

## Penelitian

### HUBUNGAN ANTARA SISTEM PEMBERDAYAAN DAN PENGHARGAAN TERHADAP LOYALITAS DOSEN DI AKADEMI KEPERAWATAN SWASTA KOTA MEDAN

Imelda L.Ritonga,<sup>1</sup> Rustam A.Effendi,<sup>2</sup> Dian Armanto.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Imelda Medan, Indonesia.

<sup>2</sup>Universitas Negeri Medan, Indonesia.

<sup>3</sup>Universitas Negeri Medan, Indonesia.

Email : [ritonga.imelda@gmail.com](mailto:ritonga.imelda@gmail.com)

#### ABSTRAK

Latar belakang penelitian ini adalah ketidak mampuan lulusan D3 Keperawatan dari perguruan tinggi pengelola pendidikan keperawatan di Indonesia lulusan seleksi bekerja di luar negeri sebagai perawat. Ketidak mampuan lulusan D3 Keperawatan Indonesia dalam menembus pasaran kerja keperawatan internasional ini dapat menjadi salah satu indikator mutu pendidikan perawat di Indonesia. Berdasarkan teori manajemen sumber daya manusia (MSDM), dosen sebagai sumber daya manusia utama di perguruan tinggi harus mampu mengelola dosennya dengan MSDM strategis, yakni mampu meningkatkan loyalitas dosen terhadap institusi perguruan tinggi tempat ia bekerja. Loyalitas yang dimaksud adalah kesetiaan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diembannya dengan sebaik-baiknya, mengembangkan ilmu pengetahuan dan kemampuannya serta tidak mengundurkan diri atau pindah dari institusi tersebut. Loyalitas dosen yang tinggi akan mendorong terjadinya proses belajar yang baik, mendorong pengembangan dan pengabdian ilmu kepada masyarakat dan meningkatkan mutu pendidikan di institusi perguruan tinggi tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah membuktikan apakah terdapat hubungan yang berarti antara pemberdayaan (X1) dan sistem penghargaan (X2) sebagai variabel bebas dengan loyalitas dosen (Y) sebagai variabel terikat. Ada 3 (tiga) hipotesis yang ditemukan, yakni: pertama terdapat hubungan yang berarti antara pemberdayaan dosen dengan loyalitas dosen di Akademi Keperawatan (AKPER) Swasta Kota Medan, kedua terdapat hubungan yang berarti antara sistem penghargaan pada dosen dengan loyalitas dosen AKPER Swasta Kota Medan, dan ketiga terdapat hubungan yang berarti antara pemberdayaan dosen dan sistem penghargaan dosen secara bersama-sama dengan loyalitas dosen di AKPER Swasta Kota Medan. Populasi dari penelitian ini adalah semua dosen di AKPER Swasta Kota Medan dengan akreditasi B berlatarbelakang pendidikan S1 Keperawatan. Jumlah populasi sebanyak 73 orang. Dengan table Krejcie-Morgan ditentukan sampel sebanyak 63 dosen. Sampel dipilih dari populasi menggunakan teknik proposional random sampling. Analisis dilakukan dengan menggunakan analisa Korelasi dan Regresi dengan reliabilitas 95% ( $\alpha = 0.05$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa korelasi antara pemberdayaan dengan loyalitas dosen adalah 0,649, artinya terdapat hubungan antara pemberdayaan dengan loyalitas dosen di AKPER Swasta Kota Medan. Korelasi antara sistem penghargaan dengan loyalitas dosen adalah 0,506, artinya terdapat hubungan sistem penghargaan dengan loyalitas dosen di AKPER Swasta Kota Medan. Dan terdapat hubungan antara pemberdayaan dan sistem penghargaan secara bersama-sama dengan loyalitas dosen yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi ( $p < 0,05$ ). Dengan regresi juga ditemukan bahwa hubungan pemberdayaan dan sistem penghargaan dengan loyalitas dosen bersifat positif dan mengikuti model linear, yang berarti semakin tinggi pemberdayaan dan sistem penghargaan semakin baik pula loyalitas dosen. Dari penelitian juga ditemukan bahwa pemberdayaan pada dosen cenderung baik, sedangkan sistem penghargaan pada dosen cenderung rendah dan loyalitas dosen cenderung baik. Namun, loyalitas dosen yang didapati masih cenderung baik, disebabkan oleh faktor lain, yakni dosen yang menjadi responden penelitian ini adalah alumni dari akademi tempat dosen itu bekerja, sehingga faktor ini menumbulkan rasa keterikatan antara dosen tersebut dengan AKPER tempatnya bekerja. Walau demikian, para dosen ini masih memiliki keinginan menjadi pegawai negeri bila ada kesempatan. Dari analisa juga ditemukan bahwa pemberdayaan memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap loyalitas dosen daripada penghargaan.

*Kata kunci : Sistem Pemberdayaan, Penghargaan dan Loyalitas Dosen.*

## PENDAHULUAN

Dosen sebagai bagian dari sumber daya manusia (SDM) perguruan tinggi, merupakan faktor utama dalam meningkatkan mutu perguruan tinggi. SDM merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi. Suatu perguruan tinggi harus mampu mendorong dosennya menjadi dosen yang memiliki motivasi yang tinggi untuk melaksanakan Tri Darma Perguruan Tinggi. Untuk itu, pimpinan perguruan tinggi dapat menggunakan teori-teori dalam MSDM sebagai suatu strategi dalam pengelolaan dosen di perguruan tingginya. MSDM yang strategis merupakan sebuah pendekatan yang menghubungkan manajemen SDM dengan Strategi keseluruhan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Ini berarti teknik-teknik atau aktivitas-aktivitas berkaitan dengan sumber daya manusia, yakni rekrutmen dan seleksi, manajemen prestasi, manajemen penghargaan, pelatihan dan pengembangan seharusnya dihubungkan dengan strategi perusahaan.

Suatu perguruan tinggi perlu memiliki MSDM yang strategis dalam mempersiapkan dosen-dosennya. Dimulai dengan menentukan jumlah mutu dosen yang sesuai untuk menciptakan lulusan yang diinginkan, dilanjutkan dengan menerapkan strategi yang dapat mempertahankan dan mengembangkan dosen-dosen tersebut. Sesuai dengan teori pada MSDM, maka strategi MSDM dalam mempertahankan SDMnya adalah dengan penerapan prinsip-prinsip pemberdayaan (*empowerment*) dan sistem penghargaan (*reward system*). Dalam MSDM, pemberdayaan dianggap mampu memberikan keleluasaan bagi staf dalam mengambil keputusan dengan cepat dan tepat tanpa melalui birokrasi yang panjang. Dengan pemberdayaan, staf didorong untuk berfikir secara kreatif dalam menyelesaikan masalah yang dihadapinya sehingga ia dapat mengembangkan cara-cara yang paling efektif dan efisien. Dengan partisipasi aktif staf dalam menyelesaikan masalah, iapun

ikut berperan aktif memberikan masukan dan saran dalam memperbaiki sistem yang ada.

Dalam mempertahankan staf yang terbaik, maka dalam teori MSDM juga dikemukakan tentang sistem penghargaan. Di dalam teori tersebut disebutkan bahwa penghargaan dapat berupa penghargaan ekstrinsik maupun intrinsik. Penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan berupa finansial seperti upah/gaji, bonus, komisi dan pembagian laba. Sedangkan, penghargaan intrinsik adalah penghargaan non-finansial, yakni kepuasan psikologis staf, seperti tantangan pekerjaan, prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kesempatan untuk memperoleh pengembangan keterampilan dan karir, dan kekuasaan dalam pengambilan keputusan (pemberdayaan). Berdasarkan teori MSDM ini, didapati bahwa pemberdayaan merupakan bagian dari sistem penghargaan yakni salah satu penghargaan intrinsik.<sup>5</sup> Dari penelitian-penelitian di temukan bahwa uang (penghargaan ekstrinsik) bukanlah motivator yang utama. Bahkan, dapat menurunkan motivasi apabila dianggap pembagiannya tidak sesuai antara jumlah yang diberikan dengan kerja ataupun jika dianggap tidak adil. Oleh sebab itu, seorang menejer harus mampu menggunakan penghargaan ekstrinsik dan intrinsik dengan strategi yang dapat untuk meningkatkan loyalitas staf.

Pemberdayaan dan penghargaan merupakan dua strategi dalam MSDM untuk meningkatkan motivasi staf. Salah satu tolak ukur terhadap tingkat motivasi staf adalah loyalitas staf. Loyalitas yang dimaksud adalah kesetiaan staf terhadap institusi tempat ia bekerja, yakni kepedulian yang tinggi terhadap perusahaannya. Yang dimaksudkan dengan kepedulian adalah sikap positif terhadap kondisi yang terjadi dalam perusahaan baik terhadap kondisi yang mengarah pada kemajuan maupun kondisi yang mengarah pada kecenderungan yang merugikan. Staf yang loyal akan mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan sehingga akan merasa ikut menanggung kerugian bila perusahaannya mengalami kerugian. Staf menyadari bahwa

kerugian perusahaan akan dapat pula menurunkan tingkat kompensasi yang diterimanya. Kesadaran ini akan menimbulkan loyalitas staf terhadap perusahaan yakni untuk memajukan perusahaan. Sebaiknya, dalam dalam suatu perguruan tinggi, dalam mempertahankan dosen yang dapat meningkatkan mutu pendidikan maka perguruan tinggi tersebut perlu memiliki pemberdayaan dan penghargaan yang dapat mempertahankan dosennya. situasi ini yang disebut dengan situasi Menang-Menang (M-M) dimana baik perguruan tinggi maupun dosen sama-sama membutuhkan satu dengan yang lain.

Kebutuhan akan dosen yang loyal perlu disadari oleh perguruan tinggi pengelola pendidikan keperawatan untuk mendapatkan dan mempertahankan dosen-dosen yang bermutu. oleh sebab itu, peneliti ingin meneliti tentang penerapan kedua strategi ini dalam manajemen pendidikan di perguruan tinggi pengelola pendidikan keperawatan. Yang ingin diteliti dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan antara sistem pemberdayaan dan penghargaan dengan loyalitas dosen di akademi-akademi keperawatan swasta di Kota Medan. Lokasi penelitian ini dibatasi pada akademi-akademi keperawatan swasta di Kota Medan. Dan sampel pada penelitian ini dibatasi pada dosen-dosen di akademi keperawatan tersebut dengan latar belakang pendidikan S1 Keperawatan.

### **Kajian Teoritis**

#### **Loyalitas Dosen**

Loyalitas SDM terhadap perusahaannya merupakan suatu keadaan dimana SDM tersebut mempunyai kepedulian tinggi terhadap perusahaannya. Yang dimaksud dengan kepedulian adalah SDM tersebut slalu bersikap positif terhadap kondisi yang terjadi dalam perusahaan baik untuk kemajuan maupun kecenderungan terhadap kerugian. Seorang staf yang mempunyai tingkat kepedulian tinggi akan terlihat pada perilaku:

1. Tidak senang melihat perbuatan yang cenderung merugikan perusahaan.

2. Bersedia turun tangan untuk mencegah hal-hal yang merugikan yang merugikan.
3. Bersedia mengorbankan kepentingan pribadinya, waktu dan tenaganya untuk kemajuan perusahaan.
4. Tidak mau berbuat hal-hal yang mengarah pada tindakan yang merusak perusahaan.
5. Suka bekerja keras, kreatif dan selalu ingin yang terbaik bagi perusahaan
6. Merasa bangga atas prestasi yang dicapai perusahaan.

Sebaiknya staf yang mempunyai kepedulian yang rendah akan memperhatikan gejala-gejala:

1. Tidak mempunyai disiplin kerja
2. Moril dan semangat kerja rendah
3. Bersikap acuh tak acuh terhadap perkembangan perusahaan
4. Bekerja asal jadi dan tidak mementingkan mutu
5. Merasa tidak apa-apa bila ada hal-hal yang dapat merugikan perusahaan
6. Cenderung merugikan perusahaan

Seorang karyawan yang loyal akan mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan sehingga akan merasa ikut menanggung kerugian bila perusahaan rugi. Dan ia meyakini pula bila perusahaan majun akan turut pula memajukan kepentingan dirinya sendiri. Staf menyadari sepenuhnya bahwa kemajuan perusahaan akan turut mempengaruhi kompensasi yang diterimanya.

Menurut Tampubolon, rasa memiliki staf sangat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, amatlah penting sebagai pemimpin menyadari pengaruh loyalitas SDM terhadap kemajuan perusahaan terhadap dirinya sendiri dimana kemajuan perusahaan juga akan berdampak terhadap kompensasi yang akan diterimanya. Ketergantungan staf dengan perusahaan inilah yang dimaksud dengan situasi Menang-Menang (M-M). Menciptakan dan mengembangkan situasi M-M adalah prinsip utama dalam memberdayakan SDM. Agar situasi M-M tercipta dan berkembang, harus didasarkan pada kebutuhan objektif dan

harus diterapkan kebijakan-kebijakan yang adil, dan bersifat memotivasi.

Dari uraian di atas, dapat kita simpulkan bawa loyalitas dari dosen-dosen AKPER dapat terbentuk bila dalam lingkungan kerja AKPER dibudayakan situasi M-M tersebut. Loyalitas dosen AKPER akan menurunkan tingkat perpindahan dosen yang tinggi (*Turn Over*), kurangnya rasa memiliki dan bertanggung jawab, kurangnya kepedulian dosen terhadap lulusan yang dihasilkan. Demikian pula, dengan loyalitasnya dosen akan berusaha mengembangkan kemampuan dirinya, karena keinginannya untuk memberika pengabdian dan pelaksanaan tugas profesionalnya dnegan sebaik-baiknya.

### **Pemberdayaan**

Istilah pemberdayaan baru mulai memasyarakat di Indonesia pada tahun 90-an, terutama dalam wacana-wacana manajemen. Kata itu merupakan terjemahan dari istilah inggris *empowerment*. Kata dasar istilah ini ialah verba *empower*, yang arti dasarnya” memberikan kemampuan atau kapasitas melakukan sesuatu”. Kata dasar verba ini adalah nomina *power*, yang berarti dasar “kemampuan atau kapasitas melakukan sesuatu”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *empowerment* adalah proses memberikan kemampuan atau kapasitas melakukan sesuatu. Pemberdayaan berarti adanya pelimpahan tugas yang bukan sekedar pendelegasian, melainkan pelimpahan proses pengambilan keputusan dan tanggung jawab secara penuh.

Dengan adanya pemberdayaan, menejer member kemampuan dan kapasitas kepada stafnya untuk melakukan segala sesuatu yang berada dalam batasan tugasnya sampai kepada pengambilan keputusan secara langsung dengan tanggung jawab yang harus dipertimbangkannya. Dengan demikian setiap staf dapat bergerak dengan leluasa tanpa ada rasa takut untuk melakukan tugas dengan mempertimbangkan dengan sebaik-baiknya tentang apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak harus dilakukan. Pemberdayaan merupakan suatu manajemen tandingan terhadap manajemen yang mengutamakan birokrasi, peraturan dan pengawasan yang membelit setiap staf

sehingga staf merasa tidak adapat bergerak bebas serta terikat kepada keputusan yang harus disetujui oleh atasannya.

Pemberdayaan bertujuan menghapuskan hambatan- hambatan sebanyak mungkin guna membebaskan organisasi dan orang-orang yang bekerja di dalamnya, melepaskan mereka dari halangan-halangan yang hanya memperlamban reaksi dan merintang aksi mereka. Giestch & Davis menyatukan penegrtian pemberdayaan dengan partisipasi (*involvement*). Mereka menggunakan istilah *Total Employee Involvement and Empowerment (TEIE)*, yang berarti bahwa pemberdayaan para karyawan terjadi hanya apabila mereka berpartisipasi aktif sepenuhnya dalam proses-proses pemikiran dan kegiatan pada semua tingkatan organisasi. Dalam Partisipasi itu setiap karyawan diberi kesempatan luas dan difasilitasi untuk memberikan sumbangan pemikiran, mengadakan inovasi atau kreativitas sehingga dia dapat mengembangkan dirinya. Tanpa adanya partisipasi seperti itu pemberdayaan SDM tidak akan terjadi. Pemberdayaan tidak akan terjadi melalui perintah, petunjuk atau pengarahan.

Di perguruan tinggi, kebebasab dosen seperti “ kebebasan akademik” dan “ kebebasan mimbar akademik” masing sering direpresif. Pengawasan, perintah dan kebijakan yang tidak melibatkan partisipasi dosen, seakan-akan membunuh kreatifitas dosen dan akhirnya menyebabkan dosen tidak merasa memiliki dan menjadi bagian dari pengembangan perguruan tinggi. Dosen hanya menggunakan perguruan tinggi sebagai tempat mendapatkan penghasilannya tanpa adanya orientasi untuk mengembangkan kemampuannya dengan maksimal dan membuktikan kemampuannya. Dosen merasa bahwa kemajuan perguruan tinggi tidak berhubungan dengan kemajuannya karena tidak merasakn manfaat dengan adanya kemajuan dari perguruan tinggi tersebut terhadap kemajuan dirinya.

Kebutuhan pemberdayaan terhadap dosen untuk meningkatkan partisipasinya dapat dijelaskan melalui Teori Motivasi David McClelland yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia dapat dibagi menjadi tiga

jenis, yakni keberhasilan, kekuasaan, dan afiliasi. Keberhasilan adalah kebutuhan setiap manusia. Tidak ada seorang manusiapun yang ingin gagal. Seorang manager seharusnya dapat memfasilitasi para stafnya untuk berani berkarya tanpa takut gagal. Sedangkan, kebutuhan akan kekuasaan dapat diartikan bahwa serendah apapun jabatan dan kedudukan seseorang dalam organisasi, ia tetap ingin ‘berkuasa’ dan berpengaruh terhadap orang lain. Sedangkan kebutuhan afiliasi adalah kebutuhan untuk disenangi, dicintai, kesediaan untuk bekerjasama, iklim bersahabat, dan saling mendukung dalam organisasi. Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan manusia sebagai makhluk sosial.<sup>7</sup>

Dalam pemberdayaan SDM PT, ada dua hal pokok yang perlu dilaksanakan yaitu:

1. Analisis Jabatan, yakni rincian tugas pokok, tanggung jawab, wewenang, kondisi menduduki jabatan.
2. Menyusun, menetapkan dan melaksanakan sistem pemberdayaan. Kedua hal ini penting untuk menetapkan pembagian tugas, dan kewenangan secara terstrukturisasi serta sistematis dalam memberlakukan pemberdayaan.

**Sistem Penghargaan**

Tujuan pengelolaan sistem penghargaan di dalam organisasi adalah untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia karena organisasi memerlukannya untuk mencapai sasaran-sasarannya. Penghargaan dapat berupa penghargaan ekstrinsik atau intrinsik. Penghargaan ekstrinsik adalah pemberian insentif, upah/gaji, bonus, komisi dan pembagian laba. Penghargaan intrinsik adalah penghargaan non- finansial yang

memuaskan kebutuhan psikologis karyawan yakni tantangan pekerjaan, prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kesempatan untuk memperoleh pengembangan ketrampilan dan karier, dan pelaksanaan pengaruh yang lebih besar dalam proses pengambilan keputusan.

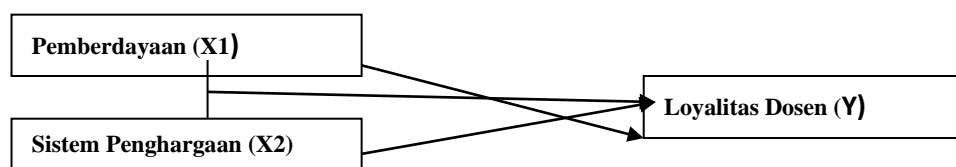
Agar dapat melaksanakan sistem penghargaan yang efektif dan memotivasi perilaku, sangat penting menciptakan strategi yang efektif dan berkelanjutan, yakni:

Pujian/pengenalannya dari manager

1. Pemberian pekerjaan yang menantang
2. Peningkatan jumlah gaji/upah sesuai dengan kenaikan jabatan
3. Peningkatan gaji dengan sistem merit
4. Promosi dan perpindahan tugas
5. Tunjangan atas pekerjaan tambahan
6. Penghargaan informal

Dengan berbagai teknik dalam sistem penghargaan, kiranya relevan untuk menekankan kembali bahwa manusia berkarya tidak lagi sekedar mencari nafkah, meskipun hal itu tetap penting, melainkan sebagai wahana untuk mengangkat harkat dan martabatnya. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan ‘harga diri’ sesuai dengan Teori Kebutuhan Abraham H. Maslow. Berdasarkan kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri, maka sistem imbalan tidak lagi dapat diberikan secara ‘pukul rata’ seperti manajemen tradisional. Untuk dapat memberikan imbalan yang sesuai maka sangat dibutuhkan evaluasi pekerjaan (*job evaluation*). Perlu digaris bawahi bahwa dalam melakukan evaluasi pekerjaan ini, analisa sangat digunakan. Evaluasi pekerjaan mengukur perbedaan-perbedaan antar pekerjaan, menempatkan dalam grup yang cocok dan dalam urutan golongan. Adanya pengelompokan ini dapat menjadi dasar dalam pemberian penghargaan.

**Paradigma Penelitian**



Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat hubungan yang berarti antara pemberdayaan dosen dengan loyalitas dosen.
2. Terdapat hubungan yang berarti antara sistem penghargaan pada dosen dengan loyalitas dosen.
3. Terdapat hubungan yang berarti antara pemberdayaan dosen dan sistem penghargaan kepada dosen secara bersama-sama dengan loyalitas dosen

## METODOLOGI PENELITIAN

### Tempat dan Waktu Penelitian

AKPER-AKPER Swasta Kota Medan akreditasi B (DEPKES) dengan dosen sebagai subjek penelitian.

### Jenis Penelitian

Deskriptif- Inferensial yakni adanya variabel- variabel yang berhubungan satu sama lain dan hasilnya dapat menghasilkan hipotesis baru atau tambahan yang bias diuji.

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah dosen-dosen S1 Keperawatan yang bekerja sebagai dosen tetap lebih dari enam bulan di AKPER AKPER Swasta (Akreditasi B). Jumlah populasi adalah 73 (Tujuh Puluh Tiga) Orang. Sampel ditentukan dengan Tabel *Krejcie Morgan*<sup>8</sup> dan didapati jumlah sampel sebanyak 63 (Enam Puluh Tiga). Dalam memilih sampel digunakan *Propotional Random Sampling* dari setiap AKPER.

### Definisi Operasional

1. adalah penseleksian dan penempatan dosen secara tepat sesuai dengan kebutuhan bidang studi yang diajarkan dan tugas dan wewenang jabatan serta pemberian kebebasan dalam proses dan pengambilan keputusan.
2. Sistem penghargaan adalah penghargaan yang diberikan kepada dosen yang dapat memberikan kepuasan psikologis serta meningkatkan motivasi dosen.

3. Loyalitas dosen adalah tingkat kepedulian dosen yang tinggi dimana dosen selalu mendorong AKPER kearah kemajuan yang positif seta dosen tetap bertahan bekerja di AKPER-nya walaupun ada tawaran lain yang lebih baik.

### Instrumen Penelitian

Instrumen disusun dengan indikator-indikator dari masing-masing variabel. Indikator-indikator dari masing-masing variabel didapatkan berdasarkan kajian teoritis. Instrumen berupa kuesioner dari masing-masing variabel dengan menggunakan empat alternative jawaban yakni selalu, sering, kadang-kadang dan tidak pernah. Sebelum digunakan untuk penelitian, instrument tersebut diuji coba serta dihitung kevalidan dan realibilitas untuk setiap butir pertanyaan. Setelah melalui pengujian, dilakukan perbaikan-perbaikan pada setiap butir soal.

### Pengumpulan dan Analisis Data

Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner secara langsung kepada sampel yang sudah dipilih dari setiap AKPER oleh peneliti secara langsung. Selain itu, untuk memperkaya data, peneliti juga melakukan wawancara singkat untuk memperluas data yang didapatkan melalui kuesioner.

Analisa data dilakukan melalui analisa deskriptif, korelasi dan regresi ganda. Analisa deskriptif untuk menguji kenormalan data yang didapat, korelasi untuk menentukan adanya hubungan sedangkan regresi ganda mencari hubungan dari kedua variabel independen ke variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Terdapat hubungan antara pemberdayaan dengan loyalitas dosen Hasil analisis dari Korelasi Bivariat didapati nilai 0,649. Karena hasilnya lebih besar dari 0,5 dan positif, berarti terdapat hubungan antara pemberdayaan dengan loyalitas dosen dan bersifat positif, yakni semakin baik

pemberdayaan maka loyalitas akan semakin tinggi.

Berdasarkan hasil analisa di atas dapat dikemukakan bahwa hipotesis pertama penelitian ini “terdapat hubungan antara pemberdayaan (X1) dengan loyalitas dosen (Y) AKPER Swasta Kota Medan” dapat diterima dan telah teruji kebenarannya secara empiris.

2. Terdapat hubungan antara sistem penghargaan dengan loyalitas dosen

Hasil analisis dari Korelasi Bivariat didapat nilai 0,506. Karena hasilnya lebih besar dari 0,5 dan positif maka terdapat hubungan antara sistem penghargaan dengan loyalitas dosen dan semakin baik penghargaan maka semakin tinggi loyalitas dosen.

Berdasarkan hasil analisa di atas dapat dikemukakan bahwa hipotesis kedua penelitian ini “terdapat hubungan antara sistem penghargaan (X2) dengan loyalitas dosen (Y) AKPER Swasta Kota Medan” dapat diterima dan telah teruji kebenarannya secara empiris.

3. Terdapat hubungan antara pemberdayaan dan sistem penghargaan secara bersama-sama dengan loyalitas dosen.

Hasil analisis dari analisa regresi ganda didapat probabilitas  $0,000 > 0,05$ . Dengan demikian, koefisien regresi signifikan atau pemberdayaan dan sistem penghargaan benar-benar berpengaruh terhadap loyalitas dosen AKPER Swasta Kota Medan.

Dengan demikian, hipotesa ketiga dalam penelitian ini “terdapat hubungan antara pemberdayaan dan sistem penghargaan secara bersama-sama dengan loyalitas dosen AKPER Swasta Kota Medan” dapat diterima dan telah teruji secara empiris.

## PEMBAHASAN

Data menunjukkan bahwa pemberdayaan dan penghargaan berpengaruh terhadap terjadinya loyalitas dari dosen. Dari hasil kuesioner dan wawancara didapat data bahwa sistem pemberdayaan telah terlaksana sedangkan

sistem penghargaan dianggap masih belum memuaskan. Sistem penghargaan belum memperhitungkan kemampuan dan beban kerja dosen. Namun, dari wawancara juga didapati bahwa penghargaan yang diberikan antara satu AKPER dengan AKPER lain tidak jauh berbeda. Oleh sebab itu, para dosen cenderung lebih mempertahankan tempat bekerja yang sudah ada. Namun, apabila ada tawaran yang lebih menarik ataupun jika ada kesempatan menjadi pegawai negeri maka para dosen akan lebih memilih mengambil kesempatan tersebut.

Selanjutnya, dalam sistem penghargaan juga didapati bahwa penghargaan yang tidak mereka dapati bukan hanya dari segi financial, melainkan terbatasnya kesempatan mengikuti pelatihan, melanjutkan studi dan sistem kenaikan jabatan yang dirasakan belum tersistem dengan baik. Namun, dari data pula ditemukan bahwa tingkat loyalitas dosen di AKPER Swasta ini masih baik dan dari wawancara didapati bahwa loyalitas itu dipengaruhi oleh adanya latar belakang bahwa dosen-dosen tersebut adalah alumni di AKPER Swasta tempatnya bekerja.

Berdasarkan data-data yang didapat, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen pendidikan yang dilaksanakan di AKPER Swasta ini haruslah didorong kepada manajemen dengan Menang-Menang (M-M) sebagaimana yang telah disampaikan sebelumnya. Sebaiknya pula, dosen selalu dilibatkan secara aktif untuk menyusun program pengembangan dosen, terutama dalam sistem ipah, kenaikan jabatan, kesempatan pelatihan dan peningkatan pendidikan formal.

## KESIMPULAN

1. Loyalitas dosen-dosen AKPER Swasta Kota Medan cenderung masih baik.
2. Penghargaan yang diberikan pada dosen- dosen cenderung masih kurang
3. Pemberdayaan yang diberikan pada dosen-dosen cenderung masih kurang
4. Terdapat hubungan antara pemberdayaan dengan loyalitas dosen
5. Terdapat hubungan antara penghargaan dengan loyalitas dosen

6. Terdapat hubungan antara pemberdayaan dan penghargaan dengan loyalitas dosen

#### SARAN

1. Penglibatan aktif dari dosen-dosen dalam meningkatkan pemberdayaan dan penghargaan
2. Perbaiki sistem penghargaan sesuai dengan beban kerja dan kemampuan dosen
3. Perbaiki sistem pemberdayaan sesuai dengan prestasi dosen
4. Perlu direncanakan sistem pengembangan dosen yang mempertimbangkan sistem Menang-Menang (M-M).

#### REFERENCES

Gwele, N.S. & Uys, L. R. 1998. Level of Stress and Academic Performance in Baccalaureate Nursing Students. *Journal of Nursing Education*. 37(9). Pp.404-07.

Lindop, E. 1991. Individual Stress among Nurses in Training: Why Some Leave and While Others Stay? *Nurse Education Today*. 11(2). Pp.110-20.

Floyd, J.A. 1991. Nursing Students' Stress Levels, Attitude Towards Drugs and Drugs use. *Archives of Psychiatric Nursing*. 5(1). Pp. 46-53.

Glossop, C. 2001. Student Nurses Attrition From Pre-registration Courses : Investigating Methodological Issues. *Nurse Education Today*. 21(3). Pp. 170-80.

Deary, I.J., Watson, R. & Hogston, R. 2003. A Longitudinal Cohort Study of Burnout and Attrition in Nursing Students. *Journal Adv Nursing*. 43(1). Pp. 71-81.

Lazarus, R.S. & Folkman, S. 1984. *Stress, Appraisal and Coping*. New York: Springer Publishing Company, Inc

Luck, L., Jackson, D. & Usher, K. 2006. Case Study: A Bridge Across The Paradigms. *Nursing Inquiry*. 13(2). Pp. 103-9.