


Terbit online pada laman web jurnal : <http://e-journal.sastra-unes.com/index.php/JIPS>

 Fakultas Sastra Universitas Ekasakti	JURNAL JIPS (Jurnal Ilmiah Pendidikan Scholastic)	
	Vol. 7 No. 1 ISSN : 2579-5449 (media cetak)	E-ISSN : 2597-6540 (media online)

Pengaruh Iklim Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dosen Akademi Maritim Sapta Samudra Padang

Marjohan, Lusi Englita, Mustika Lukman

Akademi Maritim Sapta Samudra Padang, marjohan37@yahoo.com

Akademi Maritim Sapta Samudra Padang, lusienglita@gmail.com

Akademi Maritim Sapta Samudra Padang, mustikalukmanarief@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini ditujukan untuk menilai dan mengetahui apakah terdapat Pengaruh Iklim Organisasi Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen Akademi Maritim Sapta Samudra Padang. Populasi dan sampelnya adalah seluruh Dosen Akademi Maritim Sapta Samudra Padang yang berjumlah 32 orang. Teknik pengambilan sampel mengikuti metode sensus, dengan demikian jumlah sampel sama dengan jumlah populasi sebesar 32 orang. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan pengaruh Iklim organisasi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen Akademi Maritim Sapta Samudra Padang.

Keywords: Iklim Organisasi, Budaya Organisasi, Motivasi Dosen dan Kepemimpinan

© 2023 Jurnal JIPS

I INTRODUCTION

Tak dapat dihindarkan bahwa sumber daya manusia adalah investasi paling penting bagi sebuah organisasi apapun bentuk dan jenisnya organisasi, *for profit* atau *non profit* serta besar kecilnya ukuran organisasi tersebut. Tenaga kerja adalah pemain utama dalam upaya memperoleh tujuan strategi organisasi (Notoadmojo 2008). Sumber daya manusia dihadapkan pada beberapa persoalan seperti munculnya tuntutan akan peran profesinya dalam bekerja dan disisi lain individu sumber daya manusia tersebut tidak terlepas dari persoalan

keterbatasan. Dengan demikian diperlukan adanya perilaku kewarganegaraan organisasi atau perilaku baik warga organisasi itu sendiri.

Secara umum setiap organisasi dan khususnya Akademi Maritim Sapta Samudra Padang, menyadari dan mengharapkan memiliki sumber daya dosen yang tinggi dalam bekerja. Untuk mengetahui fenomena terkait dosen Akademi maritim Sapta Samudra Padang selama bulan Agustus-Desember 2022 rata-rata dosen datang hanya untuk mengajar dan tidak peduli dengan tugas lainnya seperti pelaksanaan

penelitian dan pengabdian. Jumlah dosen yang melaksanakan penelitian dan pengabdian rata – rata 6,25 % dari 32 orang dosen. Rendahnya persentase motivasi dosen yang melaksanakan tugas penelitian dan pengabdian merupakan gejala terdapatnya permasalahan iklim organisasi, budaya organisasi dan kepemimpinan Akademi Maritim Sapta Samudra Padang. Berpedoman kepada hasil penelusuran penelitian terdahulu, penulis menyimpulkan bahwa diantara variabel-variabel yang mempengaruhi motivasi dosen adalah iklim organisasi, budaya organisasi dan kepemimpinan.

Pemerintah telah berupaya meningkatkan pendidikan bagi seluruh warga negara dengan tidak berhenti melakukan berbagai kegiatan dan menyediakan fasilitas pendukungnya, termasuk membuat regulasi berupa Undang-Undang seperti Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menjelaskan bahwa guru

dan dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikat pendidik, sementara di Akademi Maritim dosen yang memiliki kualifikasi akademik sangat kecil. Dari 32 dosen di Akademi Maritim Sapta Samudra Padang terdapat 4 orang yang sudah memiliki jabatan fungsional akademik.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan di atas maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja dosen Akademi Maritim Sapta Samudra Padang?
2. Apakah terdapat pengaruh Budaya organisasi organisasi terhadap kinerja dosen Akademi Maritim Sapta Samudra Padang?

Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja dosen Akademi Maritim Sapta Samudra Padang?

II RESEARCH METHODS

Populasi dan Sampel

Menurut Rochaety dkk (2007) populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang memiliki karakteristik tertentu. Secara umum sampel penelitian merupakan bagian dari populasi. Pada penelitian ini, penulis menggunakan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian atau study sensus (Sabar 2007), sehingga jumlah populasi penelitian ini adalah 32 orang

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang terdiri dari pertanyaan seperti pernyataan tentang variabel iklim organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi. Dalam kuesioner telah tersedia alternatif jawaban dimana kepada responden diminta untuk memilih salah satu jawaban yang tersedia.

Motivasi Kerja Dosen (Y)

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI),

pengertian motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Sementara itu, dalam psikologi, pengertian motivasi adalah usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Robins (2006:17) menyatakan motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Haiandja (2002:6) yaitu factor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu keinginan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah. Motivasi adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam suatu usaha yang keras atau lemah (Marihot, 2007). Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2007). Selain itu, Motivasi merupakan usaha-usaha

yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapatkan kepuasan dengan perbuatannya. Menurut Kamus Besar bahasa Indonesia (2008) motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Anoraga, 2009). Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual (Robbins, 2008).

Iklim Organisasi (X1)

Iklim organisasi memiliki banyak definisi. Definisi pertama dikemukakan oleh Forehand and Gilmer pada tahun 1964 yang menyatakan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang bertahan dalam jangka waktu lama (Toulson & Smith, 2004: 455). Pada tulisan Litwin dan Stringer, seperti dikutip Toulson dan Smith (2004: 457), mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh padanan motivasi perilaku karyawan.

Menurut Lussier (2005: 486) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya.

Stinger (Wirawan, 2007) mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Tagiuri dan Litwin mengatakan bahwa iklim

organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Kemudian dikemukakan oleh Luthans (Simamora, 2004) disebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen SDM. Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan.

Berbeda dengan Donnelly (dalam Hendrawati 2002: 6) berpendapat bahwa iklim organisasi adalah serangkaian sifat lingkungan kerja yang dinilai langsung dan tidak langsung oleh karyawan yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan.

Menurut Suharsaputra (2013: 82) mendefinisikan bahwa iklim organisasi merupakan hal yang amat penting bagi keberhasilan suatu organisasi dan iklim suatu organisasi akan sangat berbeda dengan iklim organisasi lainnya, karena hal tersebut berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja masing-masing organisasi. Iklim organisasi juga merupakan konsep deskriptif yang berdasarkan pada persepsi lingkungan sosial anggota organisasi.

Iklim organisasi adalah orientasi perseptual umum seseorang terhadap lingkungan sosial kerjanya atau dapat dikatakan sebagai kesan-kesan menyeluruh yang bersifat subyektif dari seseorang tentang

organisasinya atau tempat dimana ia bekerja (dalam Lisdayanti, 2005: 21).

Dari berbagai pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang bertahan dalam jangka waktu lama dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung yang akan mempengaruhi pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan.

Budaya Organisasi (X2)

Budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa Sasekerta yaitu buddhayah yang merupakan bentuk jamak dari buddhi (budi atau akal) yang di artikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. Dalam bahasa Inggris kebudayaan disebut culture, yang berasal dari kata Latin Colere, yaitu mengolah atau mengerjakan. Definisi budaya organisasi menurut Stephen P. Robbins dalam perilaku organisasi (2008:256) adalah sebuah system pemakai bersama yang dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain.

Ndraha (2005:51) mengemukakan bahwa budaya perusahaan (*corporate culture*) merupakan aplikasi dari budaya organisasi (*organizational culture*) terhadap badan usaha atau perusahaan. Kedua istilah ini sering dipergunakan untuk maksud yang sama secara bergantian. Budaya organisasi sebagai suatu konsep dapat menjadi suatu sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan. Tanpa ukuran yang valid dan reliable dari aspek kritis budaya organisasi, maka pernyataan tentang dampak budaya pada kinerja akan terus berdasarkan pada spekulasi, observasi personal dan studi kasus.

Menurut Luthan (2006:187) budaya dapat didefinisikan sebagai pengetahuan yang diperoleh untuk menginterpretasikan pengalaman dan menghasilkan perilaku sosial. Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku dengan budaya yang telah berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Robbins dan Judge (2008:240) budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Lebih lanjut, Robbins dan Judge (2008:249) menyatakan bahwa sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain.

Lebih lanjut Robbins dan Judge (2008:252) memberikan karakteristik budaya organisasi sebagai berikut: (1) Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk taking*), adalah sejauh mana karyawan didorong bersikap inovatif dan berani mengambil resiko; (2) Perhatian pada hal-hal rinci (*attention to detail*), adalah sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis dan perhatian pada hal-hal detail; (3) Orientasi hasil (*outcome orientation*), adalah sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut; (4) Orientasi orang (*people orientation*), adalah sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi; (5) Orientasi tim (*team orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang pada individu-individu; (6) Keagresifan (*aggressiveness*), adalah sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai; (7) Stabilitas (*stability*), adalah sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan *status quo* dalam perbandingannya dengan pertumbuhan

Munandar (2004:64) mengemukakan bahwa budaya organisasi mempunyai 5 (lima) ciri-ciri pokok yaitu budaya organisasi merupakan satu kesatuan yang integral dan saling terkait, budaya organisasi merupakan refleksi sejarah dari organisasi yang bersangkutan, budaya organisasi berkaitan dengan hal-hal yang dipelajari oleh para antropolog, seperti ritual, simbol, ceritera, dan ketokohan, budaya organisasi dibangun secara sosial, dalam pengertian bahwa budaya organisasi lahir dari consensus bersama dari sekelompok orang yang mendirikan organisasi tersebut, budaya organisasi sulit diubah.

Menurut Al-Aiban, dkk (1993) dalam Mas'ud (2004:241) menyatakan bahwa budaya

organisasi dapat diukur dengan menggunakan dua dimensi yaitu dimensi ketaatan peraturan dan kejelasan tujuan. Ketaatan peraturan berarti adanya peraturan yang menegaskan bahwa promosi dilakukan berdasarkan kinerja, memberhentikan seseorang dari pekerjaan harus mengacu kepada peraturan yang mengaturnya dan karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan kualitas rendah tentunya mengurangi kemungkinan untuk di promosikan. Sedangkan kejelasan tujuan yaitu organisasi mempunyai tujuan yang didefinisikan dengan jelas, karyawan memiliki kemudahan untuk menjelaskan tujuan yang ingin dicapai pada organisasi dalam bekerja.

Kepemimpinan (X3)

Gaya kepemimpinan mencerminkan apa yang dilakukan oleh pemimpin dalam mempengaruhi pengikut untuk merealisasikan visinya. Menurut Thoha (2010:49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Wirawan (2009:78) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin mempengaruhi para pengikutnya yang disesuaikan dengan faktor budaya.

Hersey (2004:29) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Sedangkan Nawawi (2003:115) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah gaya yang diterapkan oleh pimpinan dalam mengerahkan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan itu merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena semakin baik gaya kepemimpinan dalam

menjalankan perannya sebagai pimpinan tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Ini memberi arti bahwa bila gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan baik maka tingkat kinerja pegawai juga cenderung meningkat pula, dan sebaliknya apabila gaya kepemimpinan kurang baik maka kinerja pegawai cenderung mengalami penurunan.

Menurut Northouse (2013:73) pendekatan gaya (*style approach*) menekankan perilaku pemimpin. Pendekatan gaya terutama berfokus pada apa yang dilakukan pemimpin dan bagaimana mereka bertindak. Didalam mengubah kajian kepemimpinan hingga mencakup tindakan pemimpin terhadap pengikut dalam beragam konteks.

Lebih lanjut Northouse (2013:73) menyatakan bahwa peneliti yang mempelajari pendekatan gaya menyatakan bahwa kepemimpinan dibentuk dari dua jenis perilaku umum yaitu perilaku tugas dan perilaku hubungan. Perilaku tugas membantu pencapaian tujuan: mereka membantu anggota kelompok untuk mencapai tujuan mereka. Perilaku hubungan membantu pengikut merasa nyaman dengan diri mereka sendiri, dengan orang lain, dan dengan situasi dimana mereka berada. Tujuan utama dari pendekatan gaya adalah untuk menjelaskan bagaimana pemimpin mengombinasikan dua jenis perilaku ini, untuk mempengaruhi pengikut dalam upaya mereka mencapai tujuan.

Dengan demikian diketahui bahwa terdapat dua macam perilaku kepemimpinan dalam menerapkan gaya kepemimpinannya. Perilaku tersebut adalah perilaku tugas dan perilaku hubungan. Artinya dengan penerapan dua perilaku ini diharapkan dapat menunjang peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas.

III RESULTS AND DISCUSSION

No	Variabel	Koefisien	T hitung	Sig	Ket
1	Konstanta	5,502	-	-	-
2	Iklim Organisasi (X1)	0,174	2,537	0,011	H1 Diterima
3	Budaya Organisasi (X2)	0,842	4,318	0,000	H1 Diterima
4	Kepemimpinan (X3)	0,175	3,231	0,002	H1 Diterima

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan Tabel 4.1, hasil pengolahan melalui analisis regresi linear berganda, mendapatkan nilai koefisien regresi untuk variabel iklim organisasi 0.174 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan variabel ini terhadap variabel motivasi kerja. Adapun besarnya nilai t_{hitung} sebesar 2.537 dan dengan nilai signifikan sebesar 0.011. Untuk penilaian diterima atau ditolaknya hipotesis penelitian, maka kedua nilai ini dapat digunakan salah satunya. Penentuan diterima atau ditolaknya hipotesis dengan menggunakan nilai t dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t tabel, sedangkan dengan nilai probabilitas dengan membandingkan signifikan yang dihasilkan dengan kesalahan menolak data sebesar 0.05 (5%).

Dengan membandingkan nilai signifikan yang dihasilkan yaitu sebesar 0,011, dengan tingkat kesalahan menolak data sebesar 0,05, maka nilai ini lebih rendah dari nilai kesalahan menolak data, atau $0.011 < 0,05$. Hal ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan iklim organisasi terhadap motivasi kerja dosen Akademi Maritim Sapta Samudra Padang.

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen

Dari hasil pengolahan data dengan analisis regresi linear berganda di atas, menemukan nilai koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi 0.842 yang menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan variabel ini terhadap motivasi kerja. Adapun besarnya nilai t_{hitung} sebesar 4.318 dan dengan nilai signifikan sebesar 0.000. Selanjutnya untuk penilaian diterima atau ditolaknya hipotesis penelitian, maka kedua nilai ini dapat digunakan salah satunya. Penentuan diterima atau ditolaknya hipotesis dengan menggunakan nilai t dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t tabel, sedangkan dengan nilai probabilitas dengan membandingkan signifikan yang dihasilkan dengan kesalahan menolak data sebesar 0.05 (5%).

Hasil perbandingan nilai signifikan yang dihasilkan yaitu sebesar 0,000, dengan tingkat kesalahan menolak data sebesar 0,05, maka nilai ini juga terlihat lebih rendah dari nilai kesalahan menolak data, atau $0.000 < 0,05$. Hal ini juga menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan partisipasi terhadap motivasi kerja dosen akademi maritim sapta samudra Padang, sehingga dapat dikatakan hipotesis ini dapat dibuktikan atau diterima. Dengan demikian bahwa faktor budaya organisasi ikut menjadi penentu terhadap motivasi dosen Akademi Maritim Sapta Samudra Padang

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen

Hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 4.1 di atas, memperlihatkan nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan 0.175 yang menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan variabel ini terhadap variabel motivasi kerja. Sedangkan besarnya nilai t_{hitung} sebesar 3.231 dan dengan nilai signifikan sebesar 0.002. Selanjutnya untuk penilaian diterima atau ditolaknya hipotesis penelitian, maka kedua nilai ini dapat digunakan salah satunya. Penentuan diterima atau ditolaknya hipotesis dengan menggunakan nilai t dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t tabel, sedangkan dengan nilai probabilitas dengan membandingkan signifikan yang dihasilkan dengan kesalahan menolak data sebesar 0.05 (5%).

Berdasarkan penjelasan temuan di atas, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan menjadi hal yang sangat penting dalam memotivasi dosen Akademi Maritim Sapta Samudra Padang komitmen untuk berubah pada guru di sekolah. Melalui komunikasi, sosialisasi akan program-program perubahan akan dapat diketahui secara langsung oleh guru. Disamping itu pimpinan atau kepala sekolah akan dapat menangkap seberapa jauh resistensi atau penolakan yang diberikan atau yang dirasakan guru terhadap program perubahan tersebut. Sehingga kepala sekolah akan mampu mencari solusi terbaik untuk dapat memotivasi dan menginspirasi para guru dalam rencana perubahan, yang pada akhirnya akan dapat menciptakan kesediaan para guru untuk berkomitmen dalam perubahan itu.

Hasil hipotesis ini relevan dengan temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Armenakis & Harris, (2002) dalam penelitiannya yang menyimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antar komunikasi dan komitmen untuk perubahan. Hal ini jelas menunjukkan bahwa faktor komunikasi sangat berpengaruh dan penting sebagai faktor yang menentukan keberhasilan suatu individu untuk berkomitmen terhadap sebuah rencana perubahan dalam suatu organisasi. Melalui komunikasi yang intens diharapkan adanya informasi yang luas bagi

seluruh organisasi anggota organisasi untuk dapat memahami kenapa organisasi perlu berubah dan apa yang akan diraih dengan perubahan tersebut.

Dari hasil perbandingan nilai signifikan yang dihasilkan yaitu sebesar 0,002, dengan tingkat kesalahan menolak data sebesar 0,05, maka nilai ini juga terlihat lebih rendah dari nilai kesalahan menolak data, atau $0.002 < 0,05$. Hal ini juga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan komunikasi terhadap komitmen untuk berubah pada Guru SD di Kecamatan Sipora Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai, sehingga dapat dikatakan hipotesis ini dapat dibuktikan atau diterima.

Iklm Organisasi (X1)	0,174	2,537	0,011	H1 Diterima
Budaya Organisasi (X2)	0,842	4,318	0,000	H1 Diterima
Kepemimpinan (X3)	0,175	3,231	0,002	H1 Diterima

IV CONCLUSION

Hasil pembahasan dan pengujian penelitian ini menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. *Iklm Organisasi* terbukti dapat mempengaruhi motivasi dosen secara signifikan dengan arah pengaruh positif, sebesar koefisien regresi sebesar 0,174 pada kesalahan menolak data sebesar alpha 0,05, sehingga hipotesis pada (H_1) diterima.
2. *Budaya organisasi* terbukti dapat mempengaruhi motivasi kerja dosen secara signifikan dengan arah pengaruh positif, sebesar koefisien regresi sebesar 0,842 pada kesalahan menolak data sebesar alpha 0,05, sehingga hipotesis pada (H_2) juga diterima.
3. *Kepemimpinan* terbukti dapat mempengaruhi budaya organisasi secara signifikan dengan arah pengaruh positif, sebesar koefisien regresi sebesar 0,175 pada

kesalahan menolak data sebesar alpha 0,05, sehingga hipotesis pada (H_3) juga diterima.

Implikasi

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan baik bagi akademisi maupun untuk praktisi atau unit organisasi tempat peneliti melakukan penelitian, berikut implikasi penelitian:

1. Implikasi Untuk Akademisi

Diharapkan hasil penelitian ini, dapat bermanfaat bagi dunia pendidikan atau akademisi dalam rangka menambah ilmu pengetahuan dan literature penelitian serta kepustakaan, terutama yang mempunyai hubungan dengan permasalahan pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja kinerja. Secara keseluruhan temuan penelitian ini

dapat mengkonfirmasi hasil-hasil penelitian terdahulu dan memberikan penguatan dan manfaat atas temuan temuaan penelitian-penelitian terdahulu.

2. **Implikasi Untuk Organisasi**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi pimpinan Akademi Maritim Sapta Samudra Padang, terutama pada bidang kepegawaia (bidang II) antara lain:

- a. Sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Pimpinan atau Yayasan Akademi Maritim Sapta Samudra Padang, dalam menjalankan roda organisasi sehingga dapat menata dan menjadikan Akademi Maritim Sapta Samudra Padang sebagai perguruan tinggi yang unggul dan memenangkan persaingan
- b. Dapat menjadi pedoman dalam pelaksanaan peningkatan kualitas kepemimpinan Akademi Maritim Sapta Samudra Padang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya nahkoda
- c. Diharapkan hasil penelitian ini bisa menjadi tolak ukur bagi Pimpinan Akademi Maritim Sapta Samudra Padang dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin
- d. Diharapkan pimpinan dapat memotivasi dan memberikan perhatian yang tinggi terhadap peningkatan prestasi dosen Akademi Maritim Sapta Samudra Padang dan mencari solusi-solusi setiap persoalan yang menimpa dosen Akademi Maritim Sapta Samudra Padang.
- e. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menumbuhkan semangat kerja dalam bentuk iklim organisasi, budaya organisasi dan motivasi kerja yang tinggi bagi dosen akademi Maritim Sapta Samudra Padang untuk melaksanakan semua tugas yang berkaitan dengan tugas seorang dosen.
1. Diharapkan pimpinan dapat membuat sistem perencanaan dan pengembangan karir dosen serta evaluasi dosen secara objektif dan transparan yang adil dala mempertimbangkan karir dosen kedepannya

Bibliography

- [1]Boy Suzanto (2012), Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Interpresional dan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Networka Management System Infratel PT Telekomunikasi Indonesia, *Jurnal Ekonomi bisnis dan entrepreneurship* Vol 6, No. 2
- [2]Dalmi D. (2009). Pengaruh Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Auditor dan Reward Sebagai Variabel Moderating Pada Inspektorat Propinsi Jambi. *Tesis* : Jambi
- [3]Ensenberger, R., Ameli S., Rexwinkel B., P.D dan L. Rhoales. (2002). Recirication of Perceived Organization Support. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86 No.1
- [4]Fuadi. 2008. Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, Jakarta: Jurnal Pendidikan LIPI. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen / Vol. 1 No. 3.*
- [5]Hendra Indy H. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Terhadap Kinerja Karyawan Bank Madiun: *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi / Vol. 2 No. 2*
- [6]Hasibuan, Melayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta : Bumi Aksara.
- [7]Kurniasari, D dan Halim, A (2013).Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember.*Jurnal Ilmu Ekonomi, Volume 8 Nomor 2*
- [8]LaMastro (1999).Commitment and Perceived Organizational Support.National Forum of Applied Educational Research *Journal* Vol 12 No 3.
- [9]Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [10]Mas'ud, Fuad 2004.*Survei Diagnosis Organisasi: Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [11]Nitisemito, Alex.A. 2002. *Manajemen Personalial, Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- [12]Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba empat, Jakarta.
- [13]Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods For Business*, Salemba Empat, Jakarta.
- [14]Setyanto, A., Suharnomo, dan Sugiono (2013). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Keinginan Keluar dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening.*Jurnal Studi Manajemen & Organisasi Vol 10 No 1*
- [15]Strauss G, dan Sayles L R. 2006. *Manajemen Personalial, Segi Manusia dalam Organisasi*. PT Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta
- [16]Suarningsih, NLP dan Alamsyah, A (2013).Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit. *Jurnal Aplikasi Manajemen Vol 11 No 2*
- [17]Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori & Aplikasi dengan SPSS*. Penerbit ANDI Yogyakarta.
- [18]Suseno, N.M (2010). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi Vol 37 No 1*
- [19]Safrizal, Musnadi Said, Chan Syafruddin, (2012). Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Dinas Pertambangan dan Energi Aceh, *Jurnal Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* ISSN 2302-0199
- [20]Yohanis Salutondok dkk (2015) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kator Sekretariat DPRD Kota Sorong, *Jurnal Fakultas ekonomi dan Bisnis, Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi Manafo* ISSN 2303-11
- [21]Yurasti, 2007. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman *Jurnal Ilmiah* 2007 Vol 1 No. 2