

SNaPP 2012

Seminar Nasional Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat

Prosiding Seminar Nasional Penelitian dan PKM: Sosial, Ekonomi, dan Humaniora

Pemanfaatan Hasil Penelitian dan Pengabdian
kepada Masyarakat bagi Percepatan Pembangunan
Berkelanjutan di Indonesia

Bandung, 13-14 November 2012

Editor:

Dr. Ir. Rakhmat Ceha, M.Eng.

Dr. Bambang Saiful Ma'arif, Drs., M.Si

Dadi Ahmadi, S.Sos., M.I.Kom



unisba

PUSAT PENERBITAN UNIVERSITAS (P2U-LPPM)

**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DOSEN
(STUDI PADA PERGURUAN TINGGI YANG MEMPUNYAI PROGRAM
STUDI KOMUNIKASI DI JAKARTA)**

¹ Surajiyo, ² Sriyono, ³ Sukamto

Universitas Indraprasta PGRI. Jln Nangka No. 58 C Tanjung Barat, Jagakarsa, Jakarta Selatan
e-mail : drssurajiyo@yahoo.co.id

ABSTRAK. Iklim komunikasi dan motivasi banyak diyakini mempengaruhi kinerja kerjanya. Seberapa besar pengaruh dan bagaimana bentuk pengaruh iklim komunikasi dan motivasi terhadap kinerja, belum diperoleh gambaran yang jelas. Dengan alasan tersebut, penelitian ini dirancang untuk mengetahui pola pengaruh iklim komunikasi dan motivasi terhadap kinerja dosen tetap perguruan tinggi yang mempunyai program studi komunikasi di Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh antara iklim komunikasi dan motivasi terhadap kinerja. Hasil penelitian diharapkan bisa memberi sumbangan kepada pihak lain yang ingin mengetahui pola pengaruh tersebut dan pada gilirannya untuk sebagai dasar kebijakan lebih lanjut dalam meningkatkan kinerja. Dari populasi perguruan tinggi yang memiliki program studi komunikasi diambil secara random sampel sebanyak 6 (enam) perguruan tinggi dan dari 6 perguruan tinggi yang terpilih dilakukan random untuk menjadi sasaran penelitian (responden) terhadap seluruh dosen tetapnya. Hasil penelitian diolah secara bertahap. Pertama dideskripsikan berdasarkan prosentasi. Langkah kedua dilakukan uji korelasi, dan ketiga untuk melihat pengaruh antar variable diuji dengan regresi. Terakhir dilakukan analisis dari hasil penelitian untuk menggambarkan pola pengaruh yang dimaksud.

Kata kunci : Iklim komunikasi, Motivasi, Kinerja Dosen.

Pendahuluan

Organisasi mempunyai karakteristik tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dikatakan bahwa organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga memperoleh kepuasan. Oleh sebab itu, organisasi menghadapkan para pegawai dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif sehingga pegawai tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan semangat kerja menjadi menurun. Hal ini disebabkan apabila semangat kerja menurun dapat mengakibatkan kinerja pegawai juga mengalami penurunan. Kinerja pegawai yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi.

Dunia pendidikan merupakan upaya manusia untuk memperluas cakrawala pengetahuan dan sekaligus membentuk nilai, sikap dan perilaku manusia. Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia yang dijadikan tempat untuk memenuhi harapan hidup. Namun pendidikan saat ini dirasakan belum dapat memenuhi harapan. Hal ini disebabkan banyak lulusan pendidikan formal yang belum dapat memenuhi kriteria tuntutan lapangan kerja yang tersedia, apalagi menciptakan lapangan kerja baru. Kondisi ini merupakan gambaran masih kurangnya kualitas pendidikan.

Salah satu faktor yang menjadi tolok ukur keberhasilan pendidikan di Perguruan Tinggi adalah kinerja dosen. Dosen adalah pendidik profesional dengan tugas utama

mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada perguruan tinggi.

Dari beberapa indikator, penelitian ini membahas pengaruh iklim komunikasi dan motivasi terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi yang mempunyai program studi komunikasi di Jakarta.

2. Tinjauan Pustaka

Pokok pikiran dalam penelitian ini adalah bahwa iklim komunikasi yang tercipta bisa positif (konduktif) atau negatif (tidak konduktif), tergantung dari beberapa kriteria dalam proses komunikasi baik komunikasi ke atas, komunikasi ke bawah dan komunikasi horisontal. Kriteria yang mempengaruhi suasana komunikasi banyak tergantung dari kebijaksanaan pimpinan organisasi dalam *manage* bawahan. Jika iklim komunikasi di suatu organisasi menyenangkan, maka bisa mendorong semangat bekerja pada anggotanya atau bisa memotivasi pegawainya untuk bekerja dengan baik sesuai dengan rencana pimpinan organisasi. Akhirnya dengan termotivasinya para pegawai bisa meningkatkan kinerja organisasi dan jika tidak ada hal-hal lain yang menghambat, maka bisa mengantarkan tujuan organisasi akan tercapai sesuai dengan yang direncanakan.

2.1 Iklim Komunikasi.

Redding (dalam Arni Muhammad, 2008, 85) mengemukakan lima dimensi penting dari iklim komunikasi yakni: 1. *'Supportiveness'*, atau bawahan mengamati bahwa hubungan komunikasi mereka dengan atasan membantu mereka membangun dan menjaga perasaan diri menjadi berharga dan penting. 2. Partisipasi membuat keputusan. 3. Kepercayaan, dapat dipercaya dan dapat menyimpan rahasia. 4. Keterbukaan dan keterusterangan. 5. Tujuan kinerja yang tinggi, pada tingkat mana tujuan kinerja dikomunikasikan dengan jelas kepada anggota organisasi.

Gibb (dalam Arni Muhammad, 2008, 85-86) menegaskan bahwa tingkah laku komunikasi tertentu dari anggota organisasi mengarahkan kepada iklim *supportiveness*. Diantara tingkah laku tersebut adalah sebagai berikut: 1. Deskripsi, anggota organisasi memfokuskan pesan mereka kepada kejadian yang dapat diamati daripada evaluasi secara subyektif atau emosional. 2. Orientasi masalah, anggota organisasi memfokuskan komunikasi mereka kepada pemecahan kesulitan mereka secara bersama. 3. Spontanitas, anggota organisasi berkomunikasi dengan sopan dalam berespons terhadap situasi yang terjadi. 4. *'Empathi'*, anggota organisasi memperlihatkan perhatian dan pengertian terhadap anggota lainnya. 5. Kesamaan, anggota organisasi memperlakukan anggota yang lain sebagai teman dan tidak menekankan kepada kedudukan dan kekuasaan. 6. *'Provisionalis'*, anggota organisasi bersifat fleksibel dan menyesuaikan diri pada situasi komunikasi yang berbeda-beda.

Dalam penelitian ini iklim komunikasi diartikan persepsi anggota-anggota organisasi terhadap suasana komunikasi dalam organisasi. Suasana tersebut bisa positif atau negatif, tergantung kualitas komunikasi yang ada dalam organisasi serta bagaimana tanggapan anggota-anggota secara individu menyenangkan atau tidak. Jadi pengembangan suasana iklim komunikasi merupakan respon dari komunikasi internal suatu organisasi.

2.2 Motivasi.

Dalam penelitian ini motivasi dosen adalah kondisi yang membuat dosen mempunyai kemauan/kebutuhan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai dosen dalam rangka mencapai tujuan sesuai dengan yang ditetapkan dalam tujuan pendidikan.

Motivasi dosen adalah skor hasil pengukuran tentang motivasi dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai dosen. Indikator dari pengukuran motivasi dosen meliputi motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri (faktor intrinsik) yaitu kemampuan dosen, kesungguhan dosen dalam melaksanakan tugas, kepribadian, kepercayaan diri, dan dedikasi, dan motivasi yang berasal dari luar (faktor ekstrinsik) seperti prestasi, dukungan, pengakuan, penghargaan, kompensasi yang diperoleh, dan iklim komunikasi organisasi.

2.3 Kinerja Dosen

Kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Seseorang dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila ia telah melaksanakan seluruh beban tugas yang diberikan kepadanya dengan baik dan tepat waktu.

Kinerja dosen adalah skor yang diperoleh penilaian seorang dosen terhadap kinerjanya sendiri. Indikator dari pengukuran kinerja dosen adalah sesuai kompetensi tenaga pendidik yakni sebagai dosen yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survey. Survei dilakukan terhadap dosen pada perguruan tinggi yang mempunyai program studi komunikasi di Jakarta. Hubungan kausal yang akan dijelaskan dalam penelitian ini adalah: (1) Pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi yang mempunyai program studi komunikasi di Jakarta. (2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi yang mempunyai program studi komunikasi di Jakarta. 3. Pengaruh iklim komunikasi dan motivasi terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi yang mempunyai program studi komunikasi di Jakarta.

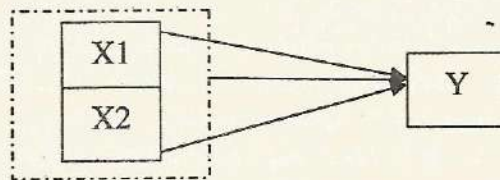
Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh dosen pada perguruan tinggi yang mempunyai program studi komunikasi di Jakarta. Mengingat jumlah anggota populasi target terlalu besar maka diambil sampel yang memiliki representatif terhadap populasi.

Metode penarikan sampel dilakukan dengan salah satu dari sampling random (*probability sampling*) yakni dengan *simple random sampling* dimana setiap unsur dari keseluruhan populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih.

Pengumpulan data di lapangan dalam penelitian ini menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner). Responden atau subyek penelitian diberikan daftar pertanyaan yang sudah diberikan pilihan jawaban. Responden hanya memberi tanda pada jawaban yang tersedia, sesuai dengan keyakinannya. Koesioner digunakan untuk mengumpulkan data mengenai identitas responden, variabel iklim komunikasi, motivasi kerja, dan kinerja dosen. Koesioner yang digunakan dalam penelitian merujuk pada skala *model Likert*. Untuk menindak lanjuti bagaimana hubungan dan besarnya pengaruh antara variabel digunakan *korelasi dan regresi*.

Model hubungan antara variabel-variabel.

Model hubungan antara variabel-variabel yaitu:



Keterangan :

X1 : Variabel Iklim Komunikasi sebagai variabel independent.

X2 : Variabel Motivasi sebagai variabel independent

Y : Variabel Kinerja dosen sebagai variabel dependent.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan.

Populasi penelitian ini adalah semua dosen perguruan tinggi yang memiliki program studi komunikasi di Jakarta. Di Kopertis 03 ada 43 program studi ilmu komunikasi yang memperoleh peringkat A (6), B (25) dan C (12). Disamping itu masih ada Perguruan Tinggi yang mempunyai program studi komunikasi tetapi belum memperoleh peringkat akreditasi karena masih baru dan sekarang ini sedang memproses untuk memperoleh akreditasi yakni Universitas TAMA Jagakarsa Jakarta.

Setelah dilakukan prosedur *random sampling*, terpilih sebanyak 6 perguruan tinggi yang menjadi penelitian ini yaitu : 1. Universitas Mercu Buana. 2. Universitas Sahid. 3. Universitas Bung Karno. 4. Universitas Pembangunan Nasional Veteran 5. Universitas Nasional. 6. Universitas TAMA Jagakarsa. Kuesioner disebarikan sebanyak 61 ke dosen tetap ke enam perguruan tinggi tersebut dan yang mengembalikan sejumlah 61 kuesioner.

4.1 Gambaran subyek penelitian.

Jumlah seluruh subyek penelitian 61 dosen. Berdasarkan jenis kelamin perempuan sebanyak 35 responden (57,4 %). Sementara yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 26 responden (42,6 %). Mayoritas berstatus Non PNS atau dosen tetap perguruan tinggi yang diangkat yayasan sebanyak 56 responden (91,8%) dan dosen tetap perguruan tinggi Pegawai Negeri Sipil sebanyak 5 responden (8,2 %). Berdasarkan masa kerja menjadi dosen tetap di perguruan tinggi tempat bekerja sebagian besar (27,9 %) yakni sebanyak 17 responden masa kerja 5<10 tahun. Masa kerja 10<15 tahun sebanyak 13 responden (21,3 %), dan masa kerja 15 th ke atas sebanyak 13 responden (21,3 %), dan masa kerja 2<5 tahun sebanyak 11 responden (18,0 %). Hanya 7 (11,5 %) yang masa kerja menjadi dosen tetap pada perguruan tinggi kurang dari 2 tahun. Berdasarkan usia sebagian besar (41,0 %) yakni sebanyak 25 berusia antara 40 <50 th . Sementara itu yang berusia antara 35<40 th sebanyak 15 responden (24,6 %) dan usia 30<35 th sebanyak 11 (18,0 %). Dalam penelitian ini Dosen yang berusia 50 th ke atas sebanyak 6 (9,8 %) dan paling sedikit berusia kurang dari 30 th hanya 4 (6,6 %). Sedangkan berdasarkan tingkat pendidikan paling besar 52 responden (85,2%) berpendidikan Magister (S2), kemudian Sarjana (S1) sebanyak 5 (8,2 %) dan berpendidikan Doktor (S3) hanya 4 (6,6 %). Berdasarkan

jabatan, asisten ahli dan lektor sama sebanyak 27 (44,3 %), dan lektor kepala hanya 7 (11,5 %), Guru Besar tidak ada sama sekali.

4.2 Pengaruh Iklim Komunikasi terhadap Kinerja Dosen.

Hasil perhitungan statistik (*koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji-t dan regresi*) iklim komunikasi terhadap kinerja dosen yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 1
Rekapitulasi Hasil Perhitungan Korelasi, Koefisien Determinasi, Uji-t dan Regresi Iklim Komunikasi terhadap Kinerja Dosen

No.	Keterangan	Hasil
1	Korelasi	0,408
2	Koefisien Determinasi	0,167
3	T hitung	3,436
4	T table	2,000
5	Koefisien regresi (b) X1	0,641

Dari tabel 1 tersebut diketahui nilai koefisien korelasi antara variabel iklim komunikasi dengan kinerja dosen sebesar 0,408. Ini berarti korelasi antara variabel iklim komunikasi dengan kinerja dosen berkorelasi cukup. Nilai ini mencerminkan bahwa iklim komunikasi dan kinerja dosen secara kualitatif mempunyai hubungan yang positif. Hasil koefisien korelasi yang positif menunjukkan orientasi hubungan positif, dimana apabila iklim komunikasi semakin tinggi, maka kinerja dosen juga akan semakin tinggi.

Sedangkan hasil koefisien determinasi yang diperoleh yaitu sebesar 0,167 atau presentase sebesar 16,7 %. Nilai ini mencerminkan bahwa variasi perubahan nilai variabel kinerja dosen dapat dijelaskan oleh variabel iklim komunikasi sebesar 16,7 %. Adapun sisanya, yaitu sebesar 83,3 % merupakan pengaruh dari variabel-variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Untuk mengetahui keberartian atau signifikansi hubungan iklim komunikasi dengan kinerja dosen, t hitung yang diperoleh perlu terlebih dahulu dibandingkan dengan nilai t tabel. Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai t hitung yang diperoleh sebesar 3,436. Sedangkan nilai t tabel pada tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha = 5\%$) dengan *degree of freedom* (df) = 60 adalah 2,000. Dengan demikian, jika dibandingkan antara nilai t hitung (3,436) dan nilai t tabel (2,000), maka nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel. Ini berarti iklim komunikasi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja dosen. Dengan demikian semakin iklim komunikasi kondusif maka kinerja dosen akan tinggi.

Nilai koefisien regresi bernilai positif 0,641 yang terdapat pada koefisien regresi variabel bebas (iklim komunikasi) menggambarkan adanya pengaruh yang positif antara iklim komunikasi terhadap kinerja dosen, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel iklim komunikasi akan menyebabkan kenaikan kinerja dosen sebesar 0,641.

4.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Dosen.

Hasil perhitungan statistik (*koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji-t dan regresi*) motivasi terhadap kinerja dosen yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 2

Rekapitulasi Hasil Perhitungan Korelasi, Koefisien Determinasi, Uji-t dan Regresi Motivasi terhadap Kinerja Dosen

No.	Keterangan	Hasil
1	Korelasi	0,752
2	Koefisien Determinasi	0,566
3	T hitung	8,702
4	T table	2,000
5	Koefisien regresi (b) X2	1,078

Dari tabel 2 tersebut diketahui nilai koefisien korelasi antara variabel motivasi dengan kinerja dosen sebesar 0,752. Ini berarti variabel motivasi dengan kinerja dosen berkorelasi sangat kuat. Nilai ini mencerminkan bahwa motivasi dan kinerja dosen secara kualitatif mempunyai hubungan yang tergolong positif. Hasil koefisien korelasi yang positif menunjukkan orientasi hubungan positif, dimana semakin tinggi motivasi, maka kinerja dosen juga akan semakin meningkat.

Sedangkan hasil koefisien determinasi yang diperoleh yaitu sebesar 0,566 atau dalam prosentase sebesar 56,6 %. Nilai ini mencerminkan bahwa variasi perubahan pada variabel kinerja dosen dapat dijelaskan oleh variabel motivasi sebesar 56,6 %. Adapun sisanya, yaitu sebesar 43,4 % merupakan pengaruh dari variabel-variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Untuk mengetahui keberartian atau signifikansi hubungan motivasi dengan kinerja dosen, t hitung yang diperoleh perlu terlebih dahulu dibandingkan dengan nilai t tabel. Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai t hitung yang diperoleh sebesar 8,702. Sedangkan nilai t tabel pada tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha = 5\%$) dengan *degree of freedom* (df) = 60 adalah 2,000. Dengan demikian, jika dibandingkan antara nilai t hitung (8,702) dan nilai t tabel (2,000), maka nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel. Ini berarti motivasi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja dosen. Dengan kata lain, semakin motivasi tinggi maka kinerja dosen akan tinggi.

Nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 1,078 yang terdapat pada koefisien regresi variabel bebas (motivasi) menggambarkan adanya pengaruh yang positif antara motivasi terhadap kinerja dosen, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel motivasi akan menyebabkan kenaikan kinerja dosen sebesar 1,078.

4.4 Pengaruh Iklim Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen.

Hasil perhitungan statistik (koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji-t dan regresi) iklim komunikasi dan motivasi terhadap kinerja dosen yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 3

Rekapitulasi Hasil Perhitungan Korelasi, Koefisien Determinasi, Uji F dan Regresi Iklim Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru

No.	Keterangan	Hasil
1	Korelasi	0,763

2	Koefisien Determinasi	0,582
3	Nilai Sig	0,000
4	Koefisien regresi (b) X1 (Iklim Komunikasi)	- 0,268
5	Koefisien regresi (b) X2 (Motivasi)	1,241

Dari hasil perhitungan secara simultan sebagaimana terlihat pada tabel tersebut di atas, diperoleh angka korelasi sebesar 0,763. Nilai ini ternyata lebih besar dari angka korelasi yang diperoleh secara parsial yakni 0,408 dan 0,752. Besaran angka korelasi tersebut secara kualitatif menunjukkan hubungan yang tergolong positif dan sangat kuat. Hasil koefisien korelasi (R) yang positif (0,763) mengindikasikan orientasi hubungan yang positif, dimana apabila iklim komunikasi semakin kondusif dan motivasi semakin tinggi, maka kinerja dosen juga akan meningkat.

Sedangkan hasil koefisien determinasi yang diperoleh yaitu sebesar 0,582 atau dalam prosentase sebesar 58,2 %. Nilai ini mencerminkan bahwa variasi perubahan pada variabel kinerja dosen dapat dijelaskan oleh variabel iklim komunikasi dan motivasi sebesar 58,2 %. Adapun sisanya, yaitu sebesar 41,8 % merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Untuk mengetahui keberartian atau signifikansi hubungan iklim komunikasi dan motivasi secara bersama-sama dengan kinerja dosen maka dengan membandingkan nilai Sig dengan taraf signifikansi. Karena nilai Sig $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa iklim komunikasi dan motivasi secara bersama-sama tinggi maka kinerja dosen akan tinggi.

Nilai koefisien regresi variabel iklim komunikasi bernilai negatif (-0,268) dan motivasi bernilai positif (1,241). Hal ini menggambarkan adanya pengaruh yang positif antara iklim komunikasi dan motivasi terhadap kinerja dosen, dimana kinerja dosen akan menurun sebesar -0,268 setiap kenaikan satuan variabel iklim komunikasi dan meningkat sebesar 1,241.

4.1 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan kedua variabel independen yakni iklim komunikasi dan motivasi secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, sedangkan secara bersama-sama iklim komunikasi dan motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja dosen dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Iklim komunikasi dengan menggunakan sebelas indikator yakni dukungan, partisipasi dalam pengambilan keputusan, kepercayaan; kepercayaan diri dan kredibilitas, keterbukaan dan komunikasi, tujuan prestasi tinggi, deskripsi, empati, persamaan, orientasi masalah, dan profesionalisme. Sedangkan motivasi menggunakan dua dimensi yakni motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Kinerja dosen dengan menggunakan 4 indikator yakni kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.

Oleh sebab itu pengelolaan iklim komunikasi sangat penting peranannya dalam membantu meningkatkan kinerja dosen. Disini peran iklim komunikasi sangat vital bagi organisasi dalam memberikan kontribusi kepada pegawai. Iklim komunikasi merupakan salah satu faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi dan sangat penting dalam mengelola kebijakan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kinerja. Iklim komunikasi yang kondusif akan mendorong semangat dosen

dalam bekerja. Dosen yang semangat bekerja dapat memberikan kontribusi positif bagi kinerja organisasi dalam jangka panjang. Hal inilah yang membuat organisasi dapat terus bertahan.

Motivasi juga merupakan salah satu variabel sangat penting dalam memberikan kontribusi positif bagi semangat bekerjanya pegawai dalam organisasi. Apabila mekanisme atau aktivitas di dalam organisasi memberikan ruang bagi pegawai untuk melakukan kreativitasnya, maka motivasi pegawai akan terangkat. Jika pegawai bekerja dengan motivasi yang kuat, maka kinerja akan semakin tinggi. Dengan demikian tujuan organisasi akan semakin tercapai.

Oleh sebab itu iklim komunikasi dan motivasi merupakan suatu hal yang sangat penting bagi terciptanya kinerja pegawai dalam organisasi. Apabila pengelolaan hubungan dengan pegawai berjalan dengan baik, maka besar kemungkinan pegawai akan tetap loyal pada organisasi. Sebaliknya apabila pengelolaan hubungan yang terkesan seadanya dan tidak maksimal khususnya iklim komunikasi dan motivasi, maka yang akan terjadi adalah sekumpulan pegawai yang kecewa, sehingga pegawai tersebut tidak akan bekerja secara maksimal bagi organisasi.

Hal ihwal penelitian ini signifikan tentang pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai sesuai dengan yang dilakukan oleh Redding dan Dennis (dalam Goldhaber, 1993, 65) yang menyatakan bahwa hal paling mendasar dari iklim komunikasi adalah bahwa persepsi kognitif maupun afektif dari individu tentang organisasi mempengaruhi bagaimana individu tersebut berperilaku dalam organisasi. Begitu pula dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan yang diungkapkan oleh R. Wayne Pace (1989) yang mengungkapkan bahwa motivasi adalah salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang yang dapat menjelaskan alasan mengapa seseorang mau mencurahkan tenaganya untuk suatu tugas atau pekerjaannya. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerja.

5. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan secara umum, iklim komunikasi yang terdapat dalam Perguruan Tinggi yang mempunyai program studi komunikasi di Jakarta dapat dikatakan kondusif bagi pengembangan dosen. Demikian pula dengan motivasi, secara umum dosen termotivasi dalam melaksanakan tugas di Perguruan Tinggi masing-masing dan secara umum kinerja dosen tergolong tinggi.

Iklim komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Secara bersama-sama iklim komunikasi dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Variasi perubahan pada kinerja dosen dapat dijelaskan oleh iklim komunikasi dan motivasi secara bersama-sama sebesar 58,2 %. Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja dosen sebesar 56,6 % ini lebih besar dibandingkan dengan pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja dosen yang hanya sebesar 16,7 %.

Adapun saran sebagai berikut:

- Khusus pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja dosen ternyata memiliki nilai 16,7% yang lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen 56,6 %. Ini berarti bahwa iklim komunikasi di Perguruan Tinggi yang mempunyai program studi komunikasi di Jakarta masih harus ditingkatkan dengan melakukan komunikasi-komunikasi yang intens dan terbuka misalnya atasan harus selalu mendengarkan saran atau laporan masalah-masalah dari bawahan. Saran

masukan yang diberikan oleh bawahan harus direspon secara positif, dan bahkan jika perlu masukan-masukan yang positif bisa dipergunakan untuk menentukan kebijakan demi kemajuan organisasi.

Agar kinerja dosen terus meningkat dan dapat memberikan kontribusi nyata bagi organisasi, maka sudah sepantasnya organisasi memberikan penghargaan yang tinggi sesuai prosedur yang ada di organisasi. Kinerja dosen dinilai dari hasil kerja di bidang pendidikan tinggi, bidang bimbingan, bidang penelitian, bidang pengabdian, dan bidang administrasi. Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, dosen harus menjalankan seluruh fungsinya dengan baik, tugas-tugas dosen dalam menjalankan profesinya adalah mendidik, membimbing, meneliti, dan melakukan pengabdian kepada masyarakat. Dengan mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi proses transformasi kepakaran, penggunaan teknologi pembelajaran, dan yang didukung oleh Komitmen, Motivasi, dan Kesejahteraan diharapkan dapat mendapatkan profil dosen sebagai penjamin mutu hasil belajar mahasiswa di perguruan tinggi. Dengan diketahui profil dosen yang dapat meningkatkan kinerja, akan dapat dilakukan perencanaan dan pengembangan sumber daya dosen ke arah peningkatan kualitas lulusan dan kualitas perguruan tinggi.

Daftar Pustaka

- Amri, Sahlan., 2007, *Teori Motivasi Dalam Pendekatan Psikologi Industri & Organisasi*, Studia Press, Jakarta, Cetakan ketiga.
- Amri, Saifuddin, 2007, *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*, Edisi ke 2, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, Cetakan kesebelas.
- Amri, Burhan. 2009, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta. Cetakan keempat.
- Amri, Keith and John W. Newstrom, 1989, *Human Behavior at Work Organizational Behavior*, Mc. Grow-Hill, New York.
- Amri, Othong Uchjana, 1992, *Kepemimpinan Dan Komunikasi*, Mandar Maju, Bandung.
- Amri, Geral M. 1986, *Organizational Communication*, Wm Brown Publisher, New York.
- Amri, Melayu SP. 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Haji Mas Agung, Bandung.
- Amri, Arni, 2008, *Komunikasi Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta, Cetakan kesembilan.
- Amri, Michele Tolela and Geril E. Meyers, 1982, *Managing by Communication*, Mc Grow-Hill International Book Company, Tokyo.
- Amri, Wayne & Don F. Faules, 1998, *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Amri, 2009, *Ilmu Komunikasi*, Diterbitkan atas kerjasama Graha Ilmu Yogyakarta dan Universitas Mercu Buana Jakarta.

- Sagala, Syaiful., 2009, *Memahami Organisasi Pendidikan*, Alfabeta, Bandung.
- Sarwono, Jonathan., 2006, *Analisis Data Penelitian menggunakan SPSS*, Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri, dkk., 1989, *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta
- Sugiyono, 2001, *Metode Penelitian Administrasi*, CV Alfabeta, Bandung.
- , 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, CV Alfabeta Bandung.
- Sulaiman, Wahid., 2004, *Analisis Regresi Menggunakan SPSS*, Penerbit ANDI Yogyakarta.
- Stephen P. Robbins, 1996, *Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi, Aplikasi* Prenhallindo, Jakarta, Alih bahasa Handyana Pujaatmaka, Judul Asli Organizational Behavior Concepts, Controversies, Applications.
- Wahjosumijo, 1994, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Winardi, 2001, *Pemotivasian Dalam Manajemen*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, Salemba Empat, Jakarta.
- Yamin, Sofyan dkk., 2009, *SPSS Complete Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*, Salemba Infotek, Jakarta.

Sumber lain:

- Sanjaya, Palar Pardi, dkk., Maret, 1998, *Hasil Penelitian Pengaruh Iklim Komunikasi terhadap Motivasi Kerja (Suatu studi Komunikasi Keorganisasian pada Perusahaan Perbankan di Jakarta)*, Proyek Pengkajian dan Penelitian Ilmu Pengetahuan Terapan Dirjen Dikti, Depdiknas.
- Undang-Undang Guru dan Dosen (UU RI Nomor 14 Tahun 2005)*, penerbit Mandiri, 2008.
- http://www.dikti.go.id/index.php?option=com_content&view=article&id=2905:layanan-informasi&catid=143:berita-harian.