

## ABSTRACT

**Imelda Liana Ritonga, 2005.** The Correlation Between Empowerment and Reward System with Lecturers' Loyalty at Private Nursing Academies in Medan. Thesis. Postgraduate Program State University of Medan.

The background of this research was the unable of nursing's diploma graduates to pass the selection to be nurses in foreign countries. This problem became an indicator to the quality of nursing academies in Indonesia especially in Medan. The main consent of this research was lecturers' loyalty which teoritically could pushed up the quality of nursing academies in Medan.

The research purposes were explaining the correlation between empowerment ( $X_1$ ) and reward system ( $X_2$ ) as independent variables with lecturers' loyalty ( $Y$ ) as dependent variable. There were three hypotheses proposed, namely : first, there was a correlation between empowerment with lecturers' loyalty at private nursing academies in Medan, second there was a relation between reward system with lecturers' loyalty at private nursing academies in Medan and third, there was a relation between empowerment and reward system in combination with lecturers' loyalty at private nursing academies in Medan.

The population of this research were all lecturers at private nursing academies in Medan which educational background were bachelor of nursing science and have been worked as lecturers in nursing academies with B accreditation. The population consisted 73 lecturers. The sample number choosed with Krejcie-Morgan table which consisted 63 lecturers got by applied proportional random sampling. The correlation and regression analyses used with the reliability 95 % ( $\alpha= 0,05$ ).

Research findings showed that the correlation of empowerment with lecturers' loyalty was 0,649 which mean there was a relation between empowerment and lecturers' loyalty at private nursing academies in Medan. The corelation of reward system with lecturers' loyalty was 0,506 which mean there was a relation between reward system with lecturers' loyalty at private nursing academies in Medan. And there were correlation of empowerment and reward system in combination with lecturers' loyalty at private nursing academies in Medan which showed with significance ( $p < 0,05$ ). With regression also found that the correlation type was positive with linear model which meant the more good of empowerment and reward system the more lecturers' loyalty will.

Research also found that the empowerment was good. The reward system at private nursing academies in Medan was still low. And the lecturers' loyalty were still good. The lecturers' loyalty were still good because mostly the lecturers who had been to be respondents were alumni of the academies. This make them felt more care about their academies. But they still have willing to be government officers if they have chance. With the analysis also found that empowerment had stronger effect than reward system to the lecturers' loyalty at private nursing academies in Medan.

## ABSTRAK

*Imelda Liana Ritonga, 2005.* Hubungan Antara Sistem Pemberdayaan dan Penghargaan dengan Loyalitas dosen di Akademi-Akademi Keperawatan Swasta Kota Medan. Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Medan.

Latar belakang dari penelitian ini adalah adanya ketidakmampuan lulusan Akademi Keperawatan di Indonesia untuk lulus seleksi bekerja di luar negeri. Ketidakmampuan lulusan Akademi Keperawatan itu menjadi indikator terhadap mutu pendidikan di Akademi Keperawatan khususnya di Medan. Fokus utama pada penelitian ini adalah loyalitas dosen yang secara teoritis sangat berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan Akademi Keperawatan

Tujuan dari penelitian ini adalah membuktikan apakah terdapat hubungan yang berarti antara pemberdayaan ( $X_1$ ) dan sistem penghargaan ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas dengan loyalitas dosen ( $Y$ ) sebagai variabel terikat. Ada 3 hipotesis yang dikemukakan, yakni : pertama terdapat hubungan yang berarti antara pemberdayaan dosen dengan loyalitas dosen di AKPER swasta Kota Medan, kedua terdapat hubungan yang berarti antara sistem penghargaan pada dosen dengan loyalitas dosen di 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 latar belakang pendidikan S1 Keperawatan yang menjadi dosen di AKPER swasta Kota Medan dengan akreditasi B. Jumlah populasi yang dipersempit sebanyak 73 dosen. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan tabel Krejcie-Morgan sebanyak 63 dosen yang didapat dengan menggunakan teknik proposional random sampling. Analisis dilakukan dengan 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 antara 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. Sedang sistem penghargaan pada dosen cenderung rendah. Sedang Loyalitas dosen cenderung baik. Loyalitas dosen di AKPER Swasta Kota Medan cenderung masih baik disebabkan kebanyakan dosen yang menjadi responden penelitian ini adalah alumni dari akademi tersebut. Inilah yang menyebabkan mereka merasa lebih terikat dengan AKPER tersebut. Walau demikian, mereka masih memiliki keinginan menjadi pegawai negeri bila ada kesempatan. Dari analisa juga ditemukan bahwa pemberdayaan memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap loyalitas dosen daripada pemberdayaan.