

Tipe Koleksi: UHAMKA - Tesis MAP

Hubungan disiplin kerja dan motivasi berprestasi dengan kinerja dosen Akademi Asuransi Indonesia

Hasbi Wahidi

Deskripsi Lengkap: <http://lib.uhamka.ac.id/detail.jsp?id=38268&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara disiplin kerja dosen dan motivasi berprestasi dengan kinerja dosen Akademi Asuransi Indonesia. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui kondisi disiplin kerja dosen, motivasi berprestasi, dan kinerja dosen di Akademi Asuransi Indonesia.

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah: (1) terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja dosen, (2) terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja dosen, (3) terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja dosen. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Jumlah populasi penelitian secara keseluruhan sebanyak 80 dosen. Dari 80 dosen tersebut, 30 dijadikan sampel uji coba dan 50 dijadikan sampel penelitian.

Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data, baik untuk variabel disiplin kerja, motivasi berprestasi, maupun kinerja dosen adalah kuesioner yang didesain berdasarkan skala Likert dengan lima alternatif jawaban. Masing-masing instrumen penelitian sebelum digunakan untuk penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Item-item yang valid nilai r hitungnya lebih besar dari nilai r kritis untuk $n = 30$ yakni 0,361. Sedangkan nilai reliabilitas untuk masing-masing variabel adalah 0,9312 untuk variabel kinerja dosen, 0,8989 untuk variabel disiplin kerja dosen, dan 0,9535 untuk variabel motivasi berprestasi.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara umum baik kinerja, disiplin kerja, maupun motivasi berprestasi dosen Akademi Asuransi Indonesia adalah baik. Sementara itu hasil analisis statistik inferensial menunjukkan: (1) Disiplin kerja dosen memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja dosen dengan tingkat keeratan hubungan yang tergolong kuat ($r = 0,699$), t hitung (6,77) > t tabel (1,678), kontribusi 48,8% yang dijelaskan melalui model regresi $Y = 41,245 + 0,774X_1$; (2) motivasi berprestasi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja dosen dengan keeratan hubungan yang tergolong rendah ($r = 0,709$), t hitung (6,972) > t tabel (1,678), kontribusi 59,4% yang dijelaskan melalui model regresi $Y = 37,853 + 0,634X_2$; dan (3) disiplin kerja dosen dan motivasi berprestasi secara bersama-sama memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja dosen yang diperoleh nilai korelasi 0,771, koefisien determinasi 59,4%, dan persamaan regresi $Y = 120,285 + 0,45X_1 + 0,391X_2$.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, disarankan: (1) melakukan perbaikan struktur tugas, imbalan, latihan dan pengembangan, keselamatan, keamanan, dan keluwesan organisasi; (2) menerapkan sistem reward dan punishment, (3) memberikan kompensasi kepada dosen berupa tunjangan dan insentif secara berkala yang didasarkan pada sistem merit atau prestasi kerja; (4) merencanakan sistem pengembangan karir yang benar-benar dapat menciptakan suasana kompetitif yang sehat dan dapat memacu motivasi berprestasi para dosen serta rasional untuk dicapai; (5) dosen harus meningkatkan kesadaran akan pentingnya kedisiplinan dan motivasi berprestasi untuk menunjang karirnya; dan melakukan penelitian lanjutan dengan mengambil

populasi yang lebih besar dan sampel lebih banyak agar diperoleh hasil yang memiliki wilayah generalisasi lebih luas.