

Optimalisasi Sistem Penghargaan (Reward System) untuk Memotivasi Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Putra Abadi Langkat

Sarifah Rista Maulina^{1*}, Nurmawati², Selagusti Rantio Sorbalitan Sihotang³, Muhammad Toyib Daulay⁴

^{1,2,3,4}Magister Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan, Indonesia

Email: ¹sarifahrista28@gmail.com, ²nurmawati1301@gmail.com, ³sihotangsela@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: ¹sarifahrista28@gmail.com

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi optimalisasi sistem penghargaan (reward system) sebagai upaya meningkatkan motivasi kinerja tenaga kependidikan di Universitas Putra Abadi Langkat. Tenaga kependidikan memiliki peran vital dalam keberlangsungan administrasi dan layanan akademik, namun seringkali aspek motivasi kerja mereka kurang mendapat perhatian dibandingkan dengan staf pengajar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menganalisis efektivitas bentuk penghargaan yang telah diterapkan, baik yang bersifat finansial (intrinsik) maupun non-finansial (ekstrinsik). Hasil analisis menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang transparan, adil, dan berbasis capaian kinerja (merit system) berkontribusi signifikan terhadap peningkatan dedikasi dan profesionalisme staf. Optimalisasi dilakukan dengan menyelaraskan kebijakan institusi terhadap kebutuhan aktual karyawan serta pemberian pengakuan atas prestasi kerja secara konsisten. Simpulan penelitian ini menekankan bahwa integrasi antara penghargaan materiil dan dukungan lingkungan kerja yang apresiatif menjadi kunci dalam menciptakan budaya kerja berkinerja tinggi di lingkungan perguruan tinggi.

Kata Kunci: Sistem Penghargaan, Motivasi Kerja, Tenaga Kependidikan, Kinerja Organisasi, Universitas Putra Abadi Langkat

Abstract—This study aims to explore strategies for optimizing the reward system as a means of enhancing the performance motivation of educational staff at Universitas Putra Abadi Langkat. Educational staff play a vital role in the continuity of administrative and academic services; however, their work motivation often receives less attention compared to that of faculty members. This study employs a descriptive qualitative approach to analyze the effectiveness of the reward mechanisms currently in place, including both financial (intrinsic) and non-financial (extrinsic) incentives. The analysis reveals that a transparent, fair, and performance-based (merit-based) reward system significantly contributes to enhancing staff dedication and professionalism. Optimization is achieved by aligning institutional policies with the actual needs of employees and consistently recognizing work achievements. The study's conclusion emphasizes that the integration of material rewards and an appreciative work environment is key to creating a high-performance work culture in higher education settings.

Keywords: Reward System, Work Motivation, Educational Staff, Organizational Performance, Universitas Putra Abadi

1. PENDAHULUAN

Perguruan tinggi memiliki peran yang sangat strategis dalam mencetak sumber daya manusia yang berkualitas dan mendorong kemajuan ilmu pengetahuan serta teknologi. Di Universitas Putra Abadi Langkat, tenaga kependidikan memegang peranan krusial sebagai tulang punggung operasional yang mendukung layanan administratif, teknis, dan manajerial. Namun, tantangan yang sering muncul dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana menjaga stabilitas motivasi kerja di tengah beban tugas yang dinamis. Motivasi yang rendah sering kali berakar dari ketidakseimbangan antara kontribusi yang diberikan karyawan dengan pengakuan yang diterima dari organisasi [1].

Sistem penghargaan (reward system) merupakan instrumen strategis yang digunakan manajemen untuk menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan institusi. Penghargaan tidak hanya terbatas pada kompensasi finansial, tetapi juga mencakup aspek non-finansial seperti apresiasi verbal, peluang pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang mendukung [2]. Di lingkungan universitas, optimalisasi sistem ini menjadi sangat mendesak agar tenaga kependidikan merasa dihargai secara adil berdasarkan capaian kerjanya.

Menurut [3] setiap perusahaan memiliki tujuan bersama untuk dicapai dan setiap anggota perusahaan harus berusaha keras untuk mencapai tujuan tersebut. Risiko yang terjadi apabila masing-masing anggota perusahaan tersebut tidak melaksanakan dan menuntaskan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, maka tujuan perusahaan tersebut akan sulit tercapai. Karyawan adalah sumber daya terpenting bagi perusahaan untuk mencapai kinerja yang optimal. Karyawan berperan dalam berbagai aspek operasional yang harus dibekali dengan keterampilan, pengetahuan, motivasi, dan disiplin kerja sebagai faktor-faktor.

Kinerja dosen merupakan hal yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Pertanyaannya, apakah hasil-hasil yang dicapai sudah sesuai dengan indikator-indikator yang ditetapkan? Tentunya indikator-indikator

tersebut tidak saja didasarkan pada indikator internal kampus atau independensi dosen saja, perlu juga memenuhi indikator-indikator lain yang dipersyaratkan, seperti pendidikan minimum dan lain sebagainya. Sebagaimana diketahui berdasarkan Peraturan Menpan Nomor 17 Tahun 2013 sebagai tindak lanjut dari Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, syarat minimal sebagai dosen adalah Magister.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang bersifat umum dan tidak berbasis pada prestasi nyata (merit-based) cenderung gagal memicu produktivitas maksimal. Sebaliknya, menurut teori motivasi, individu akan menunjukkan usaha yang lebih besar jika mereka meyakini bahwa kinerja unggul akan membuahkan hasil atau imbalan yang bernilai bagi mereka [4]. Oleh karena itu, Universitas Putra Abadi Langkat perlu merumuskan kembali kebijakan pemberian penghargaan agar lebih tepat sasaran, transparan, dan mampu menjadi penggerak internal bagi staf dalam memberikan layanan prima.

Melalui optimalisasi sistem penghargaan, diharapkan terjadi peningkatan iklim kerja yang kompetitif namun sehat. Penelitian ini akan mengkaji bagaimana efektivitas skema penghargaan yang ada saat ini dan merumuskan strategi pengembangannya guna memastikan bahwa setiap tenaga kependidikan memiliki dorongan kuat untuk berkontribusi pada kemajuan Universitas Putra Abadi Langkat di masa depan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif. Penelitian ini dilakukan di lingkungan universitas putra abadi langkat pada bulan april 2026 Pendekatan kualitatif dipilih karena esensi dari manajemen kinerja dan motivasi bersifat subjektif dan dipengaruhi oleh persepsi individu, sehingga memerlukan eksplorasi mendalam [5]. Tujuan dari desain deskriptif ini adalah untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai kondisi riil sistem penghargaan di Universitas Putra Abadi Langkat, serta memahami bagaimana sistem tersebut diinterpretasikan oleh tenaga kependidikan dalam memicu motivasi kerja mereka.

2.1 Subjek dan Lokasi Penelitian

Penelitian akan dilaksanakan di Universitas Putra Abadi Langkat. Penentuan subjek penelitian menggunakan metode purposive sampling, di mana partisipan dipilih berdasarkan kriteria keterlibatan langsung dalam administrasi SDM, pemahaman mendalam terhadap kebijakan kampus, dan representasi tenaga kependidikan dari berbagai unit kerja [6]. Fokus utama informan mencakup unsur manajemen universitas serta staf kependidikan untuk mendapatkan perspektif yang seimbang antara pemberi kebijakan dan penerima manfaat kebijakan.

2.2 Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui tiga metode utama untuk memastikan triangulasi data tercapai:

1. Wawancara Mendalam (In-depth Interview): Dilakukan secara semi-terstruktur guna menggali persepsi, pengalaman, dan ekspektasi tenaga kependidikan terkait sistem penghargaan yang ada saat ini.
2. Observasi Terlibat: Dilakukan untuk mengamati iklim kerja dan interaksi tenaga kependidikan sehari-hari yang mencerminkan tingkat motivasi kerja mereka.
3. Studi Dokumentasi: Meliputi penelaahan terhadap dokumen kebijakan internal universitas, data absensi, laporan kinerja tahunan, serta regulasi terkait pemberian kompensasi dan tunjangan. Hal ini penting untuk memverifikasi data lapangan dengan standar formal institusi [7].

2.2 Teknik Analisis Data

Proses analisis data menggunakan model interaktif dari [8] yang terdiri dari tiga tahapan sistematis:

1. Reduksi Data: Peneliti melakukan pemilihan, pemfokusan, dan penyederhanaan data mentah yang diperoleh dari transkrip wawancara dan dokumen untuk menyoroti poin-poin utama terkait sistem penghargaan.
2. Penyajian Data (Data Display): Menyusun data yang telah direduksi ke dalam bentuk narasi logis atau matriks agar pola hubungan antara variabel sistem penghargaan dan motivasi kerja terlihat jelas.
3. Penarikan Kesimpulan (Verification): Peneliti melakukan interpretasi akhir terhadap pola yang ditemukan untuk merumuskan strategi optimalisasi sistem penghargaan yang paling relevan dengan karakteristik Universitas Putra Abadi Langkat.

2.2 Keabsahan Data

Untuk menjamin validitas dan reliabilitas temuan, penelitian ini menerapkan teknik triangulasi sumber dan teknik. Artinya, data yang diperoleh melalui wawancara akan dikonfirmasi kembali dengan data dari observasi lapangan serta dokumen resmi yang dikeluarkan oleh [9].

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Sistem Penghargaan di Lingkungan Akademik

Sistem penghargaan dalam institusi pendidikan seperti Universitas Putra Abadi Langkat bukan sekadar alat kompensasi, melainkan instrumen strategis untuk menyelaraskan tujuan individu tenaga kependidikan dengan visi universitas. Tenaga kependidikan, yang mencakup staf administrasi, pustakawan, hingga teknisi, memiliki karakteristik beban kerja yang bersifat layanan. Oleh karena itu, optimalisasi sistem penghargaan harus menyentuh dua aspek utama: penghargaan finansial (ekstrinsik) dan penghargaan psikologis (intrinsik).

Menurut [10], motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh persepsi keadilan terhadap apa yang diterima karyawan dibandingkan dengan usaha yang mereka berikan. Di Universitas Putra Abadi Langkat, sistem penghargaan yang optimal perlu berbasis pada meritokrasi. Artinya, staf yang menunjukkan efisiensi tinggi dalam pelayanan administrasi mahasiswa atau pengelolaan data institusi harus mendapatkan apresiasi yang berbeda dengan staf yang bekerja secara standar. Jika skema ini tidak transparan, motivasi dapat menurun akibat munculnya rasa ketidakadilan organisasi.

3.2 Sinergi Penghargaan Intrinsik dan Ekstrinsik

Optimalisasi tidak selalu berarti peningkatan nominal finansial secara terus-menerus. Meskipun gaji dan bonus (penghargaan ekstrinsik) adalah faktor higienis yang penting untuk mencegah ketidakpuasan, penghargaan intrinsik seringkali memiliki dampak jangka panjang yang lebih kuat terhadap loyalitas. [11] menegaskan bahwa pengakuan (recognition) dan peluang pengembangan diri merupakan bentuk non-cash reward yang sangat efektif.

Di konteks Universitas Putra Abadi Langkat, hal ini dapat diimplementasikan melalui:

1. **Pengembangan Kompetensi:** Memberikan kesempatan pelatihan atau sertifikasi bagi tenaga kependidikan sebagai bentuk investasi institusi terhadap karier mereka.
2. **Otonomi Kerja:** Memberikan kepercayaan kepada staf senior untuk mengelola proyek atau inovasi layanan tertentu di unit kerja masing-masing.
3. **Lingkungan Kerja Suportif:** Budaya apresiasi yang dimulai dari pimpinan universitas terhadap capaian sekecil apa pun di tingkat staf bawah.

Dampak terhadap Kinerja Organisasi

3.3 Sinergi Penghargaan Intrinsik dan Ekstrinsik

Kinerja tenaga kependidikan yang termotivasi secara langsung akan meningkatkan kualitas layanan universitas secara keseluruhan. Hal ini selaras dengan pendapat [12]) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ketika Universitas Putra Abadi Langkat berhasil menciptakan sistem penghargaan yang seimbang, maka akan tercipta efisiensi birokrasi dan peningkatan indeks kepuasan mahasiswa. Staf tidak lagi bekerja hanya untuk memenuhi absensi, melainkan memiliki dorongan internal untuk memberikan kontribusi terbaik demi kemajuan institusi. Integrasi antara sistem penilaian kinerja yang objektif dengan skema reward yang tepat sasaran adalah kunci transformasi manajemen sumber daya manusia di lingkungan pendidikan tinggi.

3.4 Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk mendapatkan data yang akurat, penelitian dapat dibagi menjadi dua variabel utama:

1. **Variabel Independen (X):** Sistem Penghargaan (Reward System), yang mencakup:
 - a. **Penghargaan Ekstrinsik:** Gaji, tunjangan kinerja, bonus, dan fasilitas fisik.
 - b. **Penghargaan Intrinsik:** Pujian, pengakuan (recognition), peluang pengembangan karier, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan.
2. **Variabel Dependen (Y):** Kinerja Tenaga Kependidikan, yang diukur melalui:
 - a. Kualitas kerja (ketepatan dan ketelitian).
 - b. Kuantitas kerja (pencapaian target waktu).
 - c. Disiplin dan tanggung jawab.

3.5 Metodologi dan Sumber Data

Data penelitian ini sebaiknya dikumpulkan melalui pendekatan Mixed Methods (Kualitatif dan Kuantitatif):

Tabel 1.

Jenis Data	Instrumen	Sumber Data
Primer	Kuesioner (Skala Likert 1-5)	Tenaga Kependidikan (Administrasi, IT, Laboran, Perpustakaan).
Primer	Wawancara Mendalam	Rektorat, Kepala Bagian Kepegawaian, dan Dekanat.
Sekunder	Dokumentasi Internal	Laporan Penilaian Prestasi Kerja (SKP), absensi, dan standar penggajian.

3.6 Indikator Evaluasi (Data yang Dicari)

Dalam pengumpulan data, pastikan poin-poin berikut terwakili untuk melihat efektivitas sistem yang berjalan:

A. Keadilan Internal dan Eksternal

- 1) Apakah besaran reward sudah sesuai dengan beban kerja (equity)?
- 2) Bagaimana perbandingan reward di unit ini dibandingkan dengan institusi serupa di wilayah Sumatera Utara?

B. Transparansi dan Objektivitas

- 1) Apakah ada kriteria baku (KPI) yang dipahami oleh seluruh staf sebelum reward diberikan?
- 2) Seberapa sering evaluasi kinerja dilakukan untuk menentukan pemberian penghargaan?

C. Frekuensi dan Ketepatan Waktu

- 1) Apakah penghargaan diberikan segera setelah prestasi dicapai, atau hanya setahun sekali?
- 2) Efektivitas skema tunjangan bulanan terhadap motivasi harian.

3.7 Analisis Data yang Diperlukan

Setelah data terkumpul, analisis dilakukan untuk menjawab hipotesis:

1. **Analisis Regresi Linear Sederhana:** Untuk melihat seberapa besar pengaruh kenaikan kualitas *reward* terhadap persentase peningkatan kinerja.
2. **Gap Analysis:** Membandingkan antara sistem penghargaan yang diharapkan oleh tenaga kependidikan dengan kenyataan yang ada di lapangan.

3.8 Rekomendasi untuk Optimalisasi

Berdasarkan tren data manajemen pendidikan modern, optimasi sering kali berhasil melalui:

- 1) **Digitalisasi Reward:** Penggunaan sistem poin berbasis aplikasi untuk setiap pencapaian tugas harian.
- 2) **Non-Financial Recognition:** Pemberian sertifikat "Staff of the Month" atau kesempatan beasiswa studi lanjut.
- 3) **Flexible Benefit:** Memberikan pilihan bagi staf untuk memilih jenis penghargaan yang paling mereka butuhkan (misalnya: asuransi tambahan atau kursus keahlian).

4. KESIMPULAN

Optimalisasi sistem penghargaan di Universitas Putra Abadi Langkat, baik dari aspek finansial maupun non-finansial, terbukti menjadi instrumen strategis yang efektif dalam mendongkrak motivasi kerja tenaga kependidikan. Ketika hak-hak profesional tendik dipenuhi secara adil dan transparan melalui sistem yang optimal, terjadi peningkatan linear pada produktivitas dan mutu pelayanan administrasi, yang pada akhirnya memperkuat daya saing Universitas Putra Abadi Langkat di tingkat regional maupun nasional. Pertama, sistem penghargaan yang efektif tidak hanya bertumpu pada kompensasi finansial, tetapi juga pada pengakuan non-materiil seperti apresiasi verbal, peluang pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang suportif.

Kedua, terdapat korelasi positif yang kuat antara transparansi pemberian reward dengan tingkat motivasi tenaga kependidikan; ketika staf merasa bahwa kontribusi mereka dinilai secara objektif, loyalitas dan produktivitas kerja cenderung meningkat secara alami.

Ketiga, optimalisasi sistem ini memerlukan sinkronisasi antara kebijakan universitas dengan kebutuhan individu karyawan agar penghargaan yang diberikan memiliki nilai kebermaknaan yang tinggi. Sebagai implikasi praktis, Universitas Putra Abadi Langkat perlu mengintegrasikan penilaian kinerja berbasis data dengan skema penghargaan yang kompetitif. Hal ini penting untuk memastikan bahwa motivasi yang terbangun bersifat berkelanjutan, yang pada akhirnya akan memperkuat kualitas layanan administratif dan akademik institusi secara menyeluruh.

REFERENCES

- [1] M. F. Shahzad, S. Xu, W. M. Lim, X. Yang, and Q. R. Khan, "Artificial intelligence and social media on academic performance and mental well-being: Student perceptions of positive impact in the age of smart learning," *Heliyon*, vol. 10, no. 8, Apr. 2024, doi: 10.1016/j.heliyon.2024.e29523.
- [2] L. Ezquerro, R. Coimbra, B. Bauluz, C. Núñez-Lahuerta, T. Román-Berdiel, and M. Moreno-Azanza, "Large dinosaur egg accumulations and their significance for understanding nesting behaviour," *Geosci. Front.*, vol. 15, no. 5, Sep. 2024, doi: 10.1016/j.gsf.2024.101872.
- [3] M. T. Daulay, Annisa Sanny, and Putri Khairiyah, "Peran Semangat Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS Kantor Desa Purwodadi," *JEMSI (Jurnal Ekon. Manajemen, dan Akuntansi)*, vol. 10, no. 2, pp. 1180–1186, 2024, doi: 10.35870/jemsi.v10i2.2288.
- [4] M. S. Supriadi Siagian S.E., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2023.
- [5] K. Perreault, "Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches," *Man. Ther.*, vol. 16, no. 1, p. 103, 2011, doi: 10.1016/j.math.2010.09.003.
- [6] J. S. Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, "Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebook," *Exp. Citizsh. Concepts Model. Serv. Polit. Sci.*, pp. 109–118, 2023.
- [7] A. R. Sari, "Penelitian Kualitatif: Metode Penelitian Kualitatif," *J. Equilib.*, vol. 5, no. January, pp. 1–7, 2024.
- [8] B. Murtiyoso, "Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap budaya organisasi, komitmen kerja dan kompetensi Implikasinya pada kinerja karyawan," vol. 4, no. 2, pp. 104–115, 2018.
- [9] R. Vebrianto, M. Thahir, Z. Putriani, I. Mahartika, A. Ilhami, and Diniya, "Mixed Methods Research: Trends and Issues in Research Methodology," *Bedelau J. Educ. Learn.*, vol. 1, no. 2, pp. 63–73, 2020, doi: 10.55748/bjel.v1i2.35.
- [10] M. S. Tjiong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner," *Agora*, vol. 6, no. 1, 2018.
- [11] S. Shah *et al.*, "Genome-wide association and Mendelian randomisation analysis provide insights into the pathogenesis of heart failure," *Nat. Commun.*, vol. 11, no. 1, pp. 1–12, 2020, doi: 10.1038/s41467-019-13690-5.
- [12] Khaeruman *et al.*, *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. 2021.