The Influence Of Motivation, Discipline And Career Development On Lecturers' Work Achievement At NHI Bandung Tourism Academy

Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Dosen Di Akademi Pariwisata NHI Bandung

Rika Solihah^{1*}, Yayan Sugiarto²

Akademi Pariwisata NHI Bandung Indonesia^{1,2}
rika@akparnhi.ac.id¹, yayan@akparnhi.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

In a tertiary institution, the achievement of lecturer performance goals becomes a guarantee. This study demonstrates the impact of discipline, career development, and motivation on the work performance of lecturers at the NHI Bandung Academic Tourism. A research instrument was developed in accordance with the indicators for each variable in order to collect data. By distributing questionnaires that are scored using a Likert scale, Lecturer Work Performance Variables (Y), Work Motivation (X1), Work Discipline (X2), and Lecturer Career Development (X3) were measured. The coefficient of determination of 96.9% serves as the foundation for determining the extent to which the aforementioned three variables have an impact. While other factors influence the remaining 3.1% of Lecturers' work performance. This study validates and accepts the partial and simultaneous hypotheses regarding the influence of Work Discipline, Career Development, and Motivation on Lecturer Work Achievement.

Keywords: NHI AKPAR, Job Satisfaction, Drive, Discipline At Work, Career Advancement

ABSTRAK

Di perguruan tinggi, pencapaian tujuan kinerja dosen menjadi jaminan. Penelitian ini mendemonstrasikan pengaruh kedisiplinan, pengembangan karir, dan motivasi terhadap prestasi kerja dosen Pariwisata Akademik NHI Bandung. Instrumen penelitian dikembangkan sesuai dengan indikator masing-masing variabel untuk mengumpulkan data. Dengan menyebarkan kuesioner yang diberi skor menggunakan skala Likert, diukur Variabel Prestasi Kerja Dosen (Y), Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Pengembangan Karir Dosen (X3). Koefisien determinasi sebesar 96,9% menjadi dasar untuk menentukan sejauh mana pengaruh ketiga variabel tersebut di atas. Sedangkan faktor lain mempengaruhi sisanya sebesar 3,1% terhadap prestasi kerja Dosen. Penelitian ini memvalidasi dan menerima hipotesis secara parsial dan simultan mengenai pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Dosen.

Kata kunci: NHI AKPAR, Kepuasan Kerja, Dorongan, Disiplin Kerja, Peningkatan Karir

1. Pendahuluan

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan idirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang sangat fundamental dalam upaya meningkatkan kualitas kehidupan, di samping juga merupakan faktor penentu bagi perkembangan sosial dan ekonomi ke arah kondisi yang lebih baik. Pendidikan juga dipandang sebagai sarana paling strategis untuk mengangkat harkat dan martabat suatu bangsa.

Undang-Undang Guru & Dosen memberikan stimulus kepada guru dan dosen untuk meningkatkan kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, serta memiliki

kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma 4 untuk guru (Pasal 9), dan program pasca sarjana setara 2 (S-2) untuk dosen diploma dan dosen srata-1 (S-1) serta program doktor untuk dosen program S-2 (Pasal 46). Peraturan perundangan mewajibkan setiap dosen (baik PTS maupun PTN) pada program Diploma, Akademi hingga Pascasarjana untuk memiliki pendidikan formal sekurangnya S2 pada akhir tahun 2015.

Pemerintah melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 telah menetapkan dan mengakui bahwa Dosen adalah jabatan profesional. Berdasarkan peraturan tersebut pengembangan karir dosen dimungkinkan dengan fungsionalisasi jabatan Dosen sebagai jabatan profesional, suatu jabatan yang jenjang kenaikan pangkatnya ditentukan oleh kemampuan melaksanakan fungsi profesional sebagai Dosen.

Akademi Pariwisata NHI Bandung adalah salah satu perguruan tinggi swasta yang ada di Kabupaten Bandung Barat yang berdiri sejak tahun 2001. Adapun program studi yang ada di Akademi Pariwisata NHI Bandung saat ini adalah Perhotelan D3 atau program Vokasi. Dalam Roadmap AKPAR NHI Bandung pada Renstra periode 2018-2022 telah menitikberatkan kepada Penguatan Kelembagaan, ada tujuh pilar dalam penguatan kelembagaan diantaranya peningkatan kinerja akademik dan SDM. Saat ini formasi dosen dan instruktur yang ada di Akademi Pariwisata belum sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen, seperti terlihat dalam tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1. Komposisi Tenaga Pengajar AKPAR NHI Bandung

No.	Kategori	Jumlah	Pendidikan	Jabatan Fungsional	Lama Kerja
1.	Dosen	23	21 orang S2 2 orang S1	10 orang memiliki jabatan Fungsional	Rata-rata diatas 4 tahun
2.	Instruktur	5	4 orang sedang sekolah S2 1 orang S1	Dosen, sisa belum memiliki jabatan fungsional	

Dari tabel 1 diatas terlihat bahwa lebih dari 50% dosen belum memiliki jabatan fungsional, hal berarti mengalami keterlambatan dalam prestasi kerja khususnya dalam bidang kenaikan Jabatan fungsional akademik yang seharusnya sesuai dengan nilai dan tenggang waktu kenaikan jabatan akademik yang telah ditentukan, keterlambatan ini bisa diakibatkan karena motivasi dan tanggungjawab dosen yang menurun untuk meningkatkan kualitas proses belajar mengajar melalui kenaikan jabatan fungsional. Menurut Muhammad (Busro, 2018) Motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya dan mereka menyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula.

Disamping itu, disiplin dosen dalam mengumpulkan data dan pengembangan profesinya, yang salah satu kegiatannya adalah penelitian dan pembuatan karya tulis ilmiah yang idipublikasikan dalam jurnal yang terakreditasi masih sangat rendah. Disiplin atau kedisiplinan menurut (Hasibuan, 2019) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Dimana kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar iakan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan menurut (Busro, 2018) Pengembangan karier adalah perkembangan vertical yang meliputi jabatan, kepangkatan, pendidikan, penugasan yang dialami oleh seseorang dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.

Motivasi yang tinggi akan memberikan kontribusi yang baik terhadap kinerja organisasi. Dengan demikian motivasi kerja merupakan faktor yang penting karena berhubungan dengan tingkat prestasi kerja dosen yang selanjutnya akan meningkatkan

efektifitas pengelolaan pendidikan sehingga diperoleh lulusan dengan indeks prestasi yang diharapkan. (Utami, 2017)

Hasil kajian Utami (2017) yang melakukan penelitian tentang “Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AAS” menunjukkan hasil Motivasi sangat berpengaruh terhadap Kinerja Dosen.

Menurut Fenia (2018) yang melakukan penelitian Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Dosen Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Sekolah Tinggi X di Sumatera Barat menunjukkan hasil bahwa Motivasi Kerja, Pelatihan dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Dosen.

Dan penelitian Asih (2020) yang melakukan penelitian Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Di Institut Agama Islam Negeri Ponorogo menunjukkan hasil hanya kompetensi yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

Mengacu pada penelitian sebelumnya dan fenomena masalah diatas, maka penelitian ini ditujukan untuk melihat sejauhmana Motivasi, Disiplin, Pengembangan Karier berpengaruh terhadap kinerja dosen Di Akademi Pariwisata Nhi Bandung.

2. Tinjauan Pustaka

Motivasi

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat tergantung pada ketangguhan pimpinan. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja (Sedarmayanti, 2018).

Menurut (Muhammad Busro, 2018) Motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong iuntuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya dan mereka menyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula.

Motivasi menurut (Nugraha dkk, 2020) merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara ioptimal.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi adalah tindakan atau dorongan yang berasal dari dalam diri pegawai untuk melakukan aktivitas kerja sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaannya.

Adapun unsur-unsur penggerak motivasi menurut Sagir dalam Sastrohadiwiryono (2019) antara lain adalah kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan dan kesempatan.

Dalam (Sedarmayanti, 2018) Mc. Clelland menyampaikan pendekatan terhadap motivasi ini menekankan pentingnya tiga macam kebutuhan :

a. *Need for Achievement* (nAch)

Kebutuhan akan prestasi: keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik/lebih efisien, menyelesaikan masalah/menguasai tugas sulit.

b. *Need for Power* (nPow)

Kebutuhan akan kekuasaan: Keinginan untuk mengawasi/mengendalikan orang lain, mempengaruhi perilaku mereka/bertanggung jawab atas orang lain

c. *Need iFor Affiliation* (nAff)

Kebutuhan akan afiliasi: keinginan untuk membangun dan memelihara hubungan bersahabat dan hangat dengan orang lain

Disiplin

Pendapat dari (Hasibuan, 2019) mendefinisikan disiplin sebagai kesadaran individu terhadap semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dimana kesadaran adalah mentalitas seseorang yang secara sukarela melanggar semua aturan dan sadar akan kewajibannya. Akibatnya, dia tidak akan dipaksa untuk melakukan salah satu tugasnya. Sedangkan kemauan mengacu pada sikap, tingkah laku, dan tindakan individu sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Manajer menggunakan disiplin kerja sebagai alat komunikasi dengan karyawan untuk meyakinkan mereka untuk mengubah perilaku mereka dan menjadi lebih sadar dan mau mengikuti semua aturan perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2019) banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya: itujuan dan kemampuan, iteladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Dalam organisasi, ada dua jenis disiplin: disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin pribadi anggota organisasi merupakan penerapan disiplin preventif. Dalam hal ini, manajemen harus fokus pada tiga aspek berikut ketika menerapkan disiplin pribadi: 1) Penting untuk meningkatkan rasa memiliki di antara anggota organisasi. Karena secara koheren seseorang tidak akan memusnahkan sesuatu yang ada pada dirinya. (2) Perlu memberikan penjelasan kepada karyawan tentang berbagai persyaratan yang harus dipatuhi serta standar yang harus dipenuhi. 3) Perwakilan memutuskan cara pengendalian diri mereka sendiri untuk menyetujui pengaturan yang diakui secara umum untuk semua individu dari asosiasi.

Pengembangan Karier/Profesi

(Hasibuan, 2019) menyatakan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan imelalui pendidikan dan latihan.

Pengembangan karier pegawai adalah proses kegiatan mempersiapkan seorang pegawai untuk menduduki jabatan dalam organisasi/perusahaan yang akan dilakukan di masa mendatang. (Sedarmayanti, 2018).

Menurut (Sodikin, 2017) Pengembangan SDM merupakan aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian serta sikap yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan saat ini dan yang akan datang. Kemudian menurut (Sutrisno, 2010) pengembangan adalah proses persiapan individu-Individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisas, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

Sedangkan menurut (Busro, 2018) Pengembangan karier adalah perkembangan vertical yang meliputi jabatan, kepangkatan, pendidikan, penugasan yang dialami oleh seseorang dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian. Pengembangan profesional dosen meliputi kegiatan peningkatan kadar keilmuan, serta kemampuan pembelajaran dan meneliti. Awalnya dikenal dengan istilah Tridharma yang imerupakan ciri profesional dosen, tetapi berdasarkan Peraturan Pemerintah 30 tahun 1990 pengertian Tridharma tidak digunakan lagi dan kegiatan pengabdian masyarakat tidak secara eksplisit menjadi tugas dosen, melainkan tugas kelembagaan.

Menurut (Alwasilah, 2006) Pengembangan profesi dosen meliputi 1). kualifikasi pendidikan disertai dengan penelitian dan publikasi, 2). konsisten dalam kepakaran, 3).

profesionalisme dosen. Penilaian prestasi dosen diatur pelaksanaannya melalui Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan Dan Pendayagunaan Aparatur Negara No 38/KEP/MK.WASPAN/ 8/1999 Penilaian atas prestasi yang telah dicapai oleh seorang Dosen dan yang dipergunakan sebagai salah satu syarat dalam rangka pembinaan karier Dalam iJabatan Fungsional/Kepangkatan. Penilaian prestasi kerja dosen dalam jabatan fungsional meliputi penilaian unsur utama dan unsur penunjang.

Prestasi Kerja Dosen

Hasibuan (2019) menyatakan bahwa prestasi kerja seseorang adalah usaha yang dilakukannya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan pekerja atas penjelasan pendelegasian tugas, serta peran dan tingkat motivasi pekerja merupakan komponen penting dari prestasi kerja.

Prestasi kerja seorang karyawan diukur dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Prestasi kerja dosen berarti prestasi atau kontribusi yang diberikan oleh seorang dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dan kegunaannya sebagai seorang dosen di institusi pendidikan.

Menurut Keputusan Menteri Koordinator Negara Bidang Pengawasan Pembangunan Dan Pemberdayaan Aparatur Nerara tentang Jabatan Fungsional Dosen pasal 8 dapat disimpulkan bahwa Prestasi kerja dosen pada Jabatan fungsional dosen hakekatnya:

1. Kepercayaan atas kemampuan untuk mengemban itugas idan itanggung ijawab iyang lebih tinggi;
2. Penghargaan atas prestasi akademik yang telah dicapai;ⁱ
3. Pengakuan atas kemampuan akademik dan keteladanan dalam kehidupan akademik;
4. Harapan dan peluang pengembangan jatidiri keilmuan dan profesi demi pencapaian jabatan tertinggi sesuai kemampuan.

Pengembangan Hipotesis

Menurut Undang-undang RI No. 14 tahun 2005, iDosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, eknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Dosen sebagai tenaga professional dituntut untuk melakukan upaya inovatif dan inventif dalam bidang ilmu yang menjadi tanggung jawabnya. Seorang dosen dituntut untuk memiliki motivasi yang tinggi dimana motivasi kerja dosen merupakan keinginan dan dorongan dalam diri dosen untuk imelaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik dan pengajar dengan sebaik mungkin. Selain motivasi, disiplin dalam pekerjaan, pengumpulan data merupakan salah satu faktor keberhasilan dalam prestasi kerja dosen. Selain motivasi seorang dosen uga harus memiliki disiplin yang baik. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua iperaturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku.

Selain itu dosen mempunyai tugas lain yaitu pengembangan akademik dan profesi serta partisipasi dalam tata pamong institusi. Standar Mutu Profesionalisme Dosen: Kepakaran, Pengembangan kepakaran, Menerapkan teknologi instruksional, dan menerapkan etika. Menurut Undang-undang Republik Indonesia tentang Guru dan Dosen Nomor 14 tahun 2005 pasal 69 ayat 3 mengatakan "Pembinaan dan pengembangan profesi dosen dilakukan melalui jabatan ifungsional.

Seorang Dosen hendaklah berusaha untuk berprestasi dalam semua unsur dan pandai mencari peluang untuk berprestasi yang dapat dihargai dengan angka kredit. Setiap Dosen harus mempunyai motivasi dan disiplin untuk meminta/mengumpulkan, menyimpan bukti prestasi kerja yang diberi angka kredit, sehingga dengan sistem angka kredit ini seorang dosen bisa dalam 1 tahun mencapai angka kredit minimal yang ditentukan untuk pangkat/jabatan setingkat lebih tinggi, dengan konsekuensi peningkatan prestasi kerja yang optimal yang dibuktikan dengan bukti prestasi kerja yang dapat diberi angka kredit. Kenaikan jabatan dosen dilakukan sekurang-kurangnya setelah 1 tahun dalam jabatan dan kenaikan pangkat dilakukan sekurang-kurangnya setelah 2 tahun dalam pangkat yang sedang dimiliki.

Begitu juga dengan dosen-dosen dan instruktur yang ada di Akademi Pariwisata NHI Bandung, harus memiliki motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik dan pengajar dengan sebaik mungkin, hal ini tentu saja bisa dikaitkan dengan kedisiplinan dosen juga dimana kedisiplinan muncul dari dalam diri dosen sendiri atas dasar kesadaran dan kesediaannya mentaati semua peraturan mengenai kedosenan yang berlaku.

Pengembangan profesional dosen meliputi kegiatan peningkatan ikadar keilmuan, serta kemampuan pembelajaran dan meneliti. Awalnya dikenal dengan istilah Tridharma yang merupakan ciri profesional dosen, tetapi berdasarkan Peraturan Pemerintah 30 tahun 1990 pengertian Tridharma tidak digunakan lagi dan kegiatan pengabdian masyarakat tidak secara eksplisit menjadi tugas dosen, melainkan tugas kelembagaan.

Untuk memperoleh prestasi kerja yang baik, seorang dosen dituntut untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi yang ditunjang oleh disiplin kerja yang baik pula. Seorang dosen harus mau mengembangkan diri melalui peningkatan keilmuan, serta kemampuan pembelajaran dan meneliti yang hasil akhirnya atau prestasi kerja adanya peningkatan dalam jabatan fungsional dosen.

Dari uraian diatas terdapat keterkaitan antara motivasi, kedisiplinan, pengembangan terhadap prestasi dosen, maka penulis menyimpulkan adanya 2 hipotesis yaitu :

1. Secara parsial, Motivasi, Disiplin, Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Dosen
2. Secara simultan, Motivasi, Disiplin, Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Dosen.

3. Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Penelitian deskriptif verifikatif yang akan digunakan dalam penelitian ini. Menurut (Sugiyono, 2013) menyatakan bahwa Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari variabel itu dengan variabel lain. Sedangkan metode verifikatif adalah sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah Dosen Akademik Pariwisata NHI Bandung dan sampling yang digunakan adalah teknik *non probability sampling*. Teknik *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama ibagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dan Teknik sampelnya adalah sensus/sampling total yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. (Sugiyono,2018). Saat ini Dosen Akademik

Pariwisata NHI Bandung yang sesuai dengan peraturan perundangan yaitu berpendidikan S2 sebanyak 21 orang, sehingga sampelnya sebanyak 21 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari: kuesioner, wawancara, dan studi dokumenter. Kuesioner dimaksudkan untuk menjangkau data tentang motivasi, disiplin, pengembangan dosen dan prestasi dosen. Sementara wawancara dimaksudkan untuk menjangkau data ketiga variabel penelitian yang tidak dapat dijangkau dengan teknik kuesioner.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, data diolah menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) Versi 25.0. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan beberapa tahap, uji validitas dan uji reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Jumlah responden adalah penelitian ini adalah 21 orang, maka besarnya df dapat dihitung dengan rumus :

$$df = n - k = 21 - 2 = 19$$

Nilai r tabel dengan signifikansi 5% (0,05), pengujian two tail dan df sebesar 19 adalah 0,456. Jika r hitung > 0,456 maka item pertanyaan dinyatakan valid. Uji validitas data dari 21 responden dilakukan menggunakan software SPSS 25 dan diperoleh hasil :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi	,496	,456	Valid
	,884	,456	Valid
	,733	,456	Valid
	,660	,456	Valid
	,878	,456	Valid
	,790	,456	Valid
	,811	,456	Valid
	,912	,456	Valid
	,800	,456	Valid
	,848	,456	Valid
	,496	,456	Valid
Disiplin	,884	,456	Valid
	,733	,456	Valid
	,660	,456	Valid
	,878	,456	Valid
	,790	,456	Valid
	,811	,456	Valid
	,912	,456	Valid
Pengembangan Karier	,800	,456	Valid
	,848	,456	Valid
	,654	,456	Valid
	,496	,456	Valid
	,884	,456	Valid
	,733	,456	Valid

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
	,660	,456	Valid
	,878	,456	Valid
	,790	,456	Valid
	,811	,456	Valid
	,912	,456	Valid
	,800	,456	Valid
	,848	,456	Valid
	,884	,456	Valid
Prestasi Kerja	,733	,456	Valid
	,660	,456	Valid
	,878	,456	Valid
	,790	,456	Valid

Sumber : Data Olahan (2022)

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa semua item pernyataan indikator dari variabel Motivasi (X1), Disiplin (X2), Pengembangan Karier (X3) dan Prestasi Kerja (Y) mempunyai nilai *pearson correlation* lebih besar dari r table (0,456). Dengan demikian semua item pernyataan untuk semua variabel dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliability

Butir pertanyaan dalam kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha > 0,7 dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach alpha < 0,7. Uji reliabilitas data dari 21 responden dilakukan menggunakan software SPSS 25 dan diperoleh hasil:

Tabel 3. Hasil Uji Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
	,982	,700	Reliabel
	,980	,700	Reliabel
	,981	,700	Reliabel
	,981	,700	Reliabel
	,980	,700	Reliabel
	,980	,700	Reliabel
Motivasi	,980	,700	Reliabel
	,982	,700	Reliabel
	,980	,700	Reliabel
	,981	,700	Reliabel
	,981	,700	Reliabel
	,980	,700	Reliabel
	,980	,700	Reliabel
	,980	,700	Reliabel
Disiplin	,980	,700	Reliabel
	,980	,700	Reliabel
	,980	,700	Reliabel
	,981	,700	Reliabel
	,982	,700	Reliabel
Pengembangan Karier	,980	,700	Reliabel
	,981	,700	Reliabel
	,981	,700	Reliabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Prestasi Kerja	,980	,700	Reliabel
	,981	,700	Reliabel
	,981	,700	Reliabel
	,980	,700	Reliabel
,980	,700	Reliabel	

Sumber : Data Olahan (2022)

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel Motivasi (X1), Disiplin (X2), Pengembangan Karier (X3) dan Prestasi Kerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar 0,7. Hal ini berarti bahwa alat ukur tersebut reliabel.

Uji Normalitas

**Tabel 4 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		X1	X2	X3	Y
N		21	21	21	21
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	61,24	30,14	35,00	30,81
	Std. Deviation	8,037	4,757	4,743	4,355
Most Extreme Differences	Absolute	,153	,202	,178	,188
	Positive	,138	,154	,146	,168
	Negative	-,153	-,202	-,178	-,188
Kolmogorov-Smirnov Z		,701	,926	,818	,862
Asymp. Sig. (2-tailed)		,709	,357	,516	,447

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Olahan (2022)

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi semua variabel diatas $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Prestasi Kerja (Y))

Tabel 5. Hasil Uji Statistik Koefisien Regresi Motivasi (X1) dan Prestasi Kerja Dosen (Y)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-1,044	2,148		-,486	,632
	X1 (Motivasi)	,520	,035	,960	14,950	,000

a. Dependent Variable: Y (Prestasi Kerja)

Sumber : Data Olahan (2022)

Berdasarkan hasil pengujian atau persamaan struktural yang ditemukan maka secara parsial, faktor Motivasi (X1) dengan Prestasi Kerja Dosen (Y) adalah sebesar 0,960. Nilai koefisien yang positif berarti bahwa Motivasi (X1) secara parsial berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Dosen (Y) di Akademi Pariwisata nhi Bandung.

Tabel 6. Hasil Uji Statistik Model Summary Motivasi (X1) dan Prestasi Kerja (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,960 ^a	,922		,918

a. Predictors: (Constant), X1 (Motivasi)
b. Dependent Variable: Y (Prestasi Kerja)

Sumber : Data Olahan (2022)

Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) telah memberikan kontribusi yang sangat tinggi terhadap Prestasi Kerja Dosen AKPAR NHI Bandung sebesar 92,2%.

Uji Hipotesis Parsial (Pengaruh Disiplin (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Tabel 7. Hasil Uji Statistik Koefisien Regresi Disiplin (X2) dan Prestasi Kerja Dosen (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3,864	1,379		2,802	,011
	X2 (Disiplin)	,894	,045	,977	19,773	,000

a. Dependent Variable: Y (Prestasi Kerja)

Sumber : Data Olahan (2022)

Berdasarkan hasil pengujian atau persamaan struktural yang ditemukan maka secara parsial, faktor Disiplin (X2) dengan Prestasi Kerja Dosen (Y) adalah sebesar 0,977. Nilai koefisien yang positif berarti bahwa Disiplin (X2) secara parsial berpengaruh positif terhadap: Prestasi Kerja Dosen (Y) di Akademi Pariwisata NHI Bandung.

Tabel 8 Hasil Uji Statistik Model Summary Disiplin (X2) dan Prestasi Kerja (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,977 ^a	,954		,962

a. Predictors: (Constant), X2 (Disiplin)
b. Dependent Variable: Y (Prestasi Kerja)

Sumber : Data Olahan (2022)

Besarnya pengaruh langsung dari faktor Disiplin (X2) terhadap Prestasi Kerja Dosen AKPAR NHI Bandung diperoleh dari nilai R² (R Square) sebesar 0,954 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel Disiplin (X2) terhadap Prestasi Kerja sebesar 95,4%, sedangkan sisanya yaitu 4,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin (X2) telah memberikan kontribusi yang sangat tinggi terhadap Prestasi Kerja Dosen AKPAR NHI Bandung sebesar 95,4%.

Uji Hipotesis Parsial (Pengaruh Pengembangan Karier (X3) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Tabel 9. Hasil Uji Statistik Koefisien Regresi Pengembangan Karier(X3) dan Prestasi Kerja Dosen (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	,165	2,235		,074	,942
	X3 (Pengembangan Karier)	,876	,063	,954	13,830	,000

a. Dependent Variable: Y (Prestasi Kerja)

Sumber : Data Olahan (2022)

Berdasarkan hasil pengujian atau persamaan struktural yang ditemukan maka secara parsial, Pengembangan Karier (X3) dengan Prestasi Kerja Dosen (Y) adalah sebesar 0,954. Nilai koefisien yang positif berarti bahwa Pengembangan Karier (X3) secara parsial

berpengaruh positif terhadap: Prestasi Kerja Dosen (Y) di Akademi Pariwisata NHI Bandung.

Tabel 10. Hasil Uji Statistik Model Summary Pengembangan Karier(X3) dan Prestasi Kerja (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,954 ^a	,910	,905	1,343
a. Predictors: (Constant), X3 (Pengembangan Karier)				
b. Dependent Variable: Y (Prestasi Kerja)				

Sumber : Data Olahan (2022)

Besarnya pengaruh langsung dari faktor Pengembangan Karier (X3) terhadap Prestasi Kerja Dosen AKPAR NHI Bandung diperoleh dari nilai R² (R Square) sebesar 0,910 artinya prosentase sumbangan pengaruh variabel Pengembangan Karier (X3) terhadap Prestasi Kerja sebesar 91%, sedangkan sisanya yaitu 9% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karier (X3) telah memberikan kontribusi yang sangat tinggi terhadap Prestasi Kerja Dosen AKPAR NHI Bandung sebesar 91%.

Uji Hipotesis Simultan (Pengaruh Motivasi (X1), Disiplin (X2), Pengembangan Karier (X3) Terhadap Prestasi Kerja (Y))

Untuk mencari besarnya pengaruh atau kontribusi variabel X terhadap naik turunnya variabel Y, maka dapat diperoleh dari koefisien determasinya, yaitu untuk mengukur sejauh mana tingkat koefisien antar variabel X yaitu, Motivasi, Disiplin dan Pengembangan Karier berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Dosen AKPAR NHI Bandung (Y). Berdasarkan pengolahan data dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil Uji Statistik Model Summary Motivasi (X1), Disiplin (X2), Pengembangan Karier (X3) dan Prestasi Kerja (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,984 ^a	,969	,963	,832
a. Predictors: (Constant), X2 (Disiplin), X1 (Motivasi), X3 (Pengembangan Karier)				
b. Dependent Variable: Y (Prestasi Kerja)				

Sumber : Data Olahan (2022)

Tampak bahwa koefisien determinasi (R²) sebesar 0,969 berarti bahwa 96,9% variabilitas Prestasi Kerja Dosen AKPAR NHI Bandung (Y) dapat diterangkan oleh variabel bebas dalam hal ini Motivasi, Disiplin dan Pengembangan Karier.

Tabel 12. Hasil Uji Statistik ANOVA Motivasi (X1), Disiplin (X2), Pengembangan Karier (X3) dan Prestasi Kerja (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	367,469	3	122,490	176,938	,000 ^b
	Residual	11,769	17	,692		
	Total	379,238	20			
a. Dependent Variable: Y (Prestasi Kerja)						
b. Predictors: (Constant), X2 (Disiplin), X1 (Motivasi), X3 (Pengembangan Karier)						

Sumber : Data Olahan (2022)

Berdasarkan itabel i12 idapat diperoleh keputusan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung yaitu sebesar 176,938. Sedangkan nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda ini layak digunakan, dan variabel independen yang meliputi Motivasi, Disiplin dan Pengembangan Karier memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen Prestasi Kerja Dosen AKPAR NHI Bandung (Y).

R square iatau keofisien determinasi menunjukkan seberapa besar variabel X dapat menggambarkan variabel Y. Dengan nilai R-Square 0.969, berarti bahwa variabel Motivasi, Disiplin dan Pengembangan Karier dapat menggambarkan variabel Prestasi Kerja Dosen AKPAR NHI Bandung sebesar 96,9 %. Sisanya adalah 3,1% dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dengan nilai pengaruh di atas, terlihat bahwa untuk meningkatkan Prestasi Kerja Dosen sangat dipengaruhi oleh Motivasi, Disiplin dan Pengembangan Karier dosen itu sendiri dengan tingkat keberhasilan sebesar 96,9 % dan sisanya 3,1% adalah aspek lain untuk meningkatkan Prestasi Kerja Dosen AKPAR NHI Bandung.

5. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal penting dalam penelitian ini yaitu: Secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Dosen. Dengan adanya Motivasi Kerja yang baik maka dosen akan bekerja dengan penuh semangat sehingga meningkatkan Prestasi Kerjanya, maka hipotesa dapat diterima. Secara parsial Disiplin Kerja Dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Dosen. Dengan baiknya Disiplin Kerja Dosen maka akan meningkatkan keteladanan dan pengawasan bagi peserta didik sehingga meningkatkan prestasi kerja dosen, maka hipotesa dapat diterima. Secara parsial Pengembangan Karier Dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Dengan baiknya Pengembangan Karier maka akan meningkatkan mutu perguruan tinggi sehingga meningkatkan prestasi kerja dosen, maka hipotesa dapat diterima. Secara simultan Motivasi, Disiplin, dan Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Dosen. Dengan kata lain bahwa Prestasi Kerja Dosen pada Akademi Pariwisata dipengaruhi oleh Motivasi, Disiplin dan Pengembangan Karier Dosen. Besarnya pengaruh ketiga variabel tersebut diatas berdasarkan koefisien determinasi 96,9%. Sedangkan sisanya 3,1% Prestasi Kerja Dosen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya gaya kepemimpinan atau kompensasi dan lain sebagainya. Dengan demikian dapat terwujud Prestasi Kerja Dosen yang diharapkan.

Daftar Pustaka

- Busro, Muhammad, (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Prenadamedia Group
- Chaedar Alwasilah, (2006). *Redefinisi Profesi Dosen*, Bandung University Press IKIP Bandung
- Fenia, Selvi Zola, 2018, Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Dosen Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Sekolah Tinggi X Di Sumatera Barat, *Jurnal Benefita* 3(1), 76-83.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan Dan Pendayagunaan Aparatur Negara No 38/KEP/MK.WASPAN/ 8/1999
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Nugraha, Joko Tri et.al, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang : Literasi Nusantara
- Peraturan Pemerintah No.37 Tahun 2009, Dosen
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Ruminig Asih, (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Di Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, http://etheses.iainponorogo.ac.id/11072/1/210716050_RUMINING%20ASIH.pdf

- Sastrohadiwiryono, Siswanto, dan Syuhada, Asrie Hadaningsih, (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta : Bumi Aksara
- Sedarmayanti, (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Refika Aditama
- Sodikin, Dickdick et.al, (2017) *Manajemen sumber Daya Manusia : Membangun Paradigma Baru*, Jakarta : Salemba Empat
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V Wiratna, Utami, Lila Retnani, (2019). *The Master Book of SPSS : Pintar Mengolah Data Statistik Untuk Segala Keperluan Secara Otodidak*, Jakarta : StartUp
- Sutrisno, Edi. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Undang-undang No.14 tahun 2005. *Tentang guru dan dosen*. Jakarta: Departemen Pendidikan
- Undang-undang No.20 tahun 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional
- Utami, Wikan Budi, (2017) Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Aas, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 3(2), 125-138.