

PENGARUH PEMBERIAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA PADA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN YAYASAN KHAIRUL HUDA KOTA SERANG BANTEN

Ombi Romli

Program Studi Manajemen, Universitas Bina Bangsa

Email: ombi.romli250282@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian penghargaan terhadap kinerja pada pendidik dan tenaga kependidikan yang ada pada yayasan Khairul Huda Kota Serang Banten. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, asosiatif, dan kuantitatif. Berdasarkan hasil perhitungan, memperlihatkan variabel penghargaan (X) mempunyai pengaruh yang positif atas peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Y). maka dari itu, bila penghargaan mengalami peningkatan yang besarnya satu satuan, maka peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan Yayasan Khairul Huda Kota Serang Banten akan meningkat sebesar 0.534. Tabel model summary memperlihatkan nilai $R = 0.767$, mempunyai nilai hubungan diantara variabel penghargaan terhadap peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan adalah sebesar 76.7%, itu artinya memiliki hubungan yang sangat signifikan. Sedangkan nilai R square adalah 0.589, berarti sebesar 58.9% peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dapat dipengaruhi oleh variabel penghargaan, sedangkan sisanya sebesar 41.1% bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor lain di luar penelitian yang tidak tersaji didalam studi atau penelitian yang kami lakukan ini.

Kata kunci: Penghargaan, Kinerja, Pendidik, dan Kependidikan.

Abstract

The purpose of this study was to determine how much influence the awarding of performance on educators and educational staff had at the Khairul Huda Foundation, Serang City, Banten. This research uses descriptive, associative, and quantitative methods. Based on the calculation results, showing that the award variable (X) has a positive influence on improving the performance of educators and education personnel (Y). therefore, if the award has increased by one unit, the increase in educators' performance and instructional staff of the Khairul Huda Foundation, Serang City, Banten will multiply by 0.534. The model summary table shows the value of $R = 0.767$, has a value of the relationship between the variable appreciation for improving the performance of educators and educational staff is 76.7%, it means to have a very significant relationship. While the value of R square is 0.589, it means that variable rewards can influence a 58.9% increase in the performance of educators and education personnel. In comparison, the remaining 41.1% can be affected by several other factors outside of research that is not presented in our studies or research do this.

Keywords: Awards, Performance, Educators, and Education.

PENDAHULUAN

Penghargaan yang diberikan oleh pimpinan adalah sesuatu yang harus menjadi skala prioritas yang akan memicu munculnya gairah dalam meningkatkan produktivitas dalam bekerja dan bisa menjadi pengembangan oleh semua pihak terutama bagi pegawai serta guru. Tentunya hal ini juga berlaku pada pendidik dan tenaga kependidikan Yayasan Khairul Huda Kota Serang Banten yang merupakan suatu organisasi swasta yang berperan aktif dalam memberikan pelayanan terhadap

masyarakat khususnya dibidang pendidikan yang ada di wilayah Kota Serang Banten, penulis melakukan pengamatan sementara di Yayasan Khairul Huda Kota Serang Banten menunjukkan bahwa kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yang ada, masih dirasa belum maksimal, sehingga hasil kinerja pegawai dan guru di Yayasan Khairul Huda secara keseluruhan pun belum sesuai target.

Semua masalah yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai tersebut

disebabkan karena tidak adanya kepekaan para pimpinan dalam memberikan balas jasa yang diberikan kepada para pegawai dan guru. Pemberian insentif berupa penghargaan dapat berdampak positif terhadap peningkatan kinerja (Haedar, Ikbal, & Gunair, 2016 ; Mursyidin, 2017). Kurangnya penghargaan sebagai wujud perhatian para pimpinan kepada para pegawai dirasa masih kurang respon, yang penulis amati adalah antara lain mengenai berbagai jenis penghargaan yang belum memenuhi ketentuan minimum pemerintah. Hal tersebut dapat dilihat dari sebagian pegawai yang menganggap bahwa penghargaan selain gaji yang diberikan pimpinan, seperti tunjangan dan lain-lain belum mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Ada sebagian pendidik dan tenaga kependidikan yang menganggap terjadi kecurangan dalam hal pemberian penghargaan tersebut.

Selain itu, kebutuhan hidup pegawai menjadi salah satu faktor menurunnya prestasi pekerja dan guru. Semua ini terlihat dari sebagian pegawai yang menganggap bahwa penghargaan yang diberikan pimpinan belum mencukupi untuk kebutuhan hidupnya dan keluarganya, yang dibuktikan dengan masih ada pegawai yang belum memiliki tempat tinggal untuk keluarganya. (Lako, 2004)

Pengamatan terakhir yang penulis lakukan adalah yang berkaitan dengan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih efektif dan meningkatkan kinerjanya. Banyak pendidik dan tenaga kependidikan yang merasa bahwa pimpinan kurang memberikan motivasi kepada pegawai untuk memberikan kesempatan meningkatkan prestasi, kesempatan meningkatkan karir, dan kesempatan meningkatkan ilmu pengetahuan dan pendidikan baik melalui jalur formal maupun tidak formal. Selain itu, banyak pendidik dan tenaga kependidikan yang mengeluh terhadap pimpinan yang kurang perhatian atas hasil kerja yang telah dilakukan, sangat jarang sekali pimpinan memberikan ucapan terima kasih kepada pendidik dan tenaga kependidikan yang sebenarnya ungkapan tersebut sangat dibutuhkan pendidik dan tenaga kependidikan agar semangat kerjanya semakin meningkat.

Beberapa hasil penelitian yang telah mengkaji topik yang sama dengan penelitian ini menemukan adanya perbedaan hasil penelitian (gap). Penelitian yang dilakukan oleh (Haedar, Ikbal, & Gunair, 2016 ; Mursyidin, 2017) menemukan hasil bahwa pemberian penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun demikian hasil penelitian yang berbede ditemukan oleh (Nurhafsari, Paminto, Gani, 2020) dimana dalam temuannya memberikan informasi bahwa pemberian penghargaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dilakukan penelitian pada Yayasan Khairul Huda Kota Serang Banten, untuk mengetahui bagaimana tatacara pemberian penghargaan yang diberikan, serta mengetahui pengaruh pemberian penghargaan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada yayasan tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Bentuk-Bentuk Penghargaan

Menurut Rivai (2006) bahwa bentuk-bentuk penghargaan atau kompensasi dapat dibedakan atas : Gaji, Upah, Insentif dan Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*)” karena masing-masing mempunyai arti, sehingga orang – orang yang berkecimpung dibidang itu harus benar-benar paham akan pengertian tentang gaji, upah, Insentif dan kompensasi baik langsung maupun tidak langsung, misalkan saja pengertian upah sedikit berbeda dengan gaji, istilah upah kebanyakan mempunyai pengertian dimasyarakat yang beredar bahwa upah diperuntukan bagi mereka yang bekerja informal tanpa menggaunakan pendidikan formal, sedangkan istilah gaji diperuntukan bagi mereka yang bekerja disektor formal. juga istilah insentif diperuntukan bagi perusahaan yang memiliki keuntungan diakhir laporan keuangan, dan dibagi berdasarkan prosentasi berdasarkan standar operasional prosedur

Kelayakan Sistem Penghargaan

Menurut Patten dalam (Lako, 2004),” agar suatu pemberian penghargaan efektif, maka ada tujuh kriteria yang harus dipenuhi, yaitu mencukupi, adil, seimbang, efektif dari sisi pembiayaan, memenuhi kebutuhan hidup

tenaga kerja”. Sehingga mampu memberikan kontribusi dalam mendorong peningkatan kinerja dengan biaya yang efektif sehingga produktivitas meningkat disamping lembaga atau yayasan dapat menghemat anggaran yang ada.

Kinerja

Pengertian kinerja menurut Prabu (2009) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja juga dapat diartikan suatu capaian dari hasil perjuangan seseorang berdasarkan target-target yang telah ditentukan, maka dari itu kinerja bisa dijadikan indikator dalam menilai prestasi seorang pegawai. Kinerja juga dapat dijadikan tolak ukur dalam menentukan target-target yang harus dicapai pada periode-periode yang akan datang, tentu capaian kinerja yang didapat dengan maksimal, apabila ditunjang dengan kompensasi-kompensasi yang lain, yang sesuai dengan kemampuan lembaga atau perusahaan berdasarkan standar operasional prosedur

(Rivai, 2006) menyatakan bahwa “Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”. ketika sebuah komitmen tanggung atas sebuah pekerjaan yang diembannya, dilakukan dengan penuh semangat dan ketekunan dengan penuh rasa tanggung jawab maka hasilnya pun akan terasa sangat memuaskan dan prinsip kinerja seperti inilah yang harus selalu ditingkatkan.

Menurut Soeprihanto (2000) kinerja adalah hasil kerja seorang tenaga kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai standar target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama”. sehingga seorang pekerja dapat mencapai sebuah kinerja apabila dilakukan selama periode tertentu dan berdasarkan standar yang ditetapkan baik oleh lembaga maupun perusahaan, Akan tetapi menurut Mathis (2007) kinerja adalah apa yang dilakukan tenaga kerja, sehingga ada yang mempengaruhi kombinasi tenaga kerja organisasi, antara lain :Kuantitas *out put*, Kualitas *out put*, jangka waktu *out*

put, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif” keberhasilan sebuah kinerja juga dapat dilihat dari kemajuan organisasi, banyaknya produktivitas yang dihasilkan, meningkatnya kualitas produktivitas, semua itu dapat pula menjadi salah satu indikator penilaian terhadap kinerja, sehingga pengaruh positif meningkatnya kinerja akan berbanding lurus dengan output produktivitas, kualitas output juga harus sebandi pula dengan kompensasi yang diterima, karena salah satu pendorong kinerja adalah dengan adanya kompensasi yang diberikan baik oleh perusahaan maupun lembaga terhadap para pegawai.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan asosiatif. Tidak hanya sebatas itu, berdasarkan jenis datanya, pada penelitian ini juga sebuah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif, yakni merupakan suatu penelitian dengan menggunakan teknik menganalisa data yang berbentuk angka supaya solusi pemecahan masalah dapat dilakukan perhitungan secara pasti dengan perhitungan matematika. Dan bukan menghasilkan sebuah narasi untuk dibuat sebuah hasil pembahasan seperti penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif

Populasi dan Sampel

Populasi yaitu keseluruhan objek penelitian (Arikunto, 2008). seluruh pendidik dan tenaga kependidikan Yayasan Khairul Huda kota Serang Banten yang berjumlah 50 orang dijadikan sebagai populasi pada penelitian ini, sehingga semua yang berperan baik sebagai tenaga kependidikan mau pendidik dapat berkontribusi memperikan jawabannya dalam penelitian ini. Kemudian yang dimaksud dengan sampel ialah bagian dari sebuah populasi yang menjadi data yang sedang diteliti. Menurut Arikunto (2008) bila subjeknya kurang dari 100, alangkah baiknya dijadikan seluruhnya sebagai sampelnya”. Karena yang menjadi sampelnya di penelitian ini populasinya kurang dari 100 , sehingga keseluruhan populasi dijadikan untuk sampel. atas dasar itulah , maka yang dijadikan

sampel pada penelitian ini yaitu seluruh anggota populasi atau sejumlah 50 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk dapat melihat bagaimana pengaruh penghargaan terhadap kinerja yang dilakukan pada 50 tenaga pendidik dan kependidikan yang ada pada Yayasan Khairul Huda Kota Serang Banten, maka digunakanlah Metode regresi linier sederhana.

Tabel 6
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.589	.580	2.04553

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan, bahwa nilai $R = 0,767$, maka ini berarti hubungan antara dua variabel tersebut yaitu variabel penghargaan terhadap kinerja adalah sebanyak 76,7%, ini berarti adanya hubungan yang erat kedua variabel tersebut. R^2 sebesar 0,589, berarti sebesar 58,9% kinerja dapat dipengaruhi oleh (X) yaitu : penghargaan, sedang sisanya sebesar 41,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang lain di luar penelitian ini

Uji Hipotesis

Nilai t_{hitung} variabel penghargaan yaitu 8,295 serta nilai t_{tabel} bernilai 2,011, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,295 > 2,011$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, Maka berdasarkan nilai diatas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa variabel penghargaan mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada Yayasan Khairul Huda Kota Serang Banten. Artinya, jika variabel penghargaan ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,534.

Berdasarkan hasil analisis dapat diperoleh informasi bahwa pemberian penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan yang ada pada Yayasan Khairul Huda Kota Serang Banten. Hasil temuan ini sejalan dengan hasil temuan

yang dilakukan oleh Haedar, Iqbal, & Gunair (2016) dimana temuan penelitian menghasilkan informasi bahwa pemberian insentif berupa penghargaan ternyata berdampak signifikan terhadap kinerja.

SIMPULAN

Setelah melalui berapa tahapan mulai dari bab satu sampai bab akhir, Berdasarkan pengolahan data-data yang ada, akhirnya penulis membuat beberapa kesimpulan diantaranya, pertama yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh penghargaan terhadap kinerja maka digunakan Metode regresi linier sederhana yang dilakukan terhadap 50 orang pendidik dan tenaga kependidikan pada Yayasan Khairul Huda Kota Serang Banten, diperoleh nilai koefisien regresi $Y = 14,497 + 0,534X$. Konstanta (a) bernilai 14,497, menunjukkan nilai konstanta, di mana jika nilai variabel independen = 0, maka peningkatan kinerja (Y) yaitu sebesar 14,497. Koefisien regresi penghargaan (X) sebesar 0,534, menunjukkan bahwa variabel penghargaan (X) berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja (Y). Maka dari itu, apabila penghargaan ditingkatkan sebesar satu satuan, maka peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yayasan Khairul Huda Kota Serang Banten akan meningkat sebesar 0,534; kedua yaitu tabel *model summary* menunjukkan bahwa nilai $R = 0,767$, ini artinya hubungan antara kedua variabel tersebut yaitu variabel penghargaan terhadap peningkatan kinerja adalah sebesar 76,7%, ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat. Sedangkan nilai R^2 adalah sebesar 0,589, berarti sebesar 58,9% peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dapat dipengaruhi oleh variabel penghargaan, sedangkan sisanya sebesar 41,1% dapat dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian yang ini.

Maka dari hasil analisis data yang diperoleh serta hasil pengamatan penulis langsung pada Yayasan Khairul Huda Kota Serang Banten, maka penulis mohon izin untuk mengajukan beberapa saran demi kebaikan dan kemajuan bersama juga diharapkan untuk dapat dijadikan sebuah bahan pertimbangan dan evaluasi organisasi, sehingga hasil penelitian ini dapat dijadikan tolak ukur akan keberhasilan dalam menerapkan sebuah kebijakan dalam sebuah

lembaga guna kemajuan dan perkembangan organisasi, sebagai berikut :

Pimpinan Yayasan Khairul Huda kota Serang Banten sebaiknya tetap konsisten dalam mempertahankan pemberian penghargaan kepada pegawainya, khususnya pada indikator yang sudah dikatakan baik oleh para pegawai dan guru itu sendiri, sehingga diharapkan seluruh pendidik dan tenaga kependidikan bersinergi pada manajemen yang telah dibuat berdasarkan standar operasional prosedur organisasi.

Pimpinan Yayasan Khairul Huda kota Serang Banten hendaknya memperbaiki pemberian penghargaan kepada para pendidik dan tenaga kependidikannya , khususnya pada indikator yang dianggap tidak sesuai dengan keinginan pendidik dan tenaga kependidikan, mengingat masih banyak pendidik dan tenaga kependidikan yang menganggap bahwa pemberian penghargaan yang dilakukan pimpinan tidak sesuai dengan harapan, keinginan dan kebutuhan mereka.

Pendidik dan tenaga kependidikan Yayasan Khairul Huda Kota Serang Banten hendaknya memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya, baik dengan adanya penghargaan yang diberikan pimpinan maupun tidak dengan adanya penghargaan yang diberikan pimpinan, sehingga diharapkan kinerja organisasi secara keseluruhan dapat terjaga dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2008). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Cetakan Kesembilan. Edisi Revisi II.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Haedar, H., Ikbal, M., & Gunair, G. (2016). PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURACO JAYA ABADI MOTOR DI MASAMBA KABUPATEN LUWU UTARA. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 5(1), 15–21.
- Lako, A. (2004). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi: Isu, Teori, dan Solusi, Cetakan Pertama.* Jakarta: Amara Books.

Mathis, R. L. dan J. H. J. (2007). *Human Resource Manajemen : Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemah Dian Angelia.* Jakarta: Salemba Empat.

Mursyidin, M. (2017). PENGARUH PEMBERIAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEBUDAYAAN DAN PEMUDA KABUPATEN ACEH BARAT. *Jurnal Public Policy*, 3(1).

NURHAFSARI, D., Paminto, H. A., SE, M. S., Irwan Gani, S. E., & Si, M. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN SERTA PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA INDEPENDEN HERBALIFE MEMBER (STUDI KASUS PADA PT HERBALIFE INDONESIA DI SAMARINDA PADA GROUP RAISA NEVADA DARANINGGAR). *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)*, 4(4).

Prabu, M. A. A. A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja.* Bandung: Rosdakarya.

Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik, Edisi Pertama, Cetakan Pertama.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Soeprihanto, J. (2000). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan Edisi Pertama.* Yogyakarta: BPFE.