Rizza Akbar dari Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang, Indonesia. Tujuan dari penelitian ini adalah: untuk mengetahui gambaran secara deskriptif budaya organisasi dan employee engagement di PT. Primatexco Indonesia. Serta mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement di PT. Primatexco Indonesia. Penelitian ini dilakukan pada PT. Primatexco Indonesia di Batang, dengan jumlah sampel sebanyak 145 orang yang ditentukan menggunakan teknik one stage cluster random sampling. Employee engagement dan budaya organisasi diiukur dengan menggunakan skala employee engagement yang terdiri dari 31 item dan budaya organisasi terdiri dari 30 item. Koefisien reliabilitas skala employee engagement sebesar 0,883 dan skala budaya organisasi sebesar 0,095. Uji pengaruh menggunakan teknik regresi dengan bantuan program SPSS 17.0 for windows. Hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap employee engagement, dengan nilai koefisien regresi 0,623 dan thit = 8,481 dengan p = 0,000 ($p < 0,05$) sehingga hipotesis diterima. Artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi employee engagement, sebaliknya semakin buruk budaya organisasi maka semakin rendah pula employee engagement.

Penelitian ke tiga oleh Jurnal al-azhar indonesia seri humaniora, Vol. 1, No. 1, Maret 2014, halaman 37-46 oleh Rochimah Imawati1*, Ilmi Amalia, dari Fakultas Psikologi dan Pendidikan, Universitas Al Azhar Indonesia dengan judul : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Budaya Organisasi Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan Universitas al Azhar Indonesia – Jakarta (UAI) dengan karakteristik sebagai berikut: a) Karyawan Universitas Al Azhar Indonesia pada tingkatan ka- sub bag dan dibawahnya. b) Telah bekerja minimal1 tahun. c) Bersedia mengisi skala penelitian. Jumlah subjek pada penelitian ini adalah 50 orang karyawan Universitas Al Azhar Indonesia yang telah bekerja selama minimal 1 tahun, karena dengan masa tersebut diperkirakan sudah memahami budaya organisasi dan memiliki work engagement. Rata-rata skor skala work engangement adalah 84,97 (SD=12,68). Berdasarkan hasil analisis work engagement secara signifikan memprediksi kinerja kerja sebanyak β=0,28, t(38)=2,00, p=0,05. Metode pengolahan data yang digunakan adalah regresi linier dan alat analisis menggunakan SPSS. Kesimpulan dari penelitian ini adalah Variabel budaya organisasi memberikan kontribusi yang bermakna dalam memprediksi kinerja kerja, Variabel work engangement memberikan kontribusi yang bermakna dalam memprediksi kinerja kerja, Variabel budaya organisasi menjadi prediktor yang lebih baik bagi kinerja kerja dibandingkan work engangement.

Penelitian ke empat oleh Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis, Institut Pertanian Bogor tahun 2015 dengan judul : Pengaruh Faktor Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Pegawai Generasi X dan Y. Penelitian ini dilakukan oleh Hermin Fatimah, Arya Hadi Dharmawan, Euis Sunarti, M. Joko Affandi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh faktor karakteristik individu dan budaya organisasi terhadap keterikatan pegawai berdasarkan generasi X dan Y pada suatu bank yang berkantor pusat di Jakarta. Penelitian ini dimaksudkan pula untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan persepsi bagi kedua faktor tersebut pada generasi X dan Y. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner terhadap 220 responden yang terdiri dari 119 generasi X (59 orang laki-laki dan 60 orang perempuan), serta 101 generasi Y (44 orang laki-laki dan 57 orang perempuan). Melalui uji perbandingan dan Structural Equation Modelling (SEM) diperoleh hasil bahwa tidak terdapat perbedaan yang nyata untuk faktor karakteristik individu antara generasi X dan Y. Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan hal- hal sebagai berikut: (1) Karakteristik individu dengan indikator nilai dalam keluarga, lingkungan sosial, dan aktivitas berorganisasi tidak berbeda secara

signifikan antara generasi X dan Y. (2) Variabel budaya organisasi berbeda secara siginifikan antara kedua generasi. Perbedaan budaya organisasi ini terutama disebabkan indikator orientasi terhadap hasil dan agresivitas di mana pada generasi X mempunyai nilai yang lebih besar dibandingkan dengan generasi Y. (3) Karakte- ristik individu dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap keterikatan pegawai baik pada generasi X maupun pada generasi Y.

Penelitian ke lima Penelitian kelima dari International Business Research; Vol. 10, No. 2; 2017 ISSN 1913-9004 E-ISSN 1913-9012 dengan judul Identified Research Gaps in Employee Engagement oleh Y. Anuradha Iddagoda1, H. H. D. N. P. Opatha1. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki kesenjangan penelitian dalam keterlibatan karyawan untuk investigasi empiris sistematis, untuk memperkuat studi masa depan. Sebuah penelitian pustaka telah berkontribusi untuk mengidentifikasi tujuh kesenjangan dalam keterlibatan karyawan. Kesenjangan pertama yaitu tentang kebingungan konseptual, dapat diminimalkan dengan merumuskan definisi kerja tentang keterlibatan karyawan. Tidak adanya argumen teoretis dan tes empiris tentang dampak religiusitas pada keterlibatan karyawan, baik di Sri Lanka dan dalam konteks internasional, telah diidentifikasi sebagai kesenjangan kedua. Kesenjangan ketiga telah diidentifikasi sebagai fakta bahwa hubungan antara karakter pribadi dan keterlibatan karyawan, baik secara teoritis maupun pengujian secara empiris, di Sri Lanka dan konteks internasional. Kesenjangan keempat adalah tidak tersedianya studi dalam konteks Sri Lanka tentang bagaimana dampak praktik kerja kinerja tinggi (HPWP) berdampak pada keterlibatan karyawan. Kesenjangan kelima yang diidentifikasi adalah kurangnya bukti empiris mengenai hubungan antara keterlibatan karyawan dan kinerja keuangan organisasi dalam konteks Sri Lanka. Tidak adanya bukti empiris pada kinerja pekerjaan karyawan menjadi variabel intervening untuk keterlibatan karyawan dan kinerja keuangan organisasi diangkat sebagai kesenjangan keenam. Ketidakhadiran yang sama ditemukan dalam bukti empiris tentang religiusitas, HPWP, karakter pribadi, kepemimpinan dan keseimbangan kehidupan kerja yang secara signifikan mempengaruhi keterlibatan karyawan dalam jaringan nomologis dalam konteks Sri Lanka serta dalam konteks internasional, yang merupakan kesenjangan ketujuh

Penelitian ke enam Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM) Vol 13 No 4, 2014 dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi oleh Shindie Aulia Joushan Muhammad Syamsun Lindawati Kartika dari Departemen Manajemen FEM Institut Pertanian Bogor. Penelitian ini bertujuan (1) menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement, (2) menganalisis pengaruh budaya organisasi dan employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. Metode pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah Analisis Deskriptif, Analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan microsoft excel, SPSS 16.0 for windows, dan SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap employee engagementl; (2) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, employee engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ke tujuh dilakukan oleh National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development Universitas Bunda Mulia, Jakarta, bulan September 2018 dengan nomor E- ISSN No: 2622-7436 oleh Thennia Sari, Henilia Yulita dari Manajemen, Universitas Bunda Mulia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh pengaruh kecerdasan emosional dan Motivasi terhadap keterikatan karyawan di PT. Fajar lestari sejati, Jakarta. Dalam penelitian ini menjelaskan apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi terhadap keterikatan karyawan dengan sampel yang digunakan adalah 99 karyawan PT. Fajar Lestari Sejati, Jakarta. Untuk menganalisis data tersebut peneliti menggunakan program SPSS versi 23.0 for windows. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel gaya kecerdasan emosional (X1) mempunyai pengaruh terhadap keterikatan karyawan (Y) dengan nilai

sebesar 0,000; Motivasi (X2) mempunyai pengaruh terhadap keterikatan karyawan (Y) dengan nilai sebesar 0,024; kecerdasan emosional dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap keterikatan karyawan dengan signifikansi 0,005.

2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2014) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat..

2.3 Budaya Organisasi

Rahmady (2005: 310) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat terbentuk dalam waktu yang relatif lama karena ia bersumber dan dapat dipengaruhi oleh budaya internal, budaya eksternal dan budaya besar. Menurut Mondy dan Noe (1990: 87), *culture can be characterized by trust in subordinate, open communication. Considerate and supportive leadership, group problem solving, worker autonomy, information sharing and high output goal*.

2.4 Komunikasi

Tujuan komunikasi menurut Cangara (2002:22) yaitu :

1) Supaya yang disampaikan dapat mengerti
2) Memahami orang / lawan bicara
3) Supaya gagasan dapat diterima orang lain
4) Menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu.

2.5 Religiusitas

Thouless (1995:34), menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi sikap keagamaan adalah sebagai berikut, yaitu:

1) Pengaruh pendidikan.
2) Faktor pengalaman.
3) Faktor kehidupan.
4) Faktor intelektual.

2.6 Motivasi

Menurut Handoko (2008), motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu dalam mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong dalam mewujudkan suatu tindakan guna mencapai tujuan dirinya. Sedangkan Robbins (2008) berpendapat bahwa motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah dan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

2.7 Keterikatan Kerja

Naiido dan martin (2014) mendefinisikan keterikatan karyawan ssebagai sebuah manifestasi karyawan dan ekspresi individu dalam perilaku tugas yang mendorong bekerja sama dengan orang lain, kehadiran yang bersifat pribadi pada perusahaan (fisik, kognitif, dan emosional) dan hubungan pada peran dalam peningkatan kinerja perusahaan

2.8 Hubungan Antar Variabel Penelitian

Hubungan Antar Variabel Penelitian yang dapat dijabarkan sebagai panduan untuk memecahkan masalah penelitian dalam skripsi ini diwakili oleh bagan alur.

Budaya organisasi yang sifatnya dapat dikelola dan berubah memungkinkan setiap individu mengubah perilaku lama menjadi perilaku baru dan budaya organisasi yang positif akan mendorong motivasi kerja karyawan dan meningkatkan efektivitas

organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa makin kuat budaya organisasi karyawan maka makin tinggi pula motivasi kerjanya. (H.Teman Koesmono, 2017).

Khoerunnisa (2013), dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT PLN (PERSERO)" mengatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Aliran komunikasi yang lancar dan jelas serta sampai sesuai dengan kebutuhan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Dalam penelitian Ghozali (2002: 10) menemukan adanya pengaruh antara religiusitas terhadap ,motivasi, kepuasan kerja, produktivitas, dan komitmen organisasi.

Penelitian Samsari (2014: 73) juga menemukan adanya pengaruh positif antara religiusitas dimensi belief terhadap keterikatan kerja, religiusitas dimensi komitmen dan behaviour tidak mempunyai pengaruh positif terhadap keterikatan kerja, sedangkan keterikatan kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain religiusitas dimensi belief berpengaruh positif secara tidak langsung terdahap keterikatan.

Penelitian (Annisa Putri, 2017) menemukan adanya pengaruh positive antar motivasi dan employee engagement terutama pada indikator dedikasi. Hal tersebut berdampak pada karyawan yang akan merekomendasikan perusahaan sebagai tempat kerja yang baik dibandingkan tempat lain karena lingkungan kerja yang terbentuk dengan baik.

III. METODE PENELITIAN

Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah setrategi asosiatif. Strategi asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel dan dapat mengidentifikasi mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas/eksogen dan variabel terikat/endogen (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metoda penelitian kuantitatif

Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus sejumlah 143 orang pegawai Biro Kepegawaian dan Organisasi, BPKP Pusat.

Penelitian ini dilakukan pengumpulan data, Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama seperti responden atau subjek penelitian melalui kuisioner, wawancara, survei, dokumentasi, dan focus group discussion (Sugiyono, 2014). Adapun metode yang digunakan adalah sebagai berikut:

1) Riset Kepustakaan *(Library Research)*
2) Wawancara
3) Kuisioner

Metode analisis data yang dilakukan oleh peneliti yaitu:

1) Uji Validitas
2) Uji Reliabilitas
3) Uji Multikolinearitas
4) Uji Heteroskedastisitas
5) Uji Sobel
6) Path Analysis dengan variable Moderasi

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Deskiptif

Tabel 4.1

Tabel Nilai Tengah dan Sebaran Data Penelitian

Variabel	N	Minimum	Makimum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistik	Statistik	Statistik	Statistik	Std. Error	Statistic	Statistic
Budaya Organisasi	143	7,00	35,00	24,62	0,55	6,51	42,44
Komunikasi	143	8,00	34,00	23,10	0,44	5,31	28,15
Religiusitas	143	9,00	43,00	30,65	0,45	5,40	29,10
Motivasi	143	8,00	24,00	15,29	0,30	3,64	13,23
Keterikatan Kerja	143	10,00	50,00	35,71	0,56	6,65	44,26

4.2 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Semua nilai validitias instrument penelitian X1 budaya organisasi, X2 komunikasi, X3 religiusitas, Z motivasi dan Y keterikatan kerja yang diperoleh dari item kuesioner budaya organisasi adalah 0,000. Karena nilai tersebut kurang dari nilai $\alpha = 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa semua item valid dan layak digunakan.

4.3 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Tabel 4.2

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	7	0,820	Sangat reliabel
Komunikasi	7	0,693	Reliabel
Religiusitas	9	0,570	Cukup Reliabel
Motivasi	5	0,466	Cukup Reliabel
Keterikatan Kerja	10	0,699	Reliabel

Nilai pada tabel 4.2 tersebut menunjukkan bahwa kuesioner variabel komunikasi sudah reliabel sehingga layak digunakan dalam pengukuran

4.4 Hasil Uji Multikolinieritas

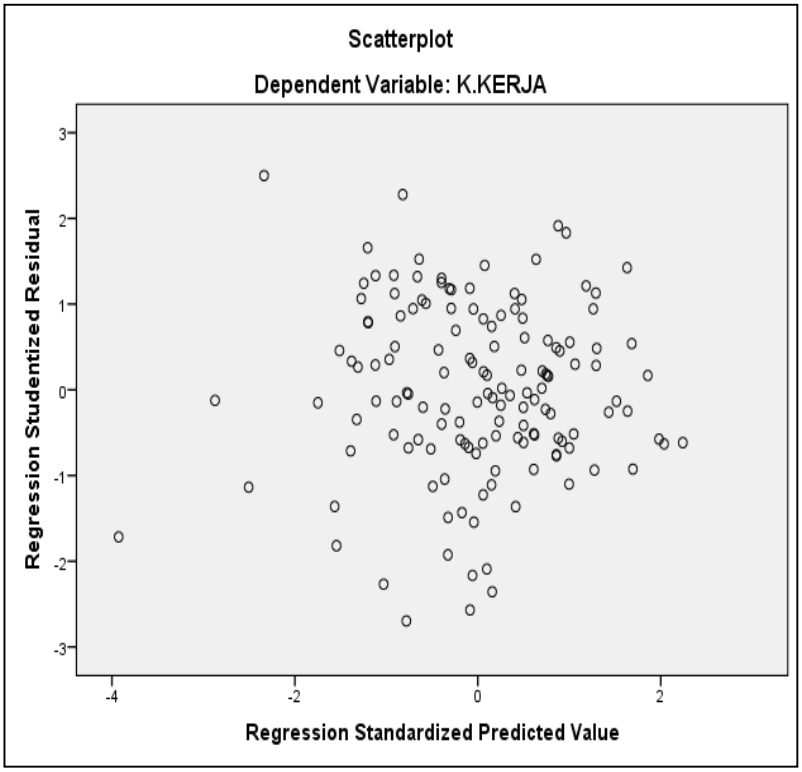
Tabel 4.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	0,457	2,187
Komunikasi	0,502	1,992
Religius	0,768	1,301
Motivasi	0,848	1,179

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa pada variabel bebas tidak ada nilai tolerance dibawah 0,1 dan nilai VIF tidak ada yang diatas 10,0. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada variabel budaya organisasi, komunikasi, religiusitas, dan motivasi

4.5 Hasil Uji Heterokedastisitas

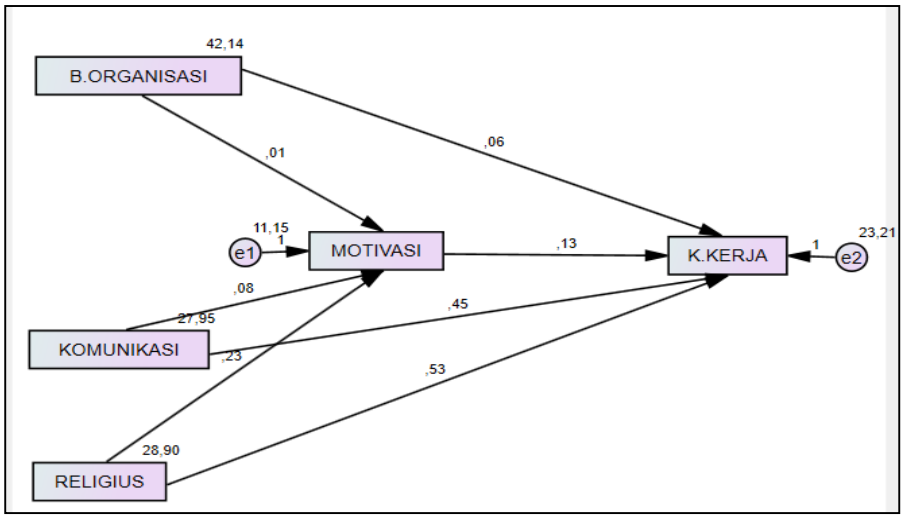
Gambar 4.1



Berdasarkan gambar 4.1 dapat diketahui bahwa titik-titik tersebar secara tidak jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Selain itu titik-titik juga tersebar merata diatas maupun dibawah sumbu x, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada perbedaan varians pada nilai residual hasil regresi. Dengan demikian tidak ada gejala heteroskedastisitas.

4.6 Hasil Uji Path Analysis

Gambar 4.2



Berdasarkan gambar 4.2 dapat diketahui bahwa pengaruh langsung variabel budaya organisasi terhadap keterikatan kerja sebesar 0,06. Pengaruh langsung variabel budaya organisasi terhadap motivasi sebesar 0,01. Pengaruh langsung variabel komunikasi terhadap variabel keterikatan kerja sebesar 0,45. Pengaruh langsung variabel komunikasi terhadap variabel motivasi sebesar 0,08. Pengaruh langsung variabel religiusitas terhadap variabel keterikatan kerja sebesar 0,53. Pengaruh langsung variabel religiusitas terhadap motivasi sebesar 0,23. Pengaruh langsung variabel motivasi terhadap keterikatan kerja sebesar 0,13.

4.7 Nilai Signifikansi

Tabel 4.4

Variabel			Estimate	S.E.	C.R.	P
Motivasi	<---	Budaya Organisasi	0,013	0,043	0,302	0,762
Motivasi	<---	Komunikasi	0,077	0,053	1,457	0,145
Motivasi	<---	Religiusitas	0,225	0,052	4,324	***
Keterikatan Kerja	<---	Budaya Organisasi	0,059	0,062	0,940	0,347
Keterikatan Kerja	<---	Motivasi	0,126	0,121	1,037	0,300
Keterikatan Kerja	<---	Komunikasi	0,454	0,077	5,893	***
Keterikatan Kerja	<---	Religiusitas	0,525	0,080	6,567	***

4.8 Uji R square

Tabel 4.5. Nilai R^2

Variabel	**R^2**
Motivasi	0,128
Keterikatan Kerja	0,396

Dari tabel 4.5 Dapat diketahui bahwa koefisien R2 untuk variabel motivasi sebesar 0,128. Hal tersebut menunjukkan secara bersama-sama variabel budaya organisasi,

komunikasi, dan religiusitas berkontribusi sbesar 12,8% dalam membentuk variabel motivasi. Koefisien R2 untuk variabel keterikatan kerja sebesar 0,396. Hal tersebut menunjukkan secara bersama-sama variabel budaya organisasi, komunikasi, dan religiusitas berkontribusi sbesar 39,6% dalam membentuk variabel keterikatan kerja.

4.9 Uji Koefisien Regresi Terstandar

Tabel 4.5 Nilai Koefisien Regresi Terstandar

Variabel			Estimate
Motivasi	<---	Budaya Organisasi	0,024
Motivasi	<---	Komunikasi	0,114
Motivasi	<---	Religiusitas	0,339
Keterikatan Kerja	<---	Budaya Organisasi	0,061
Keterikatan Kerja	<---	Motivasi	0,072
Keterikatan Kerja	<---	Komunikasi	0,387
Keterikatan Kerja	<---	Religiusitas	0,456

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi terstandar variabel budaya organisasi terhadap motivasi adalah sebesar 0,024. Nilai koefisien regresi terstandar variabel komunikasi terhadap motivasi adalah sebesar 0,114. Nilai koefisien regresi terstandar variabel religiusitas terhadap motivasi adalah sebesar 0,339. Nilai koefisien regresi terstandar variabel budaya organisasi terhadap keterikatan kerja adalah sebesar 0,061. Nilai koefisien regresi terstandar variabel motivasi terhadap keterikatan kerja adalah sebesar 0,072. Nilai koefisien regresi terstandar variabel komunikasi terhadap keterikatan kerja adalah sebesar 0,387. Nilai koefisien regresi terstandar variabel religiusitas terhadap keterikatan kerja adalah sebesar 0,456.

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada data responden pegawai negeri sipil pada Biro Kepegawaian dan Organisasi, BPKP Pusat maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1) Budaya Organisasi berdampak tidak signifikan terhadap Motivasi kerja pada Biro Kepegawaian dan Organisasi.
2) Komunikasi berdampak tidak signifikan terhadap motivasi kerja pada Biro Kepegawaian dan Organisasi.
3) Religiusitas berdampak signifikan terhadap motivasi kerja pada Biro Kepegawaian dan Organisasi.
4) Budaya Organisasi berdampak tidak signifikan terhadap keterikatan kerja pada Biro Kepegawaian dan Organisasi.
5) Religiusitas berdampak signifikan terhadap keterikatan kerja pada Biro Kepegawaian dan Organisasi.

6) Motivasi kerja tidak memoderasi budaya organisasi terhadap keterikatan kerja pada Biro Kepegawaian dan Organisasi.
7) Motivasi kerja tidak memediasi komunikasi terhadap keterikatan kerja pada Biro Kepegawaian dan Organisasi.
8) Motivasi kerja tidak memediasi religiusitas terhadap keterikatan kerja pada Biro Kepegawaian dan Organisasi

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis saran dapat disampaikan sebagai berikut :

1) Untuk meningkatkan budaya organisasi pada biro kepegawaian dan organisasi dapat dilakukan melalui peningkatan kegiatan-kegiatan yang mengenalkan kembali budaya-budaya organisasi diselasela kegiatan rutin Biro Kepegawaian dan Organisasi.
2) Dalam rangka meningkatkan komunikasi pada biro kepegawaian dan organisasi perlu dilakukan tambahan kegiatan yang dapat meningkatkan ilmu komunikasi pegawai seperti pelatihan sebagai *key note speaker*, pelatihan cara komunikasi.
3) Peningkatan program religiusitas di biro kepegawaian dan organisasi juga perlu ditingkatkan karena pada variabel tersebut terbukti secara langsung dan nyata memiliki dampak yang signifikan bagi motivasi pegawai.
4) Peningkatan nilai-nilai budaya organisasi juga perlu ditingkatkan untuk mencapai keterikatan kerja yang lebih optimal. Hal ini dapat dilakukan dengan membentuk satuan tugas pengampu budaya organisasi. Satgas ini bertujuan untuk memetakan nilai dan indicator budaya organisasi pada masing-masing bagian untuk kemudian menjalankan program program peningkatan nilai budaya organisasi.
5) Peningkatan program religiusitas di biro kepegawaian dan organisasi juga perlu ditingkatkan melalui penambahan kegiatan berdoa sebelum bekerja, ceramah singkat selepas sholat dzuhur, dan hal hal lain yang berkaitan dengan religiusitas karena pada variabel tersebut terbukti secara langsung dan nyata memiliki dampak yang signifikan bagi keterikatan kerja pegawai.
6) Peningkatan motivasi internal juga perlu ditingkatkan untuk mencapai keterikatan kerja yang lebih optimal dengan cara menugaskan para pimpinan di biro kepegawaian dan organisasi untuk ikut dalam acara seminar-seminar motivasi agar dapat menularkan motivasi tersebut kepada para anggotanya.
7) Dalam upaya meningkatkan dampak komunikasi terhadap keterikatan kerja perlu adanya kegiatan *outing* pegawai yang dapat meningkatkan kualitas komunikasi pegawai bukan hanya antar bagian juga antar unit kerja.
8) Selaras dengan itu, upaya meningkatkan dampak religiusitas terhadap keterikatan kerja perlu ditambahkan kegiatan tafakur alam bagi seluruh pegawai biro kepegawaian dan organisasi untuk dapat menambah nilai religiusitas pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Arif Sehfudin, 2011, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang), Jurnal Manajemen, Vol. 10, No. 3.

Ayu Desiana, 2014, Reformasi Birokrasi Pemerintahan Daerah Menuju Good Governance, Jurnal MP, Volume I Nomor I Juni 2014.

Ayu Dyah, Mardaung Patmo, dan Ending Satyawati, 2014, Effect of leadership on the job satisfaction with organizational commitment and trust in leader as mediators, jurnal review integrated business and economic research volume 6 issue 4 ISSN : 2304 -1013.

Azadeh Taurani dan Sadegh Rat, 2012, Effect of Communication and Participation on Employees satisfaction (empirical studies in airlines in iran) dalam jurnal Internasional Konfrensi Ekonomi , Perdangandan dan Pembangunan IACTI Press Singapura.

Abdul Kadir, Amri dan T. Romli Ilhamsyah Putra, 2015, Pengaruh Kepemimpinan, Budaya dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Aceh, Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Volume 4, No. 3, Agustus 2015.

Bangun, Wilson, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta.

Durga Devi Pradeep, N.R.V. Prabhu, 2011, The Relationship between Effective Leadership and Employee Performance, IPCSIT Vol. 20.

Dessler, Gary, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Indeks, Jakarta.

Ghozaali, Imam, 2006, Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Handoko, T. Hani, 2008, Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, BPFE, Yogyakarta.

Juhana Dudung, Kadir, Yahya, 2011, Pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 5, No. 2, Oktober 2011, 74-85, ISSN 2443-0633.

Luthans, Fred, 2006, Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh, Andi, Yogyakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Made Surapta, Desak Ketut dan I Gede Riana, 2015, Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.06 (2015) : 430-442, ISSN nomor 2337-3067.

Mathis, Robert L dan Jackson John H, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10, Salemba Empat, Jakarta.

Melina Chaterina dan Intan Ratnawati, 2012, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan, jurnal bisnis dan ekonomi, Vol.19, No.2, tahun 2012, ISSN : 1412-3216

M.L. Voon, M.C. Lo, K.S. Ngui, N.B. Ayob, 2011, The influence of leadership styles on employees' job satisfaction in public sector organizations in Malaysia, Journal of Business, Management and Social Sciences Vol. 2, No. 1, 2011, halaman 24-32.

Nitisemito, Alex S., 2015, Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi kelima, Cetakan keempat belas, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2010 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2010 – 2014.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 – 2015.

Peraturan Presiden Nomor 192 Tahun 2014 tentang Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan.

Rahmat Sukarja dan Machasin, 2015, Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau, Jurnal Tepak manajemen dan bisnis 270 Vol. VII Nomor 2.

Reza Zaverdi, Rusli Yusuf, Mahdani Ibrahim, 2016, Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai serta Implikasinya pada Kinerja Sekretariat Kabupaten Pidie Jaya, Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam, Volume 2, Nomor 2, September 2016, ISSN. 2502-6976.

Riduwan, 2013, Metode dan Teknik Penyusunan Tesis, Cetakan 9, Alfabeta, Bandung.

Rivai, Vithzal, 2006, Manajemen SDM untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Robbins, S.P., dan T.A. Judge, 2014, Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta.

Rustan A., Mayahayati Kusumaningrum, 2016, Efek Reformasi Birokrasi Terhadap Kemajuan Ekonomi Daerah, Jurnal Borneo Administrator, Volume 12, No. 2.

Sekaran, Uma, 2011, Research Methods for Business, Salemba Epat, Jakarta.

Siagian, Sondang P, 2013, Manajemen Suber Daya Manusia, Edisi 1, Cetakan 21, Bumi Aksara, Jakarta.

Sinurat Johan Elfirde, 2017, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Keryawan Pada PT. Himawan Putra Medan, Jurnal Universitas Methodist Indonesia.

Siswanto, 2005, Manajemen Tenaga Kerja di Indonesia, Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono, 2013, Metode Penelitian Bisnis, Cetakan 17, Alfabeta, Bandung.

Sudarmanto, 2009, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi, Pustaka Pelajar.

Sulaiman, 2013, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Gaya Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai serta dampaknya pada Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya, Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh, ISSN : 2303-0199.

Wardana, Data dan Geovani Meiwanda, 2017, Reformasi Birokrasi Menuju Indonesia Baru, Bersih dan Bermatabat, Jurnal Pemerintahan, Politik dan Birokrasi, Vo. III, No. 1, April 2017.

Widya Ariska Sudrajat dan Ahyar Yuniawan, 2016, Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, Diponegoro journal of management volume 5 nomor 3 tahun 2016 hal 1-9 , ISSN nomor 2337-3792.

Zulkifli, Amri dan Mahdani Ibrahim, 2015, *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai serta Dampaknya terhadap Kinerja Organisasi (Studi pada Dinas Catatan Sipil Kota Sabang).*