

**PENGARUH PELATIHAN, REWARD DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PENELITIAN DOSEN DI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS RIAU**

Tri Rahmadiani¹⁾, Marnis²⁾ Ahmad Rifqi²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau

Email: trahmadiani1998@gmail.com

*The Effect of Training, Reward and Motivation on the Performance of Lecturer's
Research in Faculty of Economic and Business Riau University*

ABSTRACT

This study was aimed to examine the effect of training, reward, and motivation of the lecturer's research. This research was conducted at The Faculty of Economic and Business Riau University. Primary data was collected by questionnaires to 74 lecturers as a sample. Secondary data comes from the literature related to this study. To test the hypothesis in this research is using Multiple linear regression analysis with Statistical Program for Social Sciences (SPSS). The result showed that 1) Training has a positive and significant effect on the performance of lecturer's research 2) Reward does not have a positive and significant effect on the performance of lecturer's research, 3) Motivation had a positive and not significant effect on the performance of lecturer's research 4) Training, Reward and Motivation has a significant effect on the performance of lecturer's research.

Keyword: *Performance, Motivation, Training, Reward*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sarana untuk mengarahkan dan mengembangkan potensi atau kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu. Pendidikan juga salah satu faktor pendukung dalam membentuk sumber daya manusia yang mampu menghadapi persaingan, baik di dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam berorganisasi.

Pendidikan tinggi merupakan salah satu instrumen pendidikan nasional dan juga dapat diartikan sebagai pendidikan yang dilaksanakan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Sebagai institusi pendidikan, perguruan tinggi memiliki beberapa identitas yang harus tetap dijaga, yaitu

melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi (pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat) dan bertugas menjadi pilar mencari kebenaran serta sumber kekuatan moral masyarakat.

Universitas Riau sebagai suatu lembaga pendidikan tinggi, berusaha membangun manusia Indonesia yang beriman bertakwa dan berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Oleh karena itu, Universitas Riau akan bergerak dalam pengembangan pendidikan dan pengajaran, serta menjadi agen dan sumber perubahan yang mendorong kemajuan teknologi dan kesejahteraan masyarakat khususnya di wilayah Provinsi Riau.

Sebagai upaya mewujudkan misi dan fungsi institusi pendidikan tinggi, maka peningkatan Sumber Daya

Manusia harus dilaksanakan. Salah satu komponen Sumber Daya Manusia terpenting di perguruan tinggi adalah dosen. Dalam rangka menyesuaikan diri dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan tugas fungsinya maka dosen dituntut memiliki kinerja yang berkaitan dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yang merupakan indikator utama pengukur kinerja dosen.

Di Universitas Riau terdapat 10 (sepuluh) fakultas dan Pascasarjana, yang salah satunya yaitu Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Fakultas Ekonomi dan Bisnis merupakan fakultas yang terdiri dari 4 jurusan, yaitu Ilmu Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan juga D3 (Akuntansi dan Perpajakan) dengan jumlah dosen sebanyak 161 orang, yang terdiri dari 153 orang dosen Pegawai Negeri Sipil dan 8 orang dosen kontrak. Seiring perubahan waktu, dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis dituntut untuk lebih produktif melakukan penelitian dan publikasi ilmiah pada jurnal nasional terakreditasi atau jurnal internasional bereputasi.

Dessler (dalam Busro (2018:88) menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja dosen didefinisikan berdasarkan pendekatan dua dimensi yakni dimensi intrinsik dan instrumental.

Dosen yang memiliki kinerja pada dasarnya adalah dosen yang melaksanakan tugas secara bertanggung jawab. Dosen yang berkualitas ditandai dengan sifat tanggung jawab serta mempunyai sikap dan kepribadian dalam melaksanakan Tri Darma Perguruan Tinggi serta penguasaan keahlian teknis, mampu mengajar mahasiswa serta menguasai konsep, proses dan dasar filosofi.

Tuntutan kepada dosen untuk meningkatkan kinerja penelitian memang dirasakan semakin menguat. Tidak saja karena penelitian dosen memang merupakan salah satu tugas

profesionalnya, tetapi juga karena penelitian akan memberikan solusi dan berbagai alternative terkait dengan berbagai problem serta pengembangan ilmu pengetahuan bagi masyarakat secara luas yang salah satunya diperoleh melalui penelitian.

Tabel 1 Jumlah Penelitian, Pengabdian dan Jurnal di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau

Jenis	Tahun		
	2017	2018	2019
Penelitian	60 Judul	60 Judul	53 Judul
Pengabdian	52 Judul	45 Judul	42 Judul
Jurnal Internasional	42 Judul	42 Judul	65 Judul

Sumber: *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau*

Apabila dilihat, dari data penelitian pertahunnya di duga adanya ketidakseimbangan pelaksanaan tugas utama (Tri Dharma Perguruan Tinggi) kebanyakan dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau. Jumlah karya ilmiah yang masih sedikit tersebut dilatarbelakangi oleh berbagai masalah. Salah satunya kurangnya dorongan untuk membangkitkan minat bagi dosen dalam menulis karya ilmiah.

Motivasi diartikan sebagai konsep yang dipakai untuk menjelaskan tentang kondisi internal, kejiwaan dan mental, seperti harapan, aneka keinginan, dorongan dan kesukaan yang mendorong individu yang tercermin dalam perilaku mereka sehingga mencapai kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Permasalahan kurangnya motivasi dosen yang dalam hal berdampak terhadap kinerja dosen, diantaranya: (1) Kurangnya penelitian mandiri atau kelompok yang dilakukan oleh dosen sebagai salah satu syarat pemenuhan kebutuhan angka kredit, (2) Kurangnya dosen yang terlibat dalam penulisan jurnal ilmiah baik yang dipublikasikan ataupun yang tidak dipublikasikan, kesulitan yang dialami dosen dalam menulis artikel ilmiah

dikarenakan tidak terbiasa, (3) Beban dosen yang dirasa berat karena masih diberikan tugas tambahan oleh lembaga.

Menurut Rivai (dalam Sudaryo *et., al* ,2018:123) pelatihan adalah proses secara sistematis yang dapat mengubah tingkah pegawai dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai organisasi. Idealnya, pelatihan itu dapat menyeimbangkan tujuan-tujuan organisasi lembaga pengirim dengan tujuan-tujuan individu pesertanya. Pelatihan bagi dosen merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar dosen semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan kapasitasnya masing-masing.

Tabel 2 Jumlah Seminar yang dilaksanakan Lemabga Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Universitas Riau

No	Jenis Seminar	Tahun				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	Internasional	5	5	13	10	1
2	Nasional	2	8	0	3	1
3	Regional	5	6	0	0	0
4	Workshop / Pelatihan / FGD	0	4	0	0	3

Sumber: Lembaga Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Universitas Riau

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dalam 5 tahun terakhir Universitas Riau telah melakukan beberapa seminar dan pelatihan dosen. Kegiatan seminar internasional terjadi peningkatan pada tahun 2017 (13 kegiatan) dibandingkan dua tahun sebelumnya, namun pada tahun 2018 terjadi penurunan (10 kegiatan) dan begitu juga pada tahun 2019 (hanya 1 kegiatan). Demikian juga kegiatan seminar Nasional dan Regional, dimana terjadi peningkatan kegiatan dari tahun 2015 ke tahun 2016, kemudian terjadi penurunan pada tahun 2019. Sebaliknya kegiatan Workshop/Pelatihan/FGD yang hanya dilakukan pada tahun 2016 (3

kegiatan) dan tahun 2019 (3 kegiatan).

Untuk meningkatkan motivasi terhadap kinerja dosen, Universitas Riau juga memberikan *reward* terhadap dosen. Adapun bentuk *reward* yang diberikan Univeristas Riau adalah dalam bentuk penghargaan berupa uang untuk kategori-kategori tertentu. Adapun Besaran penghargaan yang diberikan berkisar antara Rp 10.000.000 – Rp 42.000.000 (Tabel 3).

Tabel 3 Jumlah Reward yang diberikan kepada beberapa dosen dan fakultas yang telah melakukan penelitian

No	Jenis Penghargaan	Besaran Penghargaan
1	Fakultas terbaik kategori jumlah artikel yang dimuat di jurnal internasional ter-index untuk tahun 2016-2018	Rp 24.000.000
2	Fakultas terbaik kategori jumlah artikel yang dimuat di jurnal nasional terakreditasi periode 2016-2018	Rp 15.000.000
3	Fakultas terbaik kategori jumlah artikel yang dimuat di prosiding periode 2016-2018	Rp 10.000.000
4	Publikasi ilmiah kinerja penelitian pengelola jurnal yang ter-index sinta tahun 2019	Rp 26.000.000
5	Publikasi ilmiah kinerja penelitian dosen terbaik peraih kekayaan intelektual kategori hak cipta periode Agustus 2019	Rp 30.000.000
6	Publikasi ilmiah kinerja penelitian dosen terbaik kekayaan intelektual kategori paten terbanyak periode Agustus 2019	Rp 24.000.000
7	Publikasi ilmiah kinerja penelitian dosen terbaik kekayaan intelektual kategori desain industri terbanyak	Rp 10.000.000
8	Publikasi ilmiah kinerja penelitian dosen terbaik dengan jumlah artikel yang dimuat ter-index scopus periode 2016-2018	Rp 30.000.000
9	Publikasi ilmiah kinerja penelitian dosen terbaik dengan jumlah H index tertinggi periode Agustus 2019	Rp 42.000.000

Sumber: Lembaga Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Universitas Riau

Sedangkan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau sendiri juga telah memberikan *reward* kepada dosen yang melakukan penelitian di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau. Bentuk reward yang telah diberikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau terhadap dosen seperti bantuan penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan jurnal internasional.

Tabel 4 Jumlah Biaya Sumberdana Penelitian, Pengabdian dan Jurnal di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau

Jenis	Tahun		
	2017	2018	2019
Penelitian	Rp 13.000.000 – 15.000.000	Rp 15.000.000	Rp 15.000.000
Pengabdian Kepada Masyarakat	Rp 5.000.000 – 9.000.000	Rp 10.000.000	Rp 10.000.000
Jurnal Internasional	Rp 7.000.000 – 10.000.000	Rp 7.000.000 – 10.000.000	Rp 7.000.000 – 10.000.000

Sumber: *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau*

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Penelitian Dosen

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Drastiawati *et., al* (2020: 20) apabila dikaitkan kinerja dosen merupakan kemampuan dosen yang ditunjukkan dalam prestasi kerja sesuai dengan tugas fungsional akademik. Hal tersebut diperjelas dengan tingkat pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil seseorang dosen dalam menjalankan tugas dalam program studi yang menaungi.

Pelatihan

Caple (dalam Priansa, 2018:175) menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/keterampilan/sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan.

Sedangkan menurut Afandi (2018:128) pelatihan merupakan upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan.

Reward

Menurut Fahmi (2016:57) *reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi atau pekerjaan yang dilakukan, baik bentuk finansial maupun non finansial.

Bentuk pemberian *reward* yang efektif adalah pemberian intensif dan tunjangan, karena hasil yang baik segera diberi imbalan yang sesuai. Hal tersebut lebih efektif dibandingkan menunggu sampai saat pemberian bonus di akhir tahun ketika semua karyawan menerima.

Motivasi

McShane dan Von Glinow (dalam Wibowo, 2017:110) memberikan definisi motivasi sebagai kekuatan dalam diri orang yang memengaruhi arah (*direction*), intensitas (*intensity*), dan ketekunan (*persistence*) perilaku

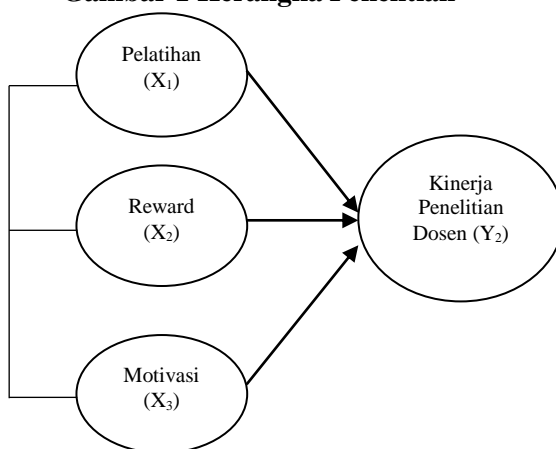
sukarela. Pekerja yang termotivasi berkeinginan menggunakan tingkat usaha (*intensity*), untuk sejumlah waktu tertentu, terhadap tujuan tertentu (*direction*).

Colquitt, LePine, dan Wesson (dalam Wibowo, 2017:111) memberikan definisi motivasi sebagai sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya. Motivasi adalah pertimbangan krisis karena kinerja yang efektif sering memerlukan baik kemampuan dan motivasi tingkat tinggi.

Dapat disimpulkan motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan.

Kerangka Penelitian

Gambar 1 Kerangka Penelitian



Hipotesis Penelitian

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Penelitian Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau.
2. *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Penelitian Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Penelitian Dosen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau.

4. Pelatihan, Reward dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Penelitian Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau yang beralamat di Jl. Kampus Bina Widya Km 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru.

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau yang berjumlah 160 orang. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 74 orang dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau yang dipilih secara acak.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari tangan pertama yang berhubungan dengan penelitian ini. Dalam hal ini penulis menggunakan kuesioner untuk memperoleh data primer. Dimana data primer dalam penelitian ini yaitu pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden terkait indikator yang ada di dalam penelitian

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data publikasi dari objek penelitian seperti data dosen, sejarah, visi misi dan struktur organisasi, serta berasal dari artikel, buku-buku.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan metode :

1. Wawancara

Merupakan teknik pengumpulan data dimana peneliti dalam mengumpulkan

data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai (Sugiyono, 2018:224).

2. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sujarweni, 2014:75).

Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda. Pengujian analisis data meliputi: uji instrument (uji validitas dan realibilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heterokedastisitas) serta uji hipotesis (uji t dan koefisien determinasi).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan dalam mengukur kekuatan instrumen penelitian dan angket. Akurasi angket dapat diukur dengan menggunakan koefisien korelasi, dengan membandingkan *nilai corrected- total correlation* dibandingkan dengan nilai r tabel dengan tingkat α 0,03. Jika r hitung $>$ r tabel maka alat ukur yang digunakan dikatakan valid. Nilai r tabel dapat dilihat dengan persamaan *degree off freedom* (df) = $n-2 = 74 - 2 = 72 = 0,229$. Hasil pengujian yang diperoleh nilai r hitung seluruh item-item variabel lebih besar dari r tabel. Artinya alat ukur yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dinyatakan valid.

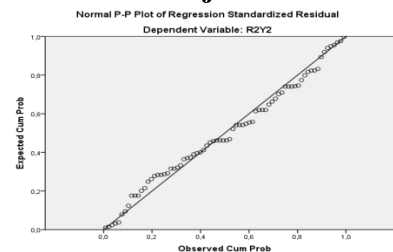
Kemudian Uji reabilitas bertujuan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Kuesioner dapat dikatakan reliable jika kuesioner dilakukan pengukuran ulang maka akan mendapatkan hasil yang sama. Realibilitas suatu indikator dapat dilihat

dari nilai *Croanbach' Alpha*. Nilai realibilitas yang baik diatas 0,6 atau lebih. Setelah dilakukan pengujian masing-masing variabel mempunyai nilai realibilitas $>$ 0,6 yang artinya indikator-indikator yang terkait dengan variabel penelitian dinyatakan reliable. Dengan koefisien reliabilitas Kinerja Penelitian (Y) 0,850, Pelatihan (X1) 0,843, Reward (X2) 0,868, dan Motivasi (X3) 0,819.

Uji Normalitas

Menguji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menentukan normalitas residual yaitu dengan melihat *normal probability probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dengan menggunakan normal *p-p Plot* dapat dilihat apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Gambar 2 Uji Normalitas



Sumber : Data Olahan

Dari hasil uji yang telah dilakukan diketahui bahwa data tersebar disekitar garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel-variabel ini berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk membuktikan atau menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pengujian ini dilakukan dengan melihat *Variance Factor* (VIF) dari hasil regresi.

1. Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat multikolonieritas pada penelitian tersebut.
2. Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan VIF > 10, maka dapat dikatakan bahwa terjadi multikolonieritas pada penelitian tersebut.

Tabel 5 Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
Pelatihan	0,479	1,960	Bebas Multikolonieritas
Reward	0,0595	2,086	Bebas Multikolonieritas
Motivasi	0,510	1,680	Bebas Multikolonieritas

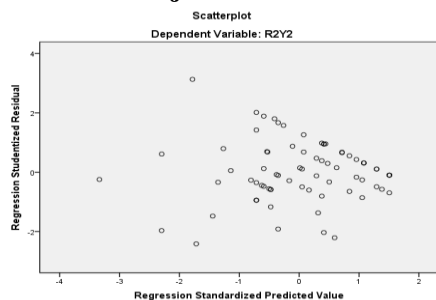
Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas, bahwa VIF untuk semua variabel dalam penelitian ini menunjukkan angka < 10 dan memiliki nilai tolerance > 0,10. Dengan demikian dapat dikatakan persamaan regresi penelitian ini tidak terdapat multikolonieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menunjukkan apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan lain. Jika varians dari dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas.

Gambar 3 Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Olahan

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat heterokedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,463	0,414		3,536	0,001
Pelatihan	0,343	0,109	0,392	3,143	0,016
Reward	0,137	0,086	0,178	1,592	0,002
Motivasi	0,234	0,128	0,221	1,833	0,071

Sumber : Data Olahan

Dari Tabel 6 maka dapat diketahui persamaan regresi linier berganda dari pengujian yang dilakukan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e$$

$$Y = 1,463 + 0,343 X_1 + 0,137 X_2 + 0,234 X_3 + e$$

1. Nilai konstanta (a) sebesar 1,463. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka kinerja sebesar 0,643.
2. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,343. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pelatihan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,343 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel reward sebesar 0,137. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan penempatan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,137 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,234. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,234 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.

- Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} serta membandingkan nilai signifikansi t dengan *level of significant* (α). Nilai *level of significant* yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5%.

- Hasil Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Dari hasil yang telah dilakukan diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 3,143 $>$ 1,666 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 $<$ 0,05. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

- Hasil Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Dari hasil yang telah dilakukan diketahui bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu 1,592 $>$ 1,666 dengan nilai signifikansi sebesar 0,116 $<$ 0,05. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_2 ditolak.

- Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

Dari hasil yang telah dilakukan diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 1,833 $>$ 1,666 dengan nilai signifikansi sebesar 0,071 $<$ 0,05. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh signifikan variabel bebas (X) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

Dalam hasil pengujian diketahui $F_{hitung} (21,404) > F_{tabel} (2,73)$ dengan Sig. (0,000) $<$ 0,05. Artinya adalah bahwa variabel pelatihan, reward dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja penelitian dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) yaitu pengujian yang bertujuan mengukur berapa persen variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,692 ^a	0,478	0,456	0,34273

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 7 diperoleh nilai R sebesar 0,692 atau 69,2% dan R Square sebesar 0,478 atau 47,8%. Artinya persentase pengaruh variabel pelatihan, reward dan motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 47,8%. Sedangkan sisanya 52,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Penelitian Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau

Hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 3,143 $>$ 1,666 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 $<$ 0,05 yang berarti pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Penelitian Dosen, semakin sering pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen dalam menjalankan tugas tridarma perguruan tinggi maka semakin baik kinerja seorang dosen tersebut.

Menurut Mangkunegara (dalam Fajri, 2019) pelatihan ditunjukkan kepada seseorang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis sesuai dengan tingkat dan kualifikasi pekerjaan mereka saat ini dengan jangka waktu yang relatif singkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indah Ayu Johanda Putri dan Djohan Mashudi (2016) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Indra Marjaya dan Fajar Pasaribu (2019) juga menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Penelitian Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau

Hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,592 > 1,666$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,116 < 0,05$ yang berarti *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Penelitian Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* bukanlah faktor yang tepat untuk meningkatkan kinerja di Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Salah satu penyebabnya diduga bahwa sistem penghargaan yang disediakan tidak tersalurkan dengan baik yang berdampak tidak mampu menjadikan *reward* sebagai motivasi dalam usaha meningkatkan kinerja dosen secara maksimal.

Reward merupakan imbalan yang diberikan kepada seseorang sebagai bentuk apresiasi karena telah memberikan kinerja secara maksimal kepada organisasi untuk mencapai tujuan akhir dari apa yang ingin diraih.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suak (2017) yang menemukan bahwa *reward* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vallery

G.E Nampo dan Merinda H.Ch Pandowo (2020) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Penelitian Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau

Hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,833 > 1,666$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,071 < 0,05$ yang berarti motivasi berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Penelitian Dosen. Motivasi memiliki hubungan terhadap kinerja dosen, seseorang yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi. Jika motivasi dirasakan masih belum optimal sebaiknya pimpinan melakukan observasi apa penyebab rendahnya motivasi pada diri orang tersebut dalam menjalankan tugasnya sehingga orang tersebut dapat termotivasi dalam menjalankan tugasnya untuk meningkatkan kinerja.

Seperti yang diketahui motivasi merupakan salah satu faktor untuk membentuk kinerja yang baik agar dapat mencapai target yang telah ditentukan sehingga tidak merugikan organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian Rosmaini (2019) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sandhi Fialy Harahap dan Satria Tirtayasa (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penelitian dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau.

2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan bahwa secara parsial reward tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja penelitian dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga ditemukan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja penelitian dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau.

Saran

1. Kinerja dosen dapat dipengaruhi beberapa faktor seperti pelatihan, motivasi dan reward. Dilingkup Fakultas Ekonomi dan Bisnis semua faktor tersebut sudah dapat dikatakan sangat baik, oleh karena itu Fakultas Ekonomi dan Bisnis agar terus mempertahankan kinerja supaya mendapatkan hasil kerja yang maksimal dalam menjalankan Tridarma Perguruan Tinggi terutama dalam kebijakan terkait penelitian sebaiknya dapat ditingkatkan agar dosen dapat meningkatkan kualitas penelitian seperti memberikan insentif berupa jaminan dana penelitian.
2. Bagi Instansi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik lagi untuk kedepannya, serta memberikan fasilitas yang memadai untuk mendukung para dosen dalam melakukan penelitian dengan efektif.
3. Pihak pimpinan sebaiknya melakukan pelatihan untuk lebih meningkatkan kinerja dosen dalam melaksanakan tugas tugas sesuai dengan tugas yang diemban.
4. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel penelitian yang berbeda yang bisa mempengaruhi terhadap kinerja penelitian dosen serta mempertimbangkan perluasan objek di dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Aziz, Safrudin. 2016. *Manajemen Mutu Perguruan Tinggi Koreksi dan Implementasi*. Yogyakarta: Gava Media.
- Budiman, A., dan Solovida, G. T. 2019. Analisis Model Mengenai Nilai, Reward, Motivasi, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pada Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Dan Statistik Kabupaten Brebes. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 7(2), 78-89.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia konsep dan Kinerja*. Edisi Pertama. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Febrianti, S. 2014. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (studi pada karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1).
- Fajri, J. 2019. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan

- Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. BPR. BDW. Yogyakarta.
- Faris, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Tetap Pada Universitas Prima Indonesia. *Agriprimatech*, 4(1), 16-24.
- Fenia, Selvi, Zola. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Dosen Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Sekolah Tinggi X Di Sumatera Barat. *Jurnal Benefita: Ekonomi Pembangunan, Manajemen Bisnis & Akuntansi*, 3(1), 76-83.
- Handajani, S., et al. 2017. *Influence of Motivation and Competence Factor on Lecturers' Performance in Universitas Negeri Surabaya*. In *1st International Conference on Social, Applied Science and Technology in Home Economics (ICONHOMECES 2017)*. Atlantis Press.
- Hikmawati, Fenti. 2018. *Metodologi Penelitian*. Edisi 1. Depok: Rajawali Pers.
- Intan, R. 2017. Sistem Penghargaan Sebagai Solusi Peningkatan Kinerja Dosen. *JURNAL ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN PUBLIK*, 7(1), 47-57.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Kurniawan, Albert. 2014. *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis Teori, Praktik Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Lidinnillah, F., Murni, S., and Madhakomala, R. 2019. *The Effect Of Reward On Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Lecturers Of Muria Kudus University (UMK) Kudus Central Java*. In *International Conference on Cultural Studies* (Vol. 2, pp. 291-295).
- Lina, Dewi. 2014. Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai dengan sistem Reward sebagai variabel moderating. *JRAB: Jurnal Riset Akuntansi & Bisnis*, 14(1).
- Lubis, Yusniar, Bambang Hermanto, dan Emron Edison. 2018. *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Marliza, Yayuk. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompetensi, Serta Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Dosen Pada Universitas Musi Rawas. *Fordema*, 12(1), 85-102.
- Marzuki, M. 2019. Pengaruh Pengembangan Sdm, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Politeknik Maritim AMI Di Makassar. In *Prosiding Seminar Nasional Sinergitas Multidisiplin Ilmu Pengetahuan dan Teknologi* (Vol. 2, pp. 8-12).
- Mawarni, R., Amin, M. J., & Anggraeny, R. 2019. Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Timur.
- Mirfan, M., et. al (2018). *Relation of Lecturer's Competency, Motivation and Utilization of Information and Communication Technologies to Job Satisfaction and Performance*.
- Mustikawati, M., dan Ansar, A. 2019. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Dosen Stmik Handayani Makassar. *YUME: Journal of Management*, 2(3).
- Nompo, V. G., & Pandowo, M. H. (2020). Pengaruh Reward, Punishment Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(4).
- Oviyanti, F. 2018. Kinerja Penelitian Dosen Prodi Pendidikan Agama Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. *Tadrib*, 4(1), 138-162.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Putri, Indah Ayu Johanda, dan Mashudi, Djohan. 2016. Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Pelayaran Surabaya Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JADE17: Jurnal Doktor Ekonomi*, 1(1).
- Rahim, R., and Arfiah, A. 2020. *Affecting Factors Performance of Lecturer Remains in the University of Muhammadiyah Buton*. *International Journal of Management Progress*, 1(2), 41-49.
- Rohmah, Nafilatur, Muhammad Huda AY, dan Kusmintardjo Kusmintardjo. 2016. Strategi peningkatan kemampuan dosen dalam penulisan karya ilmiah (studi multi kasus pada Unisda dan Staidra di Kabupaten Lamongan). *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 1(7), 1312-1322.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15
- Salahuddin, S. 2019. Pengaruh Disiplin Dan Profesionalisme Serta

- Insentif Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 4(2), 255-265.
- Santi, Wa., dan Mukhtar, M. 2018. Pengaruh Reward dan Kontrak Psikologis Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dosen Fkip Universitas Halu Oleo (UHO). *JURNAL ILMIAH WAHANA PENDIDIKAN*, 4(3), 88-97.
- Sedarmayanti, dan Syarifudin Hidayat. 2012. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, P. Sondang, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Junihot. M., Sa'Ud, U. S., & Komariah, A. 2019. Model Pelatihan Berbasis Produk Untuk Meningkatkan Kinerja Penelitian dan Publikasi Karya Ilmiah. *Jurnal Jaffray*, 17(1), 107-122.
- Sopiah, dan Etta Mamang Sangadji. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Srikaningsih, A., and Setyadi, D. 2015. *The Effect of Competence and Motivation and Cultural Organization towards Organizational Commitment and Performance on State University Lecturers in East Kalimantan Indonesia*. *European Journal of Business and Management*, 7(17), 208-220.
- Suak, R., Adolfina, A., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: ANDI.
- Sufianti, A., dan Permana, J. 2015. Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 22(1).
- Sujarweni. 2014. *Metodologi Penelitian Lengkap Praktis dan Mudah Dipahami*. Pustakabarupress: Yogyakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sukaesih Kurniati Tatik Fidowaty, P. 2018. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penelitian Dosen Universitas Komputer Indonesia. *JIPSI-Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi UNIKOM*, 7.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan – Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenamedia Group.
- Syahalam, E., Nugroho, S., dan Nasution, N. 2014. Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, imbalan terhadap kinerja dosen sertifikasi dalam melaksanakan proses belajar mengajar dipoltekkes kemenkes bengkulu tahun akademik 2012/2013. *The*

- Manager Review Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(3), 560-570.
- Wibowo. 2017. *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi 3. Depok: Rajawali Pers.
- Widiasworo, Erwin. 2019. *Menyusun Penelitian Kuantitatif untuk Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta: Araska.
- Wibowo, Erwin Dwi Edi. 2012. *Pengaruh Kompensasi Dan Aktualisasi Diri Terhadap Motivasi Penelitian Dosen Universitas Semarang*. *Dinamika Sains*, 10(22).
- Widodo, Suparno Eko. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yuswardi, Y. 2020. Faktor-faktor Praktek Sumber Daya manusia yang Mempengaruhi Kinerja karyawan Perusahaan Garmen di Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(1), 52-60.