**PENGARUH *REWARD* TERHADAP KINERJA DOSEN PERGURUAN TINGGI SWASTA LABUHAN BATU**

 **Sakinah Ubudiyah Siregar1**

## Dosen Program Studi Pendidikan Matematika

## FKIP Universitas Labuhan Batu

E-mail: 1sakinah.ubudiyah@yahoo.com

**Abstrak** — Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: *Reward* berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. Subjek penelitian adalah dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu dengan jumlah sampel sebanyak 125 orang, yang diambil dengan cara rumus *random sampling* menggunakan rumus Slovin, dan data dianalisis dengan menggunakan analisis jalur setelah dihitung korelasi seluruh variabel penelitian dalam bentuk matriks. Hasil temuan penelitian diperoleh *reward* berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu secara langsung sebesar 19,87 % dan sisanya ditentukan keadaan lain. Kesimpulan dari penelitian ini *reward* berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. Dengan perkataan lain, semakin baik *reward* semakin tinggi kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. Implikasi dari teori ini, kinerja dosen adalah membahas tentang hasil dari prilaku/ kerja dosen yang memberikan kontribusi terhadap mahasiswa secara pribadi dan organisasi dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi. Ada faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kelima diperoleh koefisien jalur yang signifikan antara pemberian penghargaan (*reward*) dengan kinerja dosen, yaitu: ρ62 = 0,193, pengaruh langsung *reward* dengan kinerja dosen sebesar 0,1932 =0,037. Dengan demikian, *reward* yang secara langsung menentukan perubahan- perubahan kinerja dosen adalah sebesar 3,7 %.

Kata Kunci: *Reward*, Kinerja Dosen, Perguruan Tinggi

—————————— ◆ ——————————

### PENDAHULUAN

 Perguruan tinggi swasta sebagai suatu institusi pendidikan formal memiliki tujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia (SDM) bermutu yang memiliki pengetahuan, keterampian dan teknologi yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Untuk itu, Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu mempunyai misi untuk mencapai tujuan pendidikan nasional seperti yang ada pada peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No 87 (Permendikbud-RI-No.87 2014:4) yaitu: (1) Menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan

dan menciptakan iptek; (2) Mengembangkan dan menyebarluaskan iptek serta mengupayakan pengunaannnya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional. Hal ini menunjukkan peran Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu begitu penting dilihat dari misi yang dimilikinya, yaitu berupa pencerahan terhadap kehidupan masyarakat Labuhan Batu.

Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu harus memperhatikan, menjaga perguruan tingginya, agar diperoleh lulusan yang bermutu. Untuk itu diharapkan Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu harus memperhatikan prilaku yang mempengaruhi kualitas perguruan tingginya seperti: sarana dan prasarana, anggaran yang tersedia, tenaga administarasi, dosen. Hal ini merupakan faktor mempengaruhi kualitas lulusan.

Dosen sebagai pelaksana tridharma perguruan tinggi harus mampu membentuk karakter dan intelektual keilmuan dalam diri mahasiswa demi kemajuan bangsa dimasa yang akan datang. Hal ini menjadi harapan Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu ingin melahirkan sarjana berkualitas, maka dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu diharapkan mampu mendorong, membina, membimbing, mengajak, menuntun dan menggerakkan mahasiswa untuk meningkatkan prestasi belajar. Tugas dan tanggung jawab dosen diharapkan mampu memberi gambaran pribadi yang utuh, mengupayakan tercapainya pemenuhan kebutuhan mahasiswa, dan sebagai pencetus inovasi baru dalam memberdayakan, mengarahkan, dan memperbaiki kinerja untuk mencapai tujuan lembaga secara efektif dan efisien.

 Selanjutnya hasil wawancara juga yang dilakukan dengan ketua Pusat Penjamin Mutu (P2M) UNISLA Labuhan Batu tentang kinerja dosen pada September tahun 2019 dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi menerangkan bahwa:

(1) Kemampuan dosen dalam mengajar dibawah rata- rata tidak sesuai dengan yang diharapkan; (2) Dosen mengajar tidak menyiapkan media pembelajaran; (3) Dosen tidak mempersiapkan satuan Acuan Perkuliahan (SAP) sesuai dengan kurikulum yang berlaku; (4) Penelitian dosen-dosen masih kurang; (5) Dosen tidak dapat membuat karya ilmiah; (6) dosen kurang melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat.

 Hasil wawancara ini merupakan bukti bahwa kinerja dosen UNISLA Labuhan Batu belum mencapai kategori sangat tinggi. Sebaiknya persoalan kinerja dosen di UNISLA Labuhan Batu perlu mendapatkan perhatian dan dipelajari secara serius untuk mencari titik temu terhadap faktor- faktor yang mempengaruhinya.

 Hal ini sejalan dengan yang dikatakakan oleh Ketua Pusat Penjamin Mutu (P2M) UNIVA Labuhan Batu pada September 2019 menerangkan bahwa:

Masih banyak dosen yang belum melaksanakan kinerja dosen terhadap tridharma perguruan tinggi. Kinerja dosen UNIVA Labuhan Batu masih sangat rendah. Dosen melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dilaksanakan pada saat akan mengurus jabatan fungsional dosen, bahkan penelitian dan pengabdian yang dilakukan tersebut kecenderungannya dibuatkan kepada orang lain. Menyusun satuan acara perkuliahan, membuat strategi instruksional, mendesain pedoman skoring, dan membuat kisi- kisi tes objektif sangat sedikit sekali dilakukan oleh para dosen tersebut, bahkan dalam memenuhi jam perkuliahan yang aktual tidak sesuai dengan jumlah jam perkuliahan yang direncanakan.

 Kenyataan ini menunjukkan bahwa kinerja dosen UNIVA Labuhan Batu belum mencapai kategori sangat tinggi. Bukti ini menunjukkan kinerja dosen UNIVA Labuhan Batu perlu ditingkatkan. Terkait pada permasalahan di atas, tentunya banyak upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja dosen. ada beberapa faktor penyebab kinerja dosen tidak sesuai dengan yang diharapkan, dan berbagai faktor yang dapat terjadi sebagai akibat dari permasalahan kinerja. Kinerja merupakan salah satu faktor berpengaruh terhadap kemajuan perguruan tinggi. Hal ini dapat dilihat bahwa perguruan tinggi maju, akan memberikan kontribusi kinerja yang baik dari seluruh karyawan dan dosen akademika perguruan tinggi tersebut. Banyak perguruan tinggi berusaha memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan dan dosen. Usaha tersebut diharapkan berpengaruh terhadap kemajuan lembaga Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. Maka hampir semua pimpinan Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu berkeinginan untuk mengkaji faktor- faktor apa saja dominan mempengaruhi kinerja dosen.

 Upaya meningkatkan kinerja dosen dipengaruhi oleh berbagai variabel. Banyak peneliti menemukan kesenjangan kinerja dipengaruhi oleh bermacam faktor. Dapat dilihat pada penelitian Hendijani (Hendijani et al. 2016:1) yang berjudul *intrinsic motivation, external reward, and their effect on overall motivation and performance*. hasil penelitiannya adanya pengaruh langsung *reward*  terhadap kinerja. Sejalan dengan penelitian (Deci, Koestner, and Ryan 2001:1) yang berjudul *reinforcement, reward, and intrinsic motivation: a meta-analysis*. Hasil penelitiannya *reward* berpengaruh langsung terhadap motivasi dan *reward* berpengaruh terhadap kinerja.

 Berdasarkan kesenjangan penelitian di atas, terdapat juga kesenjangan teori kinerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan dan berbagai faktor yang dapat terjadi sebagai akibat dari permasalahan kinerja. Model kinerja Gibson (Gibson., Ivancevic 1997:175) juga mengemukakan kinerja dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu: variabel individu, variabel psikologi, dan variabel organisasi. Variabel individu mempunyai variabel- variabel yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), dan latar belakang (keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman). Variabel psikologis mempunyai variabel- variabel yaitu persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Variabel organisasi memiliki variabel- variabel yaitu sumber daya, kepemimpinan, *reward*, struktur dan desain pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu *reward*. Oleh karena itu, penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh dan hubungan kausalitas semua variabel tersebut terhadap kinerja dosen di Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. Untuk memperoleh jawaban empiris, peneliti berkeinginan melakukan penelitian dengan judul: pengaruh *reward* terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. Hubungan kausalitas semua variabel tersebut terhadap kinerja dosen di Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. Untuk memperoleh jawaban empiris, peneliti berkeinginan melakukan penelitian dengan judul: pengaruh *reward* terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu.

**Metode Penelitian**

 Penelitian ini dapat digolongkan dalam jenis penelitian *ex post facto* yang kausal, karena tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan suatu hubungan yang kualitas antar variabel penelitian yang akan dikaji, yaitu: kinerja dosen, *reward*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen dengan jumlah 183 orang yang ada di Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. Cara yang ditempuh untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Proportional Random Sampling*. Pengambilan sampel yang dilakukan oleh peneliti menggunakan rumus Slovin (Arikunto 2013:67). Jadi dari 125 Sample maka pembagiannya ditentukan berdasarkan proporsional random sampling. Data penelitian ini diawali dengan analisis jalur.

**Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kelima diperoleh koefisien jalur yang signifikan antara pemberian penghargaan (*reward*) dengan kinerja dosen, yaitu: ρ62 = 0,193, pengaruh langsung *reward* dengan kinerja dosen sebesar 0,1932 =0,037. Dengan demikian, *reward* yang secara langsung menentukan perubahan- perubahan kinerja dosen adalah sebesar 3,7 %.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Gibson yang dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu: variabel individu, variabel psikologi, dan variabel organisasi. Variabel organisasi memiliki variabel- variabel yaitu sumber daya, kepemimpinan, *reward*, struktur dan desain pekerjaan.

Pemberian penghargaan (*reward*)kepada dosen merupakan penghargaan mendapat hasil atau telah berhasil melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan dengan baik. Perguruan tinggi dalam melakukan penilaian prestasi dosen dengan menilai tridarma perguruan tinggi. Rumusan sasaran kegiatan atau pekerjaan yang harus dicapai perguruan tinggi berdasarkan standart perguruan tinggi. Ketika dosen dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya akan penuh semangat dan menyenangkan bila diberi penghargaan (*reward*). Penghargaan (*reward*) yang dapat dilakukan karena berhasil atas kinerja dosen dalam menghasilkan karya penelitian seperti menerjemahkan/ menyadur buku ilmiah: mengedit/ menyunting, membuat rancangan dan karya teknologi, membuat rancangan karya seni. Penghargaan (*reward*) yang dapat dilakukan pada pengabdian kepada masyarakat. Pelaksana pengabdian pada masyarakat sebagai dharma ketiga haruslah dilakukan dosen secara melembaga melalui metode ilmiah, yang langsung terjun kelapangan, yaitu mengabdi langsung kepada masyarakat.

Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja dosen melalui pemberian penghargaan (*reward*) dengan meningkatkan seluruh dimensi pemberian penghargaan (*reward*) yaitu (1) *Financial* (finansial); (2) *Salary and wages* (Gaji dan upah); (3) *Finger benefits* (tunjangan); (4) *Interpersonal* (penghargaan interpersonal); (5) Promotion (promosi).

Dengan demikian, secara empiris hipotesis diajukan dalam penelitian ini teruji, bahwa *reward* memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. Hal ini sesuai juga dengan yang telah ditulis sebelumnya dengan temuan Hendijani. Hasil penelitiannya adanya pengaruh langsung *reward* terhadap kinerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini yang menemukan bahwa adanya pengaruh langsung *reward* terhadap kinerja adalah sesuai dengan hasil penelitian dan teori yang diacu pada penelitian ini.

**Kesimpulan**

 Pemberian penghargaan (*Reward*) berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. Dengan perkataan lain, semakin baik *reward*, semakin baik kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu.

**Daftar Pustaka**

Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi). In *Jakarta: Rineka Cipta*. https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004

Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (2001). Extrinsic Rewards and Intrinsic Motivation in Education: Reconsidered Once Again. *Review of Educational Research*, *71*(1), 1–27. https://doi.org/10.3102/00346543071001001

Gibson., Ivancevic, D. (1997). *Organization, Behavior, Structure, Process*. Jakarta: . Bina Rupa Aksara.

Hendijani, R., Bischak, D. P., Arvai, J., & Dugar, S. (2016). Intrinsic motivation, external reward, and their effect on overall motivation and performance. *Human Performance*. https://doi.org/10.1080/08959285.2016.1157595

Permendikbud-RI-No.87. (2014). Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan republik Indonesia No 87 Th 2014 tentang Akreditasi Program Studi dan Perguruan Tinggi. *Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Indonesia*.