


## Pengaruh Iklim Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen pada Akademi Maritim Indonesia (AMI) Medan

Muhammad Sahid

NAUTIKA, Politeknik Adiguna Maritim Indonesia Medan, Jl. Pertempuran No.125, Pulo Brayon Kota, Kec. Medan Bar., Kota Medan, Sumatera Utara

E-mail: [idsahid1971@gmail.com](mailto:idsahid1971@gmail.com)

\* Corresponding Author

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.2024>

### ARTICLE INFO

#### Article history

Received: 24 June 2025

Revised: 03 July 2025

Accepted: 11 July 2025

#### Kata Kunci:

Iklim Komunikasi, Motivasi, dan Kinerja

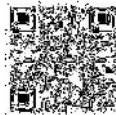
#### Keywords:

Communication Climate, Motivation, and Performance

### ABSTRACT

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalahnya adalah: 1) Seberapa besar pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja dosen di Akademik Maritim Indonesia Medan?, 2) Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen di Akademik Maritim Indonesia Medan?, 3) Seberapa besar pengaruh iklim komunikasi dan motivasi terhadap peningkatan kinerja dosen di Akademik Maritim Indonesia Medan?. Koefisien regresi Iklim Komunikasi sebesar 0,420 menunjukkan bahwa variable iklim komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dosen sebesar 42%, artinya semakin baik iklim komunikasi yang terdiri dari *Responsibility* (tanggung jawab), *Identity* (identitas), *Warmth* (kehangatan), *Support* (dukungan), *Conflict* (konflik) akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja dosen pada Akademi Maritim Indonesia Medan. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,496 menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja dosen sebesar 49,6%, artinya semakin tinggi tingkat Motivasi yang terdiri dari Fisiologis, Keamanan, Penghargaan, Kebutuhan berkelompok, Aktualisasi diri akan menyebabkan peningkatan Kinerja dosen. Besarnya koefisien determinasi atau  $R^2 = 0,807$ , dapat diartikan bahwa 80,7% variabel tidak bebas yaitu variabel kinerja dosen pada model dapat diterangkan oleh variabel bebas yaitu variabel iklim komunikasi dan motivasi dosen, sedangkan sisanya 13% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

*Based on the background, the research questions are: 1) To what extent does communication climate affect lecturer performance at Akademik Maritim Indonesia Medan?, 2) To what extent does motivation influence lecturer performance at the same institution?, 3) How significant is the combined influence of communication climate and motivation on improving lecturer performance?. The communication climate regression coefficient of 0.420 indicates a positive effect of 42% on lecturer performance—meaning better communication elements such as responsibility, identity, warmth, support, and conflict management enhance performance. The motivation coefficient of 0.496 shows a 49.6% positive influence, suggesting that higher motivation—covering physiological needs, safety, esteem, belongingness, and self-actualization—leads to improved performance. The coefficient of determination ( $R^2$ ) is 0.807, indicating that 80.7% of the variance in lecturer performance can be explained by communication climate and motivation, while the remaining 19.3% is influenced by other unexamined factors.*



This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

**How to Cite:** Muhammad Sahid (2025). Pengaruh Iklim Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen pada Akademi Maritim Indonesia (AMI) Medan, 4 (1) 2617-2628. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.2024>

### PENDAHULUAN

Iklim komunikasi berbeda dengan iklim organisasi dalam arti iklim komunikasi meliputi persepsi-persepsi mengenai pesan dan peristiwa yang berhubungan dengan pesan yang terjadi dalam organisasi.

Iklim komunikasi sebuah organisasi mempengaruhi cara hidup kita. Iklim komunikasi organisasi jauh lebih penting daripada keterampilan atau teknik-teknik komunikasi semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif.

Poole menyatakan bahwa iklim muncul dari dan didukung oleh praktik-praktik organisasi, yang meliputi iklim komunikasi, penting karena menjembatani praktik-praktik pengelolaan sumber daya manusia dengan produktivitas. Mereka menerangkan bahwa “bila sebuah organisasi melaksanakan suatu rencana insentif keuangan baru atau berperan serta dalam pembuatan keputusan, mungkin muncul suatu perubahan dalam iklim organisasi. Perubahan iklim ini mungkin, pada gilirannya, mempengaruhi kinerja dan produktivitas. Bahwa iklim organisasi merupakan suatu citra makro, abstrak dan gabungan dari suatu fenomena global yang disebut komunikasi organisasi.

Iklim komunikasi di dalam sebuah organisasi itu penting karena secara tidak langsung iklim komunikasi organisasi dapat mempengaruhi cara hidup orang-orang di dalam sebuah organisasi. Kepada siapa orang-orang berbicara, siapa saja yang disukai, bagaimana perasaan masing-masing orang, bagaimana kegiatan kerja berlangsung dan bagaimana perkembangan orang-orang di dalam organisasi. Di dalam buku komunikasi organisasi yang ditulis oleh Pace dan Faules menegaskan hal ini, dengan mengemukakan bahwa iklim komunikasi tertentu memberi pedoman bagi keputusan dan perilaku individu. Keputusan-keputusan yang diambil oleh anggota organisasi untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif, untuk mengikatkan diri mereka dengan organisasi, untuk bersikap jujur dalam bekerja, untuk meraih kesempatan dalam organisasi secara bersemangat, untuk mendukung para rekan dan anggota organisasi lainnya, untuk melaksanakan tugas secara kreatif, dan untuk menawarkan gagasan-gagasan inovatif bagi penyempurnaan organisasi dan operasinya, semua ini dipengaruhi oleh iklim komunikasi. Iklim yang negatif dapat benar-benar merusak yang dibuat anggota organisasi mengenai bagaimana mereka akan bekerja dan berpartisipasi untuk organisasi.

Iklim komunikasi yang penuh rasa persaudaraan mendorong para anggota organisasi untuk berkomunikasi secara terbuka, rileks, ramah dengan anggota yang lain. Sedangkan iklim komunikasi yang negatif menjadikan anggota tidak berani berkomunikasi secara terbuka dan penuh rasa persaudaraan. Jadi, iklim komunikasi memainkan peranan sentral dalam mendorong anggota organisasi untuk mencurahkan usaha kepada pekerjaan mereka dalam organisasi.

Dari sini dapat dikatakan bahwa iklim komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang cukup penting bagi motivasi kerja dan masa kerja pegawai dalam organisasi. Dari uraian di atas mengenai iklim komunikasi organisasi, kita dapat melihat pentingnya peran iklim komunikasi organisasi bagi kehidupan sebuah organisasi. Oleh karena itu iklim komunikasi organisasi merupakan hal penting yang tidak boleh diabaikan, tetapi harus diperhatikan oleh organisasi

Iklim organisasi yang kondusif juga dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja dosen. Hubungan yang baik dengan atasan, sesama rekan kerja dan bawahan dalam lingkungan kerja, akan memberi semangat kerja bagi dosen. Selain itu keberadaan sarana prasarana yang menunjang pelaksanaan kerja juga mutlak diperlukan demi kelancaran pelaksanaan tugas. Apabila semua itu tercipta di lingkungan kerja, maka akan meningkatkan kinerja dosen.

Faktor motivasi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja dosen. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika dosen yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja dosen perlu dibangkitkan agar dosen dapat menghasilkan kinerja yang terbaik.

Dari survey awal yang dilakukan di Akademik Maritim Indonesia Medan dapat diketahui bahwa kinerja dosen masih kurang maksimal. Hal ini terlihat dari masih banyaknya tugas yang dilakukan dengan waktu yang terlalu panjang dari yang sudah ditentukan. Selain itu dari segi penyelenggaraan administrasi juga masih kurang maksimal.

Semua permasalahan yang terungkap dari survey awal tersebut dinyatakan dosen yang dijadikan responden awal, disebabkan karena belum maksimalnya pengarahan dari pimpinan mengenai mekanisme kerja yang efektif, sehingga dosen cenderung melaksanakan pekerjaan sesuai persepsinya sendiri. Dilain pihak dari segi dosen sendiri kurang iklim komunikasi untuk menyamakan hal-hal yang kurang dipahaminya dalam pelaksanaan kerja. Semua itu terjadi karena iklim komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan artinya iklim komunikasi vertikal dan horizontal perlu dibangun dengan baik dan benar.

Disamping itu dosen sendiri kurang mempunyai motivasi untuk mendapatkan hasil kerja yang terbaik karena dosen merasa ada yang kurang terkait dengan motivasi seperti : prestasi, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, dan kesempatan untuk maju.

Berdasarkan uraian di atas, nampak betapa pentingnya membangun sistem iklim komunikasi dan motivasi kerja yang efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja dosen. Hal ini mendorong penulis untuk meneliti seberapa besar pengaruh iklim komunikasi dan motivasi terhadap peningkatan kinerja dosen, dan menuliskan hasilnya dalam tesis berjudul Pengaruh Iklim komunikasi dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Dosen pada Akademik Maritim Indonesia Medan.

## METODE

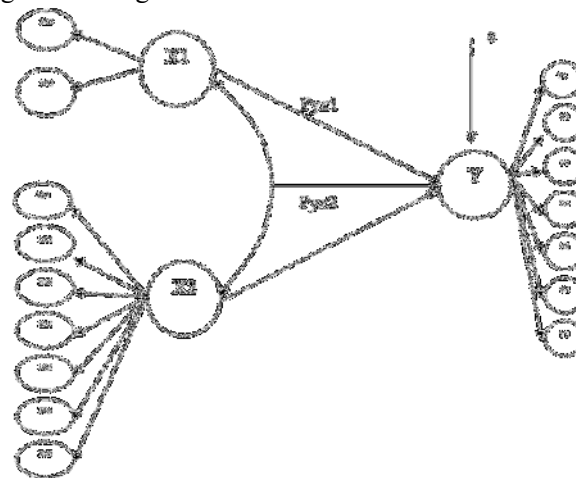
### **Objek dan Tempat Penelitian**

Objek Penelitian yang akan penulis lakukan dalam penelitian ini adalah dosen pada Akademik Maritim Indonesia Medan dan orang-orang yang terkait didalamnya baik langsung maupun tidak langsung.

### **Desain Penelitian**

Rancangan penelitian ini penulis akan menguraikan bagaimana pengumpulan data akan dilaksanakan, analisis apa yang harus digunakan, dan bagaimana hasil analisis data harus diinterpretasikan, untuk itu semua dalam bagian ini akan penulis rinci berdasarkan kegiatan uraian penelitian yang dilakukan.

Metode penelitian yang digunakan yakni metode survey eksplanatory dengan menggunakan jalur. Desain penelitian dituangkan dalam gambar berikut ini:



Gambar 1. Model Struktur Antar Variabel Penelitian

Keterangan :

$X_1$  : Komunikasi

$X_2$  : Motivasi

Y : Kinerja

$\epsilon$  : Epsilon/ Residu

$P_{yx1}$  : Komunikasi dan Kinerja

$P_{yx2}$  : Motivasi dan Kinerja

$P_{y\epsilon}$  : Faktor lain

Pengumpulan data akan dilakukan melalui metode profesional stratified random sampling, artinya penelitian akan dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari responden didasarkan pada strata golongan dosen di Akademik Maritim Indonesia Medan. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan akan diuji sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian yang dilakukan.

Supaya keberadaan data yang diperoleh dapat digunakan sebagai ukuran besaran pengaruh dan setiap variabel penelitian yang dilakukan, dimana dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian kuualitas dari variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel Y yang dilanjutkan dengan besarnya

pengaruh dari variabel X1 (Komunikasi) dan variabel X2 (Motivasi) terhadap variabel Y (Kinerja), maka analisis data yang akan digunakan adalah analisis regresi linier multifle yang dilanjutkan dengan menggunakan analisis jalur.

Tetapi sebelum dilakukan kedua analisis tersebut, sebelumnya data yang dikumpulkan dari responden akan dilakukan uji validitas (ketepatan) dan uji reliabilitas (keandalan) instrumen penelitian. Kedua uji ini perlu dilakukan agar dapat diketahui bahwa instrumen penelitian yang digunakan merupakan alat ukur yang baik, dan selanjutnya akan dilakukan uji internal konsistensi, dimana uji ini dilakukan untuk mengetahui konsistensi penilaian yang diberikan terhadap setiap item pertanyaan yang dibuat, dan akhirnya data yang diperoleh dari responden merupakan data yang berskala ofdinal dan harus diubah skala interval dengan menggunakan metode successive interval, perubahan skala ini dimaksudkan supaya jawaban responden dapat dilakukan operasi matematika.

Akhirnya setelah dilakukan beberapa analisis tersebut, akan diuraikan bagaimana pengaruh dua variabel bebas terhadap variabel responden berdasarkan struktur yang dibuat, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga perlu dibuat interpretasi dan argumentasi dari hasil penghitungannya.

### ***Populasi dan Sampel***

Studi tentang Komunikasi dan motivasi terhadap peningkatan kinerja dosen dilakukan di Akademik Maritim Indonesia Medan.

#### **Populasi**

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang didalamnya terdapat sejumlah objek yang dijadikan sumber data yang diharapkan dapat memberi data-data yang dibutuhkan. Populasi menurut Arikunto (2013:107) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang diterapkan kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen yang ada pada Akademik Maritim Indonesia Medan berjumlah 59 orang dosen.

#### **Sampel**

Penentuan Sampel penulis menggunakan convenience sampling adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan saja, anggota populasi yang ditemui peneliti dan bersedia menjadi responden di jadikan sampel. Maka penulis menetapkan bahwa sampel yang akan diambil adalah 59 orang dosen.

#### **Operasional Variabel**

Definisi operasional dan indikator masing-masing variabel disajikan dalam tabel 3. Untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi orang atau sekelompok orang digunakan skala Likert. Dengan skala Likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini skala Likert yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

#### **Studi Pustaka (*Library Research*)**

Metode studi pustaka dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang relevan dari buku-buku, jurnal, artikel, peraturan perundang-undangan yang terkait, dan bahan-bahan lain yang dapat menunjang penelitian.

#### **Dokumentasi**

Metode dokumentasi dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder yang dilakukan dengan meminta dokumen-dokumen yang dimiliki Akademik Maritim Indonesia Medan yang menjadi objek penelitian. Dokumen yang dibutuhkan antara lain struktur organisasi, data jumlah dosen, data komposisi dosen menurut bagian, pendidikan, pangkat, jabatan, dan lain-lain.

#### **Kuesioner**

Metode kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data primer yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden.

### **Wawancara**

Metode wawancara digunakan untuk mengumpulkan data primer yang dilakukan dengan melakukan tanya jawab secara lisan kepada responden.

### ***Teknis Analisis Data***

#### **Analisis Kualitatif**

Analisis kualitatif adalah metode analisis yang menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi menggunakan metode-metode tertentu yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian data sehingga membentuk informasi yang berguna.

#### **Analisis Kuantitatif**

Analisis kuantitatif dalam penelitian ini dilakukan menggunakan dua alat analisis, yaitu analisis chi-square dan analisis regresi linear berganda.

##### 1. Analisis Chi-Square

Dalam analisis ini akan dilakukan analisis hubungan antara dua atau lebih variabel yang diperkirakan memiliki hubungan (korelasi) secara teroris. Sesuai dengan struktur kuesioner yang dibuat dalam penelitian ini, variabel yang diobservasi mewakili beberapa dimensi yang tidak terobservasi. Sebagaimana dijelaskan sebelumnya dimensi yang digunakan terdiri dari dimensi Komunikasi dan motivasi pengaruhnya kinerja.

##### 2. Analisis Regresi Linear berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

##### 3. Pengujian Hipotesis

###### a. Uji t

Untuk menguji hipotesis ke-1 dan ke-2 dilakukan uji t. Uji t dilakukan untuk mengetahui variabel yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat.

###### b. Uji F

Untuk menguji hipotesis 1 dilakukan uji F. Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan dengan membandingkan  $p$  (*probability*) dengan  $\alpha$  (0,05) (Sugiyono, 2015:89).

###### c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ). Jadi  $R^2$  digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan secara bersama-sama dari variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.  $R^2$  semakin besar (mendekati 1), maka sumbangan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat semakin bisa.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### ***Hasil Penelitian***

Setelah menjabarkan tentang metode penelitian pada Bab III, pada bab ini peneliti sajikan tentang hasil yang peneliti lakukan dengan mempergunakan metode penelitian seperti yang peneliti jabarkan pada bab III. Adapun judul penelitian yang peneliti lakukan adalah pengaruh iklim komunikasi dan motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Dosen pada Akademik Maritim Indonesia Medan.

Peneliti melakukan penelitian ini dengan melakukan studi lapangan, kajian pustaka, wawancara dan menyebarkan angket. Angket yang peneliti sebarakan sejumlah 30 (tiga puluh) angket yang peneliti jadikan sebagai obyek penelitian ini. Data yang peneliti peroleh adalah data dalam bentuk ordinal sehingga untuk keperluan penelitian, peneliti rubah menjadi data dalam bentuk interval melalui *method of successive interval* (MSI). Selanjutnya data tersebut peneliti uji secara validitas dan reliabilitas. Berikut ini gambaran secara rinci hasil penelitian yang peneliti lakukan.

### **Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Dilihat dari jenis kelamin responden ternyata laki – laki lebih banyak dibanding perempuan yang bekerja di Akademi Maritim Indonesia Medan. Perbandingan responden laki – laki dengan perempuan dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	32	56,14%
2	Perempuan	25	43,86%
	Jumlah	57	100

Sumber: Kuesioner bagian Identitas Responden, 2019

Tabel 1 menunjukkan komposisi jumlah laki – laki dalam responden berjumlah 32 orang atau 56,14% sedangkan jumlah perempuan dalam responden berjumlah 25 orang atau 43,86%.

### Responden Berdasarkan Usia

Umur responden pada saat penelitian berlangsung dibedakan menjadi tiga yakni di bawah 20 tahun, 20 tahun sampai dengan 40 tahun serta di atas 40 tahun. Dengan demikian maka persentase umur responden dapat diperhatikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	< 20	4	7,02
2	20 – 40	29	50,88
3	Diatas 40 Tahun	24	42,10
	Jumlah	57	100%

Sumber: Kuesioner bagian Identitas Responden, 2019

Dari data pada Tabel 4.3 maka tampak komposisi umur responden pada saat penelitian ini berlangsung dibawah 20 tahun ada 4 orang atau 7,02%, 20 – 40 tahun sebanyak 29 orang atau 50,88% dan 24 orang atau 42,10% berumur di atas 40 tahun. Hal ini menunjukkan komposisi umur responden yang didominasi oleh kelompok umur 20 – 40 tahun. Berdasarkan asumsi umum yang berlaku di masyarakat bahwa usia produktif seseorang adalah di bawah 40 tahun maka komposisi tersebut menunjukkan bahwa guru Akademi Maritim Indonesia Medan tergolong ke dalam kelompok yang produktif, dan masih mampu beraktifitas dengan frekuensi yang tinggi.

### Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan responden dibedakan menjadi empat kategori yakni SLTP, SLTA, S1, dan S2. Dengan demikian maka persentase responden pada kategori tersebut dapat diperhatikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
2	D3/D2	2	3,51
3	S1	7	12,28
4	S2	48	84,21
	Jumlah	57	100%

Sumber: Kuesioner bagian Identitas Responden, 2019

Tabel 3 menunjukkan komposisi responden berdasarkan tingkat pendidikan 3,51% berpendidikan D2/D3, berpendidikan S1 sebanyak 7 orang atau 12,28% dan berpendidikan S2 48 orang atau 84,21%. Hal ini menunjukkan bahwa sebenarnya Akademi Maritim Indonesia Medan pendidikan sangat diutamakan khusus untuk guruan minimal berpendidikan S1 untuk dapat memahami dan menjalankan tugas. Hal tersebut dibuktikan dengan data pada Tabel 4.3, dimana responden yang berpendidikan D3 dan D2 yang diasumsikan sebagai pendidikan rendah justru mendominasi yang berpendidikan S2.

### Rekapitulasi Jawaban Responden

Berdasarkan Tabel 4, skor rata-rata menunjukkan angka 4,39, pada semua butir pertanyaan variabel Iklim komunikasi hal ini dapat disimpulkan dalam kategori tinggi.

Berdasarkan Tabel 5, skor rata-rata menunjukkan angka 4,46, pada semua butir pertanyaan variabel motivasi dapat disimpulkan dalam kategori tinggi.

Berdasarkan Tabel 6, skor rata-rata menunjukkan angka 4,44, pada semua butir pertanyaan variabel Peningkatan Kinerja Dosen dapat disimpulkan dalam kategori tinggi.

**Uji Validitas Data**

Sebelum kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur untuk menangkap data dalam penelitian, lebih dahulu dilakukan uji coba pada responden yang akan digunakan sebagai sampel penelitian. Pada uji coba alat ukur ini menggunakan sejumlah 40 responden, yang terdiri dari variabel bebas yaitu Iklim komunikasi (X1), Motivasi (X2), dan variabel bergantung (kriterium) yaitu variabel Peningkatan Kinerja Dosen (Y). Uji ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur yang akan dipakai apakah sudah benar-benar bisa digunakan mengukur apa yang akan diukur. Untuk mengukur validitas alat ukur diperlukan kriteria sebagai alat pembanding. Dalam penelitian ini digunakan pembanding dari dalam, untuk menguji alat ukur yang berupa angket digunakan korelasi antara tiap butir angket dengan total butir angket. Angka korelasi (r) hitung yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka korelasi (r) yang terdapat pada tabel dengan tingkat kesalahan 5 % dan jumlah n = 45 maka diperoleh r tabel = 0,256. Jika r hitung positif, serta r hitung > r tabel maka butir instrumen tersebut valid. Jika r hitung tidak positif dan r hitung < r tabel maka butir instrumen tersebut tidak valid.

**Uji Reliabilitas Data**

Suatu alat ukur dikatakan reliabel jika alat itu dalam mengukur suatu gejala yang berlainan senantiasa mengukur sejauh mana alat ukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan, untuk mengukur reliabilitas dalam suatu instrumen menggunakan *Alpha Cronbach* yang didasarkan pada rata-rata korelasi butir data instrumen pengukuran. Suatu instrumen dikatakan handal apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan nilai r tabel "

Hasil uji reliabilitas item instrument dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas SPSS

<b>Item-Total Statistics</b>				
	<b>Scale Mean if Item Deleted</b>	<b>Scale Variance if Item Deleted</b>	<b>Corrected Item-Total Correlation</b>	<b>Cronbach's Alpha if Item Deleted</b>
Iklim Komunikasi	88,5088	44,076	,808	,918
Motivas	88,0000	43,679	,824	,905
Kinerja Dosen	88,0175	43,660	,902	,844

Tabel 5. Uji Reliabilitas Item Instrumen

<b>Reliability Statistics</b>			
<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Rtabel</b>	<b>Keterangan</b>
X1	.918	0,256	Reliabel
X2	.905	0,256	Reliabel
Y	.844	0,256	Reliabel

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap item instrumen yang digunakan dalam penelitian menunjukkan bahwa semua item instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel, karena telah memenuhi kriteria pengujian reliabilitas item instrument yang digunakan.

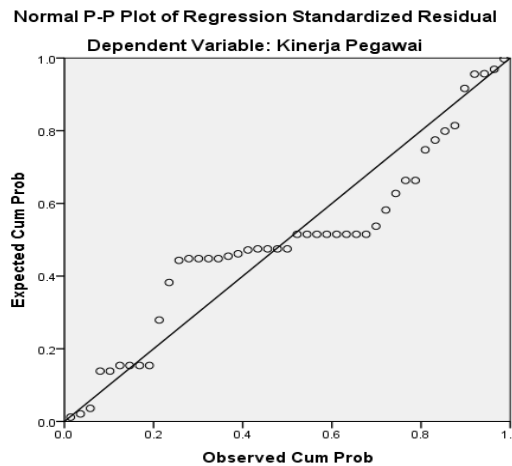
**Hasil Analisis data**

Hasil analisis data memuat berbagai hal yang merupakan hasil dari pengungkapan data dari instrumen penelitian dan metode analisis data dari data yang diperoleh untuk menjawab hipotesis yang diajukan. Hasil dari perhitungan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas Data

Proses uji normalitas data dilakukan dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada *Normal P- Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas data adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan uji normalitas data maka dapat disimpulkan bahwa data dari masing – masing variabel berdistribusi normal, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar uji normalitas data berikut ini.



Gambar 2. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa Kolmogrov-Smirnov dan P-P Plots menunjukkan pola distribusi normal. Pada gambar diatas juga dapat dilihat bahwa titik-titik yang terbentuk menyebar disekitar garis diagonal.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Deteksi multikolonieritas dapat dilakukan dengan menganalisis matriks korelasi antar variabel independen dan dengan melihat nilai tolerance dan lawannya VIF. Adapun hasil uji multikolonieritas dengan menggunakan matriks korelasi sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Multikolonieritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	3,911	2,630		1,487	,143		
Iklim Komunikasi	,420	,081	,445	5,192	,000	,468	2,138
Motivas	,496	,081	,524	6,113	,000	,468	2,138

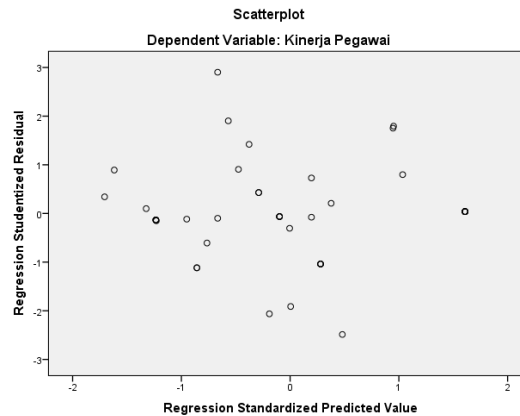
a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Hasil perhitungan nilai tolerance juga menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki tolerance kurang dari 0,10. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Berdasarkan Coefficients pada gambar diatas maka dapat diketahui bahwa nilai VIF adalah 2,138 (variabel Iklim komunikasi) dan sebesar 2,138 (variabel motivasi). Sehingga kesimpulannya bahwa variabel independen terbebas dari asumsi klasik multikoloniaritas karena hasilnya lebih kecil dari pada 10.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji hereroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena varian gangguan berbeda antara satu observasi ke observasi lain. Untuk mendeteksi adanya gejala heteroskodastisitas dalam model persamaan regresi dapat menggunakan gambar/chart model scatterplot dengan program SPSS. Model regresi akan heteroskodastik bila data akan berpencah disekitar angka nol pada sumbu y dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu.

Heteroskedastisitas untuk menunjukkan nilai varians antara nilai Y tidaklah sama. Dampak terjadinya heteroskedastisitas yaitu interval keyakinan untuk koefisien regresi menjadi semakin lebar dan uji signifikansi kurang kuat. Hasil pengujian heterokedastisitas dapat ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 3. Hasil pengujian heterokedastisitas

Salah satu cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel independen (ZPRED) dengan residualnya (SPRESID). Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SPRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah distudentized. Dari gambar 4.2 diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, tidak ada pola tertentu yang teratur. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

3. Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini uji hipotesis menggunakan regresi berganda dimana akan diuji secara empirik untuk mencari hubungan fungsional dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat, atau untuk meramalkan dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat. Hasil uji linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

Dari analisis SPSS didapatkan output dan dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,911	2,630		1,487	,143
Iklim Komunikasi	,420	,081	,445	5,192	,000
Motivas	,496	,081	,524	6,113	,000

Berdasarkan hasil dari coefficientsa di atas dapat dikembangkan dengan menggunakan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Peningkatan Kinerja Dosen =  $\alpha + \beta_1$  iklim komunikasi +  $\beta_2$  motivasi +  $\epsilon$  apabila nilai pada tabel 7 diatas disubsitusikan maka akan diperoleh nilai sebagai berikut:

$$\text{Peningkatan Kinerja Dosen (Y)} = 3,911 + 0,420 X_1 + 0,496 X_2$$

1. Konstanta sebesar 3,911 artinya jika iklim komunikasi dan motivasi tidak ada maka peningkatan kinerja dosen sebesar 3,911.
2. Koefisien Regresi X1 sebesar 0,420 artinya setiap kenaikan satu satuan iklim komunikasi akan meningkatkan Peningkatan Kinerja Dosen sebesar 0,420. Dan sebaliknya, setiap penurunan satu satuan iklim komunikasi, akan menurunkan Peningkatan Kinerja Dosen sebesar 0,420, dengan anggapan bahwa X2 tetap.
3. Koefisien Regresi X2 sebesar 0,496 artinya setiap kenaikan satu satuan motivasi akan meningkatkan Peningkatan Kinerja Dosen sebesar 0,496. Dan sebaliknya setiap penurunan satu satuan motivasi, akan menurunkan Peningkatan Kinerja Dosen sebesar 0,496 dengan anggapan

bahwa X1 tetap. Tanda (+) menunjukkan arah hubungan yang searah sedangkan tanda (-) menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik antar variabel independen (X) dengan variabel dependen Y.

**Uji Hipotesis**

1. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini yaitu dengan membandingkan nilai probabilitas atau p-value (sig-t) dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai p-value lebih kecil dari 0,05 maka Ha diterima, dan sebaliknya jika p-value lebih besar dari 0,05 maka Ha ditolak.

Tabel 8. Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,911	2,630		1,487	,143
Iklim Komunikasi	,420	,081	,445	5,192	,000
Motivas	,496	,081	,524	6,113	,000

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja Dosen

Hasil uji t diatas dapat disimpulkan bahwa pada variabel iklim komunikasi (X1) seperti pada tabel 4.16 diatas diperoleh t hitung sebesar 5,192 dengan probabilitas sebesar 0,000 yang nilainya dibawah 0,05. Dengan demikian H1 diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan iklim komunikasi secara parsial terhadap Peningkatan Kinerja Dosen (Y) sebesar 0,420 atau 42%.

Hasil uji t pada variabel motivasi (X2) seperti pada tabel 4.16 diatas diperoleh t hitung sebesar 6,113 dengan probabilitas 0,000 yang nilainya diatas 0,05. Dengan demikian H2 diterima, yang artinya terdapat pengaruh antara variabel motivasi secara parsial terhadap peningkatan kinerja dosen (Y) sebesar 0,496 atau 49,6%

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Hasil Uji Statistik F sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Statistik F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	513,375	2	256,687	118,282	,000 <sup>b</sup>
Residual	117,187	54	2,170		
Total	630,561	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen  
 b. Predictors: (Constant), Motivas, Iklim Komunikasi

Uji ini digunakan untuk menganalisis bagaimana variabel independen secara bersama – sama mempengaruhi variabel dependen. Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai uji F sebesar 118,282 dengan signifikansi 0,000 dimana disyaratkan signikansi  $F < 0,05$  agar hipotesis diterima. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel independent dalam penelitian ini yaitu variabel iklim komunikasi dan motivasi bersama – sama berpengaruh terhadap variabel peningkatan kinerja dosen Akademi Maritim Indonesia Medan. Dengan demikian Hipotesis ketiga diterima.

3. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel peningkatan kinerja dosen. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Nilai R2 yang mendekati satu berarti variabel independen penelitian memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel Peningkatan Kinerja Dosen. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel 4.18 dibawah ini:

Tabel 10. Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

---

1	,902 <sup>a</sup>	,814	,807	1,47313
---	-------------------	------	------	---------

---

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Iklim Komunikasi

---

Besarnya koefisien determinasi atau  $R^2 = 0,807$  atau 80,7%. Dapat diartikan bahwa 80,7% variabel tidak bebas yaitu variabel kinerja pada model dapat diterangkan oleh variabel bebas yaitu variabel iklim komunikasi dan motivasi pegawai, sedangkan sisanya 13% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Koefisien regresi Iklim Komunikasi sebesar 0,420 menunjukkan bahwa variabel iklim komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dosen sebesar 42%, artinya semakin baik iklim komunikasi yang terdiri dari *Responsibility* (tanggung jawab), *Identity* (identitas), *Warmth* (kehangatan), *Support* (dukungan), *Conflict* (konflik) akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja dosen pada Akademi Maritim Indonesia Medan, 2) Koefisien regresi motivasi sebesar 0,496 menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja dosen sebesar 49,6%, artinya semakin tinggi tingkat Motivasi yang terdiri dari Fisiologis, Keamanan, Penghargaan, Kebutuhan berkelompok, Aktualisasi diri akan menyebabkan peningkatan Kinerja dosen, 3) Besarnya koefisien determinasi atau  $R^2 = 0,807$ , dapat diartikan bahwa 80,7% variabel tidak bebas yaitu variabel kinerja dosen pada model dapat diterangkan oleh variabel bebas yaitu variabel iklim komunikasi dan motivasi dosen, sedangkan sisanya 13% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan antara lain: 1) Karena ada pengaruh yang signifikan iklim komunikasi melalui dimensi *Responsibility* (tanggung jawab), *Identity* (identitas), *Warmth* (kehangatan), *Support* (dukungan), *Conflict* (konflik) terhadap kinerja dosen sebaiknya pimpinan dalam hal ini Direktur selalu memperhatikan semua dimensi iklim komunikasi sehingga iklim komunikasi berjalan dengan sempurna menuju pengelolaan perguruan tinggi yang maksimal sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman. 2) Begitu juga dengan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan melalui dimensi Fisiologis, Keamanan, Penghargaan, Kebutuhan berkelompok, Aktualisasi diri terhadap kinerja dosen, Direktur sebagai pimpinan pada Akademi Maritim Indonesia Medan harus memberikan motivasi maksimal sehingga kinerja dosen semakin maksimal dan lebih optimal lagi.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak yang sudah berkontribusi dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan artikel ini.

### REFERENSI

- As'ad, Moh. 2014. Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Liberty, Jakarta
- Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baswanto, 2017. Mengkaji Ulang Hubungan Antara Motivasi, Manajemen dan Produktivitas. Usahawan, No. 09, Thn. XXVI, September.
- Conover, W. J. 2017. Pratical Nonparametric Statistics 3th Edition. New York: John Wiley & Sons.
- Davidoff, Linda L. 2013. Psikologi Suatu Pengantar. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., and Donnelly JR, James H., 2017. Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Alih bahasa: Nunuk Adiarni), Edisi Kedelapan, Jakarta : Binarupa Aksara.
- Handoko, T. Hani, 2015. Manajemen, Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P., 2012. Manajemen: Dasar Pengertian dan Masalah, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Gunung Agung,.
- Heidjrahman dan Suad Husnan. 2013. Pemimpin dan Kepemimpinan, Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Irianto, Jusuf, 2014. Upaya Meningkatkan Semangat Kerja: Suatu Tinjauan Teoritik Aliran Hubungan Kemanusiaan (Rubrik: Perkembangan Teori). Usahawan, No. 04, Thn. XXIII, April.
- Lane, Jan Erik, 2012. Ekonomi Politik Komparatif. Jakarta: PT.RajaGrafindo
- Litwin GH, Stringer RA Jr. 2015. Motivation and organizational climate. Boston: Harvard University

Press

- Abraham Maslow, 2013, Teori Hirarki Motivasi, Jakarta. PT. Raja Grafindo
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda.
- Mangkuprawira, Sjafrli. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Muchlas, Makmuri, 2017. Perilaku Organisasi. Cetakan ke 1. Yogyakarta: Program Pendidikan Pascasarjana Magister Manajemen Rumah Sakit Universitas Gadjah Mada Yogyakarta
- Reksohadiprodjo, Sukanto, dan Handoko, T. Hani, 2015. Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur dan Perilaku, edisi kedua, Yogyakarta: BPFE.
- Romli, Khomsahrial, 2014, Komunikasi Organisasi Lengkap, Edisi Revisi, Jakarta, Grasindo.
- Robbins, Stephen P., 2017. Organizational Behaviour. Ninth Edition, Prentice – Hall, Inc., New Jersey.
- Robbin, Stephen P., Culter, Mary. 2015, Management England : PT Pearson Education Limited
- Sigit, Suhardi. 2012. Pengantar Metodologi Penelitian Sosial-Bisnis-Manajemen. Edisi 2.
- Simamora, Henri. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke 2, Yogyakarta: BP-STIE YKPN
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Smarto, FX., 2019. Perilaku Keorganisasian: Buku Panduan Mahasiswa. Yogyakarta: Universitas Atmajaya.
- Syafarudin Alwi, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi; keunggulan Kompetitif,. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE
- Sofyan Syafri Harahap, 2014. Pengantar Manajemen, Cetakan Ketiga, Jakarta, Grasindo
- Suardi (2011), Pengaruh komunikasi yang efektif terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT Bank Bali cabang medan
- Simamora Henry, 2013. Metode Penelitian Sosial, Edisi Kedua, Yogyakarta, BPFE
- Stoner, James F. and R. Edward Freeman, 2011, Management. Fifth Edition, New Jersey: Prentice-Hall, Englewood Cliffs
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Siegel, Jae Shim. 2015. Kamus Istilah Akuntansi. Cetakan ketiga, terjemahan Moh. Kurdi, Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Tejokumolo dan Kairupan (2013), Pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Mandala Sidoarjo
- Umar, Husein. 2011 Riset Sumber Daya Manusia Dalam rganisasi Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- P.Siagian , Sondang 2015. Pengawasan dan Pengendalian Sumber Daya Manusia, Edisi Ketujuh, Yogyakarta, BPFE.
- Panggabean, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2015. Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan, Terj. Deddy Mulyana. Bandung: PT Remaja RosdaKarya
- Wahyusumidjo, 2014. Kepemimpinan dan Motivasi, Jakarta: Ghalia Indonesia