

Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta

Syafi Rakha Muwaffaq¹, Agus Triyono^{2*}

*^{1,2}Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Komunikasi dan Informatika
Universitas Muhammadiyah Surakarta*

*Correspondence Author: agus.triyono@ums.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to ascertain how work motivation and organizational communication variables affect the performance of lecturers and other educational staff. The performance of lecturers and educational staff (Y) is reliant on organizational communication (X1), work motivation (X2), and both of these variables are independent. The population of this study were lecturers and educational staff at the Muhammadiyah University of Surakarta with a total of 100 people or respondents. Validity and reliability tests, multiple regression analyses, the T test, and the R2 test are the analytical techniques employed in this work. According to the findings of evaluating the first hypothesis, there is a 0.001 ($p < 0.05$) substantial effect of organizational communication on the performance of lecturers and education staff. According to the findings of the second hypothesis, there is a 0.001 ($p < 0.5$) significant positive impact of work motivation on the performance of lecturers and other education staff. According to the study's findings, motivation at work and organizational communication both significantly and positively affect the performance of lecturers and other education staff.

Keywords: Organizational communication, work motivation, lecturers, and educational staff.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana variabel motivasi kerja dan komunikasi organisasi mempengaruhi kinerja dosen dan tenaga kependidikan lainnya. Kinerja dosen dan tenaga kependidikan (Y) bergantung pada komunikasi organisasi (X1), motivasi kerja (X2), dan kedua variabel tersebut bersifat independen. Adapun populasi dari penelitian ini adalah dosen dan tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta sejumlah 100 orang atau responden. Uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi berganda, uji T, dan uji R2 merupakan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan temuan evaluasi hipotesis pertama terdapat pengaruh substansial komunikasi organisasi terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan sebesar 0,001 ($p < 0,05$). Berdasarkan temuan hipotesis kedua terdapat pengaruh signifikan sebesar 0,001 ($p < 0,5$) motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan lainnya. Berdasarkan temuan penelitian, motivasi kerja dan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan lainnya.

Kata Kunci: Komunikasi organisasi, motivasi kerja, dosen, dan tenaga kependidikan.

Pendahuluan

Menurut Max Weber organisasi adalah sebuah sistem kegiatan antarpribadi yang dirancang untuk mengoordinasikan tugas individu (Morissan dalam Permana & Abdullah, 2018). Artinya, adanya organisasi menjadi tempat seseorang melakukan kegiatan dengan tugas yang diberikan sesuai dengan bagian yang dijalannya. Selain itu, dalam menjalankan tugasnya seorang anggota organisasi juga bergerak berdasarkan aturan yang telah disepakati bersama dan berlaku di dalam organisasi tersebut. Dengan adanya aturan yang jelas dalam suatu organisasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja anggota organisasi menjadi lebih baik dan terstruktur.

Universitas Muhammadiyah Surakarta adalah salah satu perguruan tinggi berbasis islam terbaik, hal ini terlihat dari fakta bahwa menurut UniRank, universitas tersebut telah menyandang predikat Universitas Islam Terbaik di Dunia selama dua tahun secara turut-menurut, predikat tersebut dikeluarkan dengan melihat dari berbagai aspek di dalamnya, antara lain; akreditasi setiap universitas, pelaksanaan program sarjana dan pasca sarjana universitas, ataupun sebuah metode pengajaran yang dilakukan baik secara tatap muka, *hybrid*, dan pembelajaran secara jarak jauh.

Perguruan tinggi swasta ini tidak terlepas dari Muhammadiyah yang didirikan di Yogyakarta sejak 18 November 1912 atau 8 Dzulhijah 1330 Hijriah sebagai salah satu bentuk nyata pengkajian Al-Quran yang dilakukan oleh KH Ahmad Dahlan dan hal tersebut yang kemudian menjadi latar belakang berdirinya Perguruan Tinggi Muhammadiyah. Universitas Muhammadiyah Surakarta berdiri pada tanggal 24 Oktober 1981, UMS berdiri dan berlokasi di Surakarta. Dalam berjalannya perguruan tinggi swasta, Universitas Muhammadiyah Surakarta berkomitmen pada upaya menghasilkan pendidikan terbaik untuk meraih cita-cita mulai, diantaranya; 1) Humanisasi yang berarti dapat menjadikan manusia sebagai sebuah subjek pembangunan, menjadikan manusia yang beradab dan berbudaya, 2) Liberasi yang dapat dimaknai sebagai sebuah bentuk pembebasan manusia dari hal-hal syirik, kebodohan dan dapat menjadi insan yang bertauhid serta merdeka, 3) Cahaya Ilahi dapat menjadi sumber pengetahuan, hukum, dan perilaku beradab berkat transendensi yang dimaknai. Dalam upaya mencapai cita-cita tersebut membutuhkan kerja sama antara pimpinan dan anggota dalam menjalankan roda organisasi, dalam hal ini perguruan tinggi swasta.

Perguruan tinggi juga didefinisikan sebagai organisasi yang sangat bergantung

pada kepuasan kerja dosen dan tenaga kependidikan yang menjadi anggotanya. Artinya, semakin baik kinerja dari dosen dan tenaga kependidikan sebagai anggota perguruan tinggi, maka perguruan tinggi akan mengalami kenaikan kualitas pendidikan. Seorang dosen setidaknya harus mampu memahami dan memenuhi tuntutan tugas dan tanggung jawabnya agar dapat bekerja sebaik-baiknya sesuai dengan kemampuan dan profesionalisme di bidangnya, sebagai

halnya yang dimaksudkan dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 (Tahir, 2019). Hal tersebut sebagai salah satu upaya untuk mencapai kualitas pendidikan yang selinier berdasarkan visi dan misi Universitas Muhammadiyah Surakarta, serta mencapai cita-cita mulia diatas, maka diperlukan pembinaan, pelatihan dan pengelolaan manusia yang kompeten sesuai dengan kebutuhan yang ada dalam perguruan tinggi.

Tabel 1. Daftar dosen dan tenaga kependidikan per-april 2023 berdasarkan kategori pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	%
1.	S3	259	20,78%
2.	S2	592	47,51%
3.	S1	228	18,29%
4.	SP1	42	3,37%
5.	PROFESI	1	0,08%
6.	D4	3	0,24%
7.	D3	31	2,48%
8.	D2	4	0,32%
9.	SMA	65	5,21%
10.	SMP	10	0,80%
11.	SD	5	0,40%
12.	-	6	0,48%
Jumlah		1246	100%

Sumber: Biro Pengembangan Sumber Daya Manusia UMS (2023)

Berdasarkan tabel 1 yang dapat dilihat bahwa daftar jumlah tertinggi Dosen serta Tenaga Kependidikan berdasarkan kategori pendidikan adalah S2 dengan persentase 47,51%. Kategori pendidikan

dengan jumlah tertinggi kedua adalah S3 dengan persentase 20,78%. Artinya, Dosen dan Tenaga Kependidikan di Universitas Muhammadiyah Surakarta lebih banyak

diambil oleh yang memiliki pendidikan S2 dan S3.

Selain itu dalam perguruan tinggi Universitas Muhammadiyah Surakarta juga memiliki beberapa kategori yang menunjukkan jabatan Fungsional dari masing-masing Dosen dan Tenaga

Kependidikan di. Hal ini juga berkaitan dengan jumlah keseluruhan tenaga kependidikan serta dosen yang ada di Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Tabel 2. Daftar dosen dan tenaga kependidikan per-april 2023 berdasarkan kategori jabatan fungsional

No	JABATAN FUNGSIONAL	JUMLAH	%
1.	Lektor	257	20,62%
2.	Asisten Ahli	216	17,33%
3.	Lektor Kepala	161	12,92%
4.	Guru besar	36	2,88%
5.	Tenaga Pengajar	217	17,14%
6.	-	359	28,81%
TOTAL		1246	100%

Sumber: Biro Pengembangan Sumber Daya Manusia UMS (2023)

Berdasarkan tabel 2 yang dapat dilihat bahwa jumlah tertinggi Dosen serta Tenaga Kependidikan berdasarkan kategori jabatan fungsional adalah Dosen dan Tenaga Kependidikan yang belum ada jabatan fungsionalnya dengan persentase 28,81%. Kategori Jabatan Fungsional dengan jumlah tertinggi kedua adalah Lektor dengan persentase 20,62%. Artinya, Jabatan Fungsional tertinggi Dosen dan Tenaga Kependidikan di Universitas Muhammadiyah Surakarta adalah tidak diketahui jabatan fungsionalnya dan lektor.

Sumber daya manusia adalah (1) orang-orang yang melaksanakan pekerjaan

dalam suatu organisasi (tenaga kerja, staf, pegawai atau karyawan), (2) potensi yang dimiliki individu untuk melaksanakannya dalam suatu organisasi sebagai upaya mewujudkan keberadaannya, dan (3) potensi yaitu suatu aset yang dapat berdaya guna sebagai modal (non-material) di dalam sebuah organisasi bisnis yang mampu diolah untuk dijadikan potensi baik fisik maupun non-fisik yang nyata dalam keberadaannya (Ndraha & Hasibuan dalam Riniwati, 2016) Artinya, sumber daya manusia memiliki sebuah peranan yang penting untuk sebuah organisasi, organisasi mengalami kemajuan atau kemunduran

sangat bergantung terhadap bagaimana pengelolaan sumber daya manusianya. Sehingga, pimpinan ataupun manajer perlu meningkatkan kemampuan, potensi dan kompetensi anggotanya terhadap organisasi. Seperti pendapat Mulawarman dalam (Maghfiroh, 2021) yang menyatakan pentingnya sebuah pengembangan serta pelatihan terhadap SDM yang mempunyai tujuan untuk menumbuhkan potensi dan kapasitas agar mampu memberikan kinerja secara efisien dan efektif sebagai bagian dari upaya membangun dan mewujudkan sebuah sinergi kerja yang baik dalam suatu organisasi.

Dosen dan Tenaga Kependidikan merupakan sebuah komponen penting dalam pengoperasian sistem pendidikan, khususnya di universitas. Baik secara tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sangat bermakna untuk mencapai tujuan pendidikan, yaitu meningkatkan kecerdasan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas SDM di Indonesia, yang mencakup ilmu pengetahuan, keimanan, ketakwaan, akhlak mulia, serta dapat mengarah pada pembangunan masyarakat Indonesia yang adil, makmur, maju, dan beradab (Pramudyo, 2010).

Dosen memiliki tugas untuk mengajar materi kuliah sesuai Satuan Kredit Semester (SKS) yang telah diberikan oleh pihak kampus. Selain itu, untuk melaksanakan tri dharma perguruan tinggi,

akademisi harus melakukan penelitian dan kerja sukarela. Sementara itu, tenaga kependidikan adalah salah satu dari SDM yang memiliki peranan yang penting dalam membantu penyelenggaraan pelayanan, baik kepada mahasiswa maupun dosen, sehingga tenaga kependidikan dirasa perlu memiliki kompetensi yang memadai.

Dalam melaksanakan tugas, anggota dan pimpinan tidak terlepas dari komunikasi yang dapat menghubungkan antar individu dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. Herispon (dalam Siwi, Tewal, & Trang, 2020) mengatakan bahwa sebuah tindakan dalam penyampaian informasi atau gagasan dari seseorang ke orang lain dapat disebut dengan komunikasi. Dalam melakukan pekerjaan, komunikasi sangatlah penting dalam menyelesaikan sebuah tugas yang diberikan, karena dengan adanya komunikasi maka informasi dari seseorang ke orang lainnya dapat tersampaikan, selain itu sikap seseorang juga dapat terpengaruh melalui kekuatan informasi atau pesan yang disampaikan serta mampu menghindari *misscommunication* (Pratiwi & Purworini, 2023). Komunikasi yang dilakukan di sebuah organisasi disebut sebagai komunikasi organisasi. Dengan melakukan komunikasi organisasi yang efektif dapat mengurangi kesalahpahaman dalam memberi dan menerima informasi, dengan hal tersebut akan menghasilkan kualitas

kerja yang baik. Namun, sebaliknya pekerjaan tidak akan efektif dan tidak terarah apabila tidak didukung oleh komunikasi yang efektif, sehingga tujuan besar organisasi yang diikuti sulit untuk dicapai sesuai harapan (Muhammad dalam Asfiadi, Siraj, & Tahir, 2019) Dalam penelitian sebelumnya oleh Bagis, Kusumo, & Hidayah, (2021) mengungkapkan bahwa komunikasi organisasi terbukti mempunyai pengaruh dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Angkasa Pura Logistik Semarang. Sementara itu, penelitian oleh Syukur, Supriyono, & Suparwati (2019) mengungkapkan bahwasannya komunikasi organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal.

Faktor-faktor lainnya yang mampu memberikan pengaruh dalam kinerja anggota organisasi adalah motivasi kerja, ini dimaksudkan sebagai kekuatan yang menyebabkan suatu peristiwa terjadi atau fakta dihasilkan (Sudibjo & Ananta, 2021). Motivasi kerja menurut Wibowo dalam Theodora (2015) adalah adanya rangkaian sejumlah proses perilaku manusia menuju pencapaian tertentu. Artinya, motivasi kerja menjadi faktor yang dapat menunjukkan, mengarahkan, bersifat berkelanjutan dan terdapat tujuan didalamnya. Menurut Herzberg dalam Adha, Qomariah, &

Hafidzi (2019) mengatakan bahwa ada dua faktor yang memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan yakni, *motifation factor* dan *hygieni factor*. *Motifation factor* merupakan dorongan yang secara internal dari diri individu karyawan. Sementara itu, *hygieni factor* adalah dorongan yang muncul secara eksternal dari diri individu karyawan, biasanya berupa kompensasi yang didapatkan dan lingkungan kerja pegawai. Banyak organisasi yang menginginkan karyawan atau anggota dalam organisasi tersebut melakukan pekerjaan yang efektif dan mau untuk melakukan kerja sama dengan orang lain. Maka dari itu, pemberian motivasi sangat diperlukan kepada karyawan untuk mendorong semangat dan melakukan tugasnya dengan semaksimal mungkin serta menjalankan tanggung jawab dengan baik. Dalam penelitian sebelumnya oleh (Maria, Edison, & Wandry, 2021) mengungkapkan bahwasannya motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Medan. Di sisi lain, penelitian oleh (Syafuruddin, Intang, & Selvia, 2021) menyatakan bahwasanya motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Salewangang Maros.

Menurut Moehariono, berpendapat bahwa kinerja merupakan gambaran suatu

kebijakan atau rencana tindakan yang berhasil mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi suatu organisasi (Uguy, Tumbel, & Tumbuan, 2017). Dalam dua tahun terakhir, setelah dilanda pandemi di berbagai belahan dunia, di Indonesia pada tanggal 11 Maret 2020, pemerintah mengumumkan adanya kebijakan *new normal*, kebijakan tersebut merupakan bentuk perubahan perilaku masyarakat dalam melakukan kegiatan secara normal dengan tetap mematuhi protokol kesehatan yang berlaku, guna menghindari penularan Covid-19 di sekitarnya. Dengan kondisi baru tersebut, upaya untuk meningkatkan komunikasi dan motivasi dalam upaya menjaga kinerja anggota dengan kondisi baru menjadi tantangan utama bagi pimpinan atau manajer organisasi. Selain itu, kinerja karyawan juga dapat dianggap sebagai faktor penting yang memiliki kontribusi dalam upaya meningkatkan hasil, perilaku dan sifat anggota organisasi. Hal ini juga berkaitan untuk membantu meningkatkan produktivitas suatu organisasi (Aseanty dalam Febriansyah, Sumarmi, & Haryono, 2020)

Berdasarkan observasi penulis, banyak penelitian yang mengangkat isu mengenai komunikasi organisasi dan motivasi kerja namun belum banyak yang mengangkat keterkaitan terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi swasta sebagai data primer. Posisi penelitian ini tidak dapat

dikatakan sebagai penelitian pertama atau yang belum ada penelitian sebelumnya, karena variabel penelitian sejenis sudah banyak dilakukan oleh penelitian sebelumnya. Namun, penelitian ini lebih menggunakan data primer baru yang berfokus terhadap objek penelitian di perguruan tinggi swasta islam di Surakarta. Kemudian, penelitian yang menggunakan variabel tersebut seringkali dijumpai adalah organisasi yang menganalisis di bidang jasa, badan usaha dan sedikit yang menganalisis pada perguruan tinggi swasta islam.

Selain itu, variable yang diteliti bervariasi antara penelitian ini dengan penelitian yang sudah dilakukan terdahulu, di dalam penelitian terdahulu variabel independen terdapat beberapa yang menganalisis terkait komunikasi organisasi dan motivasi kerja namun variabel dependennya fokus terhadap kinerja karyawan organisasi yang bergerak di bidang usaha atau jasa. Di lain sisi, terdapat penelitian yang membahas variabel dependennya tentang organisasi satuan pendidikan swasta islam, namun variabel independennya membahas salah satu atau tidak keduanya terkait komunikasi organisasi dan motivasi kerja.

Untuk lebih menjelaskan pernyataan sebelumnya maka peneliti akan membuat penelitian yang diberi berjudul "Pengaruh Komunikasi Organisasi,

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta". Dalam penelitian sebelumnya, terkait objek penelitian lebih banyak yang bergerak di bidang usaha atau Perseroan Terbatas (PT) sedang pada penelitian ini menganalisis pada sebuah badan amal yang dijalankan oleh Muhammadiyah yang berfokus pada ranah pendidikan tinggi yang mengedepankan nilai-nilai keislaman.

Dalam rancangan penelitian ini, Universitas Muhammadiyah Surakarta

merupakan salah satu universitas islam di Surakarta yang akan dikaji oleh peneliti, karena dilihat dari prestasi sumber daya manusia yang berada di universitas tersebut turut aktif dalam meraih banyak penghargaan, berdasarkan SK Rektor 277/VIII/2022 terdapat 72 nama dosen pada daftar pemberian penghargaan atau apresiasi dosen dan tenaga kependidikan tahun 2022, beberapa di antaranya adalah:

Tabel 3. Daftar pemberian penghargaan / apresiasi dosen dan tenaga kependidikan tahun 2022

NO	KATEGORI	NAMA	PRODI/UNIT KERJA
1.	Dosen dengan jumlah artikel terbanyak sebagai penulis pertama (dan/atau <i>Corresponding Author</i>) pada jurnal internasional bereputasi bidang Sains-Teknologi-dan-Kesehatan tahun 2021-2022	Prof. Dra. Kun Harisma, M.Si, Ph.D	Teknik Kimia
2	Apresiasi dosen peraih penghargaan <i>Ten Outstanding Young Person (TOYP) in Indonesia 2022 Junior Chamber Internasional (JCI)</i> kategori kepemimpinan kemanusiaan dan <i>voluntarism (Voluntary Leadership)</i>	Hardika Dwi Hermawan, S.Pd., M.Sc	Pendidikan Teknik Informatika
3	Dosen dengan jumlah sitasi terbanyak pada jurnal internasional bereputasi sebagai penulis pertama bidang sosial-humaniora (Artikel yang direferensikan ditulis dalam tiga tahun sebelumnya dan tidak termasuk kutipan sendiri)	Dr. Muhammad Noor Kholid, S.Pd., M.Pd	Pendidikan Matematika
4	Dosen yang memperoleh hak cipta terbanyak pada 1 tahun terakhir	Dr. Suranto, S.T., M.M	Teknik Industri

Sumber: Biro Pengembangan Sumber Daya Manusia UMS (2023)

Sehingga dilihat dari produktifitas banyaknya prestasi atau penghargaan yang diterima oleh dosen dalam perguruan tinggi tersebut, peneliti semakin tertarik dalam melakukan penelitian mengenai keterkaitan indikator variabel komunikasi organisasi, motivasi kerja, dan kinerja dosen dan tenaga kependidikan. Apakah komunikasi organisasi, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dan dapat menjadi dorongan dalam berprestasi untuk dosen dan tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Surakarta?

Metode Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan oleh peneliti adalah menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian eksplanatif yang dimana jenis penelitian tersebut memaparkan tentang hal-hal yang berada di balik suatu fenomena, di balik sesuatu yang terjadi sehingga dapat mengetahui latar belakang mengapa fenomena itu terjadi. Adapun

untuk teknik penulisan data penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data, yaitu menggunakan kuesioner. Untuk sampel dalam penelitian ini peneliti menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan ditoleransi sebesar 5%, untuk pemilihan sampel populasi adalah dengan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh 93 orang dan penulis membulatkan menjadi 100 orang.

Tahapan penelitian yang akan dilakukan peneliti dimulai dari penelitian awal untuk menggali latar belakang yang terdapat pada objek penelitian. Setelah itu, dilanjutkan dengan mencari landasan teoritis dan hasil kajian empiris yang telah dilakukan pada penelitian sebelumnya untuk dijadikan dasar membangun model penelitian ini. Setelah itu dilanjutkan dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang akan di sebarakan kepada objek penelitian, setelah data penelitian terkumpul selanjutnya akan dilakukan analisis dan diberikan kesimpulan pada akhir penelitian.

Tabel 4. Skala linkert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini merupakan Dosen dan Tenaga Kependidikan yang bekerja di Perguruan Tinggi swasta Universitas Muhammadiyah Surakarta berjumlah 93 orang.

$$n = N / 1 + N (e)^2$$

$$n = 1.246 / 1 + 1.246 \times (0,1)^2$$

$$n = 1.246 / 1 + 12,46$$

$$n = 1.246 / 13,46$$

$$n = 1.246 / 13,46$$

$$n = 92,57 \text{ (dibulatkan 93).}$$

Berdasarkan kriteria tersebut, maka ditetapkan bahwa dosen dengan jumlah sampel dari populasi sebanyak 1.246 orang dengan tingkat kesalahan sebesar 5% serta

dengan tingkat keakuratan memiliki jumlah sebesar 93 responden yang dipilih sebagai sampel, dengan hasil ini penulis membulatkan menjadi 100 responden yang dipilih sebagai sampel.

Teknik pengambilan sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini ialah teknik *probability sampling* yang berarti peneliti dalam mengambil sampel memberikan kesempatan yang setara kepada setiap komponen populasi (dosen dan tenaga kependidikan) untuk dapat terpilih sebagai anggota sampel. Metode sensus dipergunakan dalam penelitian ini, yang memungkinkan seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Tabel 4. Variabel dan indikator penelitian

Komunikasi Organisasi (X1)	
A	Penyampaian atau penerimaan informasi mengenai kebijakan / pesan
B	Penyampaian ide / pendapat
C	Dapat berkomunikasi dengan baik
D	Melaksanakan tugas dengan baik
E	Dapat beradaptasi saat menjalankan tugas
Motivasi Kerja (X2)	
A	Kebanggaan dapat bekerja di UMS
B	Usaha bekerja dengan tepat waktu
C	Berupaya melayani semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang baik
D	Mampu bekerja sama dengan orang lain menurut waktu dan bidang tugas yang telah diberikan
E	Mempunyai kompetensi dan menguasai seluk beluk bidang yang ditugaskan kepada saya
F	Menyelesaikan tugas sebagai kewajiban

Kinerja (Y)	
A	Ketercapaian target terhadap tugas yang diberikan
B	Efektifitas waktu dalam pengerjaan tugas pekerjaan
C	Bekerja sesuai prosedural pimpinan
D	Absensi tepat waktu
E	Tanggung jawab atas tugas yang diberikan
F	Tidak menunda pekerjaan

Uji validitas dan uji reliabilitas penelitian

Berdasarkan uji validitas sampel percobaan saat ini, beberapa item penelitian mempunyai nilai r hitung lebih kecil dari

nilai r tabel ($>0,468$) dan ada pula yang nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel ($<0,468$). Sesuai kriteria minimal 0,6, reliabilitas dinilai menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*.

Hasil uji validitas dan reliabilitas

Tabel 5. Tabel hasil pengujian validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	n	Keterangan
Komunikasi Organisasi (X1)	X1.1	0,539	0,195	0,05	Valid
	X1.2	0,606	0,195	0,05	Valid
	X1.3	0,569	0,195	0,05	Valid
	X1.4	0,758	0,195	0,05	Valid
	X1.5	0,676	0,195	0,05	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,648	0,195	0,05	Valid
	X2.2	0,718	0,195	0,05	Valid
	X2.3	0,767	0,195	0,05	Valid
	X2.4	0,758	0,195	0,05	Valid
	X2.5	0,626	0,195	0,05	Valid
Kinerja Dosen dan	X2.5	0,573	0,195	0,05	Valid
	Y1	0,728	0,195	0,05	Valid
	Y2	0,772	0,195	0,05	Valid
	Y3	0,740	0,195	0,05	Valid

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	n	Keterangan
Tenaga	Y4	0,524	0,195	0,05	Valid
Kependidikan	Y5	0,765	0,195	0,05	Valid
(Y)	Y6	0,772	0,195	0,05	Valid

a. Hasil uji validitas adalah sebagai berikut:

Bahwasanya dalam variabel komunikasi organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Surakarta. Berdasarkan

temuan uji validitas, seluruh faktor yang berkaitan dengan komunikasi organisasi, motivasi kerja, dan kinerja dosen serta tenaga kependidikan memberikan hasil yang valid. Karena $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Oleh karena itu, bisa disimpulkan semua item pernyataan dapat dikatakan valid.

Tabel 6. Tabel hasil pengujian reliabilitas

No	Variabel	Alpha Hitung	Standar Alpha	Keterangan
1	Komunikasi Organisasi (X1)	0,816	0,600	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0,809	0,600	Reliabel
3	Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan (Y)	0,856	0,600	Reliabel

Sementara untuk uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk melakukan analisis data lebih lanjut. Semua

variabel yang di uji dinyatakan reliabel dikarenakan semua variabel mempunyai nilai Cronbach Alpha diatas 0,60.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 7. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Laki-Laki	53	53
2	Perempuan	47	47
	Jumlah	100	100

Berdasarkan dari data tabel 7 bisa di ketahui bahwa mayoritas responden penelitian ini didominasi oleh responden yang berjenis kelamin Laki-laki berjumlah sebanyak 53 responden atau dalam

persentase sejumlah 53 persen. Sementara untuk responden yang berjenis kelamin Perempuan berjumlah sebanyak 47 atau sekitar 47 persen dari total keseluruhan responden penelitian.

Tabel 8. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	SMA/Sederajat	4	0,04
2	D3	1	0,01
3	S1	32	0,32
4	S2	41	0,41
5	S3	22	0,22
Jumlah		100	100

Karakteristik responden lainnya tergantung pada tingkat pendidikan mereka. Tingginya tingkat pendidikan setiap dosen akan memberikan pengaruh pada seberapa baik ia mampu mengkomunikasikan berbagai informasi/materi kepada mahasiswa yang diajar dalam perguruan tinggi tersebut.

Berdasarkan data dari tabel 8 dapat dipahami bahwasanya hampir sebagian dari responden yakni dosen dan tenaga

kependidikan yang bekerja pada Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS) mempunyai tingkat pendidikan tinggi yaitu Strata Dua (S2) sebanyak 41 orang atau sekitar 0,41%. Sedangkan, tingkat pendidikan tinggi kedua yaitu Sarjana (S1) berjumlah 32 orang atau sekitar 0,32 %, kemudian S3 dengan jumlah 22 orang atau sekitar 0,22% dan untuk pendidikan SMA/Sederajat dengan jumlah 4 atau 0,04%.

Tabel 9. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	< 5 Tahun	32	0,32
2	5-10 Tahun	23	0,23
3	> 10 Tahun	45	0,45
Jumlah		100	100

Berdasarkan data dari tabel 9 yang dapat dilihat bahwa sebagian responden penelitian yakni dosen dan tenaga kependidikan yang sudah bekerja di Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS) sebagian besar memiliki masa kerja sebagai berikut, masa kerja dengan <5 Tahun memperoleh sebanyak 0,32 persen

atau 32 responden. Selanjutnya, responden yang memiliki masa kerja 5-10 tahun memperoleh sebanyak 0,23 persen atau 23 orang responden. Sementara itu, responden yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun sebesar 0,45 persen atau sebanyak 45 orang responden.

Tabel 10. Karakteristik responden berdasarkan jabatan fungsional

No.	Jabatan fungsional	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Dosen	58	58%
2	Tenaga Kependidikan	42	42%
Jumlah		100	100

Berdasarkan data dari tabel 10 yang dapat dilihat bahwa sebagian besar responden penelitian yakni dosen dan tenaga kependidikan masing masing memiliki jabatan fungsional sebagai

berikut, responden sebagai Dosen memperoleh sebanyak 58 persen atau 58 responden. Selanjutnya, responden sebagai Tenaga Kependidikan sebanyak 42 persen atau 42 responden.

Hasil Analisis Data

Analisis deskriptif variabel penelitian

Analisis deskripsi variabel studi komunikasi organisasi dianalisis dan dijelaskan dengan sangat efektif. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dipandang baik atau positif, dan hal ini menyatakan bahwasanya mungkin terdapat relasi diantara komunikasi organisasi dengan kinerja dosen dan tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Motivasi kerja merupakan variabel yang termasuk dalam kategori sangat baik,

berdasarkan temuan analisis deskriptif variabel ini. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dosen dan tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Surakarta diduga berkorelasi positif dengan motivasi kerja. Sedangkan, variabel kinerja termasuk kedalam kategori yang memperoleh hasil baik. Hal tersebut mengindikasikan, kinerja setiap dosen dan tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Surakarta dipersepsikan baik selaras dengan persepsi yang ada terkait dengan komunikasi

Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 12.** Koefisien determinasi regresi moderasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	0,714	0,709	1,748

Besarnya variasi variabel dependen yang mampu untuk dipertanggungjawabkan oleh variabel independen ditunjukkan dengan suatu angka yang disebut koefisien determinasi. Selain itu, sejauh mana kontribusi variabel independen terhadap pemahaman variabel dependen ditentukan oleh koefisien determinasi. Mengingat nilai R sejumlah 0,845 maka koefisien determinasi (*R Square*) ialah sejumlah $0,845 \times 0,845$ atau 0,714, berarti variabel bebas komunikasi organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) mampu menyumbang 71,4% dari varians variabel terikat yaitu kinerja dosen dan tenaga kependidikan lainnya. Hal tersebut membuktikan bahwa terdapat faktor lainnya yang tidak dicantumkan ke dalam penelitian ini yang menyumbang 28,6% (100%-71,4%) dari variasi variabel dependen.

Adjusted R Square = 0,709 berdasarkan temuan ini, komunikasi organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) merupakan faktor independen yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan masing-masing sebesar 70,9%. Faktor-faktor lainnya yang tidak memiliki relasi dengan penelitian ini bertanggung jawab atas sisa 29,1% penjelasan.

Pengujian hipotesis (Uji t)

Uji t dimanfaatkan untuk melakukan pengujian signifikan relasi antar variabel antara X dengan Y apakah variabel X1, X2 (komunikasi organisasi dan motivasi kerja) sesungguhnya memiliki pengaruh terhadap variabel Y (Kinerja dosen dan tenaga kependidikan) secara terpisah atau parsial (Ghozali dalam Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019)

Tabel 13. Hasil uji t

Model	Nilai Sig	T hitung	T Tabel	Ket
X1	.001	7.641	4.362	Signifikan
X2	.001	15.153	2.125	Signifikan

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan dari nilai statistik hasil analisis pada tabel 3.7, dapat dilihat sebagai berikut:

1. Hasil dari perhitungan variabel Komunikasi Organisasi (X1) = nilai sig $0.01 < 0.05$, dan T hitung $7.641 > 4.362$, sehingga dari hasil tersebut dapat dilakukan penyimpulan bahwasannya variabel Komunikasi Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan (Y).
2. Hasil dari perhitungan variabel Motivasi Kerja (X2) = nilai sig $0.01 < 0.05$ dan T hitung $15.153 > 2.125$, sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan

Berdasarkan dari hasil pengujian yang sudah dilaksanakan dari tabel 3.7 diatas ditemukan bahwasannya untuk hasil uji t secara parsial ditemukan bahwa komunikasi organisasi dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$ memiliki nilai t hitung sebesar $7.641 >$ nilai t tabel 4.362 . Hal tersebut menunjukkan bahwasannya semakin efektif sebuah komunikasi

organisasi yang terangkai dalam sebuah organisasi, maka akan semakin baik pula kinerja dosen dan tenaga kependidikan. Oleh karena itu, mampu dilakukan penyimpulan bahwasannya kinerja dosen dan tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Surakarta dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel komunikasi organisasi. Maka H_0 ditolak dan H_1 disetujui. Temuan ini mengkonfirmasi penelitian yang dilakukan dahulu oleh yang menemukan bahwa komunikasi organisasi di PT Angkasa Pura Logistik Semarang memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan

Berdasarkan hasil pengujian yang sudah dilaksanakan pada tabel sebelumnya ditemukan bahwasannya untuk hasil uji T secara parsial diketahui bahwa motivasi kerja dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,5$ mempunyai nilai t hitung sejumlah $15.153 >$ nilai t tabel sejumlah 2.125 , yang mengindikasikan semakin besar motivasi kerja yang dipunyai oleh dosen dan tenaga kependidikan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh dosen dan tenaga kependidikan tersebut. Oleh sebab itu, dapat dilakukan penyimpulan bahwasannya H_0 dapat ditolak dan H_1 dapat diterima, atau hipotesis kedua yang

menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta dapat diterima. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Maria, Edison, & Wandry, 2021) yang mengutarakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Medan.

Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan

Nilai f_{hitung} diperoleh pada variabel Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta terhadap komunikasi organisasi dan motivasi kerja diperoleh $f_{hitung} = 121,324 >$ dari $f_{tabel} 3.09$ dan angka signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan pada temuan pengujian yang dilakukan ditentukan bahwa hasil tersebut signifikan karena kinerja dosen dan tenaga kependidikan dapat dipengaruhi oleh komunikasi organisasi dan motivasi kerja. Oleh sebab itu, bisa dikatakan bahwa validitas hipotesis H3 yang diuji dalam penelitian ini dan menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan lainnya di Universitas Muhammadiyah Surakarta, dapat disimpulkan.

Penutup

Berdasarkan hasil dari pengujian penelitian komunikasi organisasi mengungkapkan bahwa komunikasi organisasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan. Hal tersebut disebabkan komunikasi organisasi baik dari penyampaian pesan atau informasi mengenai kebijakan dari pimpinan kepada anggota sangat baik, di lain sisi adanya keterbukaan mengenai ide atau pendapat dari anggota kepada pimpinan.

Hasil dari pengujian motivasi kerja membuktikan bahwasannya motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja dosen dan tenaga kependidikan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya upaya bekerja tepat waktu, dapat bekerja sama dengan orang lain, mempunyai kompetensi dan menguasai dibidangnya serta melihat tugas bahwa suatu kewajiban dapat memberikan peningkatan kinerja dosen serta tenaga kependidikan yang ada di Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti kepada Universitas Muhammadiyah Surakarta antara lain hendaknya bagi pihak Universitas Muhammadiyah Surakarta dapat melakukan peningkatan kembali terkait bagaimana komunikasi yang sudah terikat antar sesama dosen dan tenaga

kependidikan yang terlibat didalamnya dan bagaimana mengkomunikasikan pesan atau informasi mengenai kebijakan kepada dosen dan tenaga kependidikan dengan baik, agar kinerja dosen dan tenaga kependidikan mampu lebih baik lagi di masa depan.

Penelitian ini juga mempunyai beberapa keterbatasan, seperti salah satunya adalah penelitian ini hanya mempertimbangkan variabel yang berkaitan dengan komunikasi organisasi dan motivasi kerja tenaga kependidikan saja, sementara masih terdapat banyak variabel yang dapat dikembangkan dan dapat mempengaruhi kinerja seperti pola kepemimpinan, religiusitas dan budaya organisasi.

Daftar Pustaka

- Adha, R., Qomariah, N., & Hafidzi, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Asfiadi, Siraj, A., & Tahir, M. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(2), 91–99.
- Bagis, F., Kusumo, U., & Hidayah, A. (2021). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Internasional Penelitian Ekonomi, Bisnis Dan Akutansi (IJEBA)*, 5(2), 424–434.
- <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBA>
- Febriansyah, Sumarmi, S., & Haryono, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumsel Dimediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 22(1), 21–28.
- Maghfiroh, A. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 403. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i1.2138>
- Maria, E., Edison, & Wandry. (2021b). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pasar Swalayan Maju Bersama Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 4(2), 93–102.
- Permana, R., & Abdullah, A. (2018). Kajian Struktur Dan Komunikasi Organisasi Universitas Padjajaran (Unpad). *Jurnal Komunikasi Global*, 7(2), 120–135.
- Pramudyo, A. (2010). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. *Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 1(1), 1–11.
- Pratiwi, D., & Purworini, D. (2023). Strategi Branding Muktamar Muhammadiyah ke-48 di Media Digital dalam Membangun Atensi Masyarakat. *Journal of Islamic Communication*, 5(2), 325–337. <https://doi.org/10.21111/sjic.V5i1.9748>
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM* (Tim UB Press, Ed.; Edisi Pertama). UB Press.

- Siwi, G., Tewal, B., & Trang, I. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 8(1), 617–626.
- Sudibjo, N., & Ananta, A. S. (2021). Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Keadilan Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Manajemen Pendidikan*, 16(2), 113–127.
<https://doi.org/10.23917/jmp.v16i2.13818>
- Syafuruddin, Intang, S., & Selvia. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Salewangang Maros. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 1–12.
- Syukur, A., Supriyono, E., Suparwati, Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Kabupaten Tegal. *Jurnal Magisma*, 7(2), 28–37.
- Tahir, M. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap PTM di Sulsel. *Jurnal Komodifikasi*, 8, 214–227.
- Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sejahtera Motor Gemilang. *Jurnal Agora*, 3(2), 187–195.
- Uguy, C., Tumbel, A., & Tumbuan, W. (2017). Pengaruh Stres, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Pada Pegawai Non Medis di RS Bhayangkara Manado. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 5(4), 369–378.