

IMPLEMENTASI SISTEM REWARD TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA (BEM) SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) JAMBI

Noviardi Ferzi¹⁾, Albetris²⁾, Friska Artaria Sitanggang³⁾, Dian Yulistarini⁴⁾

^{1,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Jambi, Jambi, Indonesia

² Magister Ekonomi, Universitas Tadulako, Sulawesi Tengah, Indonesia

⁴ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti, Palembang, Indonesia

Corresponding E-mail: Albetris90@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem reward terhadap kinerja organisasi pada Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Jambi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 50 responden yang merupakan anggota aktif BEM. Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai korelasi r hitung lebih besar dari r tabel (0.279), sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.834, yang berarti instrumen reliabel. Analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa sistem reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi dengan persamaan regresi $Y = 2.832 + 0.248X$. Nilai signifikansi (p -value) sebesar $0.001 < 0.05$ dan t hitung $> t$ tabel, yang mengindikasikan bahwa variabel reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.783 menunjukkan bahwa 78,3% variasi kinerja organisasi dapat dijelaskan oleh variabel reward, sementara sisanya sebesar 21,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Hasil ini mengimplikasikan bahwa sistem reward yang tepat dapat menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi kemahasiswaan secara efektif.

Katakunci: Reward, Kinerja Organisasi, Regresi Linier, BEM, STIE Jambi.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of the reward system on organizational performance in the Student Executive Board (BEM) at the Jambi College of Economics (STIE). The method used in this study is a quantitative method with a descriptive approach. Data collection techniques were carried out by distributing questionnaires to 50 respondents who were active members of BEM. The validity test showed that all statement items had a correlation value of r count greater than r table (0.279), so they were declared valid. The reliability test produced a Cronbach's Alpha value of 0.834, which means the instrument is reliable. Simple linear regression analysis showed that the reward system had a significant effect on organizational performance with a regression equation of $Y = 2.832 + 0.248X$. The significance value (p -value) was $0.001 < 0.05$ and t count $> t$ table, which indicated that the reward variable had a positive and significant effect on performance. The coefficient of determination (R^2) value of 0.783 indicates that 78.3% of the variation in organizational performance can be explained by the reward variable, while the remaining 21.7% is explained by other variables outside the model. These results imply that an appropriate reward system can be a strategic instrument in improving the performance of student organizations effectively.

Keywords: Reward, Organizational Performance, Linear Regression, BEM.

A. PENDAHULUAN

Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) merupakan bagian integral dari kehidupan kampus yang berperan sebagai wadah pengembangan potensi, kreativitas, serta kepemimpinan mahasiswa. Di dalam struktur organisasi BEM, performa dan kontribusi setiap individu memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan strategi manajerial yang mampu mendorong motivasi, produktivitas, serta loyalitas anggota, salah satunya melalui penerapan sistem reward atau penghargaan.

Disetiap organisasi, sistem reward dipandang sebagai salah satu elemen kunci yang dapat meningkatkan kinerja dan loyalitas individu. Penerapan sistem penghargaan yang tepat sangat penting untuk membentuk lingkungan kerja yang positif serta mendorong anggota agar mampu memberikan kontribusi optimal. Ketika penghargaan diberikan secara adil dan proporsional, anggota organisasi akan merasa dihargai atas usaha dan pencapaian mereka, yang pada akhirnya menciptakan atmosfer kerja yang mendukung pertumbuhan dan inovasi.

Salah satu organisasi kemahasiswaan yang menerapkan pendekatan ini adalah Unit Kegiatan Mahasiswa di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Jambi. BEM ini tidak hanya menjadi tempat bagi mahasiswa untuk menyalurkan kreativitas, minat, dan bakat mereka, tetapi juga menjadi sarana untuk mengasah kemampuan kepemimpinan dan kerja tim. Seiring meningkatnya partisipasi mahasiswa, tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia pun semakin kompleks. Banyak organisasi mahasiswa di Indonesia, termasuk di STIE Jambi, masih menghadapi hambatan dalam membangun sistem reward yang efektif. Kurangnya pemahaman dan implementasi sistem reward sering kali berdampak pada rendahnya motivasi serta performa anggota dalam menjalankan tanggung jawab organisasi.

Penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi karena sistem reward merupakan salah satu komponen strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi, namun masih minim penerapannya secara terstruktur di

lingkungan organisasi mahasiswa. BEM keanggotaannya bersifat sukarela dan tidak diimbangi dengan kompensasi finansial formal, strategi penghargaan menjadi krusial untuk menjaga partisipasi aktif dan semangat kontribusi. Oleh karena itu, dibutuhkan kajian empiris yang dapat memberikan bukti ilmiah mengenai efektivitas sistem reward dalam meningkatkan kinerja organisasi mahasiswa, sehingga hasilnya dapat digunakan sebagai dasar perbaikan kebijakan dan manajemen organisasi kemahasiswaan.

Sebagian besar penelitian terdahulu lebih menitikberatkan pada pengaruh reward dalam konteks korporasi atau perusahaan, yang fokusnya berada pada kinerja karyawan formal dengan sistem kompensasi yang terstruktur (Ahmad Gunawan et al., 2023). Sementara itu, studi yang mengkaji pengaruh reward di lingkungan organisasi kemahasiswaan masih sangat terbatas, baik dari segi jumlah maupun kedalaman analisis. Selain itu, pendekatan yang digunakan umumnya masih bersifat kualitatif atau studi kasus terbatas, sehingga kurang memberikan gambaran kuantitatif yang bisa digeneralisasi. Hal ini menciptakan celah penelitian (research gap) yang penting untuk diisi melalui studi ini.

Kebaharuan (Novelty) terletak pada konteks objek dan pendekatan yang digunakan. Berbeda dari penelitian sebelumnya yang menggabungkan sistem reward dan punishment dalam satu kerangka analisis, studi ini secara khusus memfokuskan diri hanya pada sistem reward, serta mengujinya secara kuantitatif di lingkungan organisasi kemahasiswaan, yakni BEM STIE Jambi. Penelitian ini juga menawarkan perspektif baru mengenai bagaimana sistem reward non-finansial dapat dirancang secara strategis untuk meningkatkan partisipasi dan kinerja dalam organisasi berbasis sukarelawan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperluas cakupan literatur yang ada, tetapi juga memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan kebijakan organisasi kemahasiswaan yang lebih profesional dan berbasis bukti.

TINJAUAN PUSTAKA

Reward

Reward atau penghargaan merupakan bentuk apresiasi positif yang diberikan kepada anggota organisasi sebagai balasan atas pencapaian mereka dalam menjalankan tanggung jawab. Pemberian reward diharapkan mampu meningkatkan semangat anggota untuk terus memperbaiki dan mengembangkan kinerjanya. Dalam perspektif manajerial, reward menjadi salah satu alat penting untuk memicu motivasi kerja. Sejumlah studi menunjukkan bahwa sistem penghargaan berpengaruh secara positif terhadap peningkatan motivasi kerja individu (Fadil et al., 2024).

Menurut Irawanti (2016), reward terbagi menjadi dua jenis utama. Pertama, reward intrinsik, yaitu bentuk penghargaan yang berasal dari dalam diri individu, seperti rasa puas dan bangga atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Kedua, reward ekstrinsik, yaitu bentuk penghargaan yang diberikan oleh pihak luar, khususnya dari atasan, sebagai pengakuan atas keberhasilan seseorang. Reward ini bisa berupa kompensasi langsung (seperti gaji, tunjangan, bonus), kompensasi tidak langsung (seperti asuransi, jaminan sosial, pesangon), maupun penghargaan non-finansial (seperti promosi jabatan).

Tujuan dari pemberian reward, baik intrinsik maupun ekstrinsik, antara lain adalah: (a) menarik individu yang kompeten untuk bergabung dalam organisasi; (b) mempertahankan karyawan agar tetap loyal dan produktif; (c) memotivasi anggota untuk meraih performa yang optimal; (d) mempermudah pengelolaan administratif dan kepatuhan hukum; (e) menciptakan keunggulan kompetitif; (f) menjamin keadilan internal dan eksternal dalam organisasi; serta (g) memberikan apresiasi terhadap perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Adapun indikator reward

menurut Tri Saputra et al. (2020) meliputi: (1) upah; (2) gaji; (3) insentif; (4) tunjangan; dan (5) penghargaan dalam bentuk interpersonal.

Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari aktivitas kerja serta perilaku seseorang dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan dalam jangka waktu tertentu (Kasmir, 2019). Sementara itu, Praditya & Maemunah (2023) mengemukakan bahwa kinerja mencerminkan kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Kinerja mencakup dimensi hasil akhir (output) dan proses pelaksanaan (perilaku kerja), yang seluruhnya dinilai berdasarkan kriteria formal organisasi.

Dalam organisasi, kontribusi anggota sebagai bagian dari sumber daya manusia sering kali dinilai melalui aspek kinerjanya. Kinerja merujuk pada pencapaian individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, serta cara atau sikap dalam melaksanakan tugas tersebut. Pencapaian hasil kerja yang mendukung tujuan organisasi mencerminkan bahwa anggota tersebut memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu, evaluasi kinerja menjadi aspek penting dalam organisasi, karena membantu memberikan gambaran objektif mengenai tingkat efektivitas kerja masing-masing anggota (Lestari et al., 2021).

Menurut sumber “Manajemen Kinerja: Pengertian, Tujuan, Manfaat, dan Siklusnya” (2024), terdapat tiga tujuan utama dari manajemen kinerja organisasi, yaitu:

1. Tujuan Strategis

Kinerja harus diarahkan untuk mencapai sasaran strategis organisasi, melalui perencanaan yang jelas terhadap hasil yang diinginkan, perilaku yang diharapkan, serta kompetensi yang dibutuhkan.

2. Tujuan Administratif

Informasi dari penilaian kinerja digunakan untuk pengambilan keputusan administratif seperti kenaikan jabatan, penggajian, dan pemberhentian kerja.

3. Tujuan Pengembangan

Penilaian kinerja juga digunakan sebagai dasar untuk pengembangan kapasitas pegawai, termasuk pelatihan bagi yang kurang berkinerja dan penempatan pada posisi yang sesuai.

Indikator kinerja menurut Malkan et al. (2020) meliputi:

1. Tujuan – Merupakan keadaan ideal di masa depan yang ingin dicapai dan menjadi arah dari aktivitas kinerja.
2. Standar – Seseorang dinilai berhasil bila kinerjanya mencapai standar yang telah disepakati.
3. Umpan Balik – Informasi yang digunakan untuk menilai pencapaian kinerja dan menjadi dasar perbaikan.
4. Alat atau Sarana – Dukungan fasilitas yang diperlukan agar pekerjaan dapat diselesaikan secara optimal.
5. Kompetensi – Kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik.
6. Motif – Dorongan internal yang menggerakkan seseorang untuk melakukan tugas tertentu.
7. Peluang – Kesempatan yang diberikan kepada individu untuk menunjukkan dan meningkatkan kemampuan kerjanya.

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka yang telah ada, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sistem reward terhadap kinerja organisasi pada Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) STIE Jambi.

KERANGKA PEMIKIRAN

Penelitian ini dibangun berdasarkan asumsi bahwa sistem reward yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dalam konteks organisasi mahasiswa seperti BEM di STIE Jambi, pemberian reward (baik intrinsik maupun ekstrinsik) dapat mendorong partisipasi aktif, loyalitas, serta peningkatan kinerja individu yang berdampak langsung terhadap efektivitas organisasi.



Figure 1 Research Model

B. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif asosiatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel reward (X) terhadap kinerja organisasi (Y) pada Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) STIE Jambi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota aktif Unit Kegiatan Mahasiswa di STIE Jambi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dengan kriteria anggota yang telah aktif minimal satu tahun. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner (angket) yang disebarkan kepada responden. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator reward (Tri Saputra et al., 2020) dan indikator kinerja (Malkan et al., 2020), menggunakan skala Likert 1–5. Analisis data

dilakukan secara kuantitatif dengan bantuan perangkat lunak SPSS Versi 22. Teknik yang digunakan adalah:

- Uji validitas dan reliabilitas instrument
- Analisis regresi linier sederhana
- Uji t (parsial)
- Uji koefisien determinasi (R²)

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan menggunakan analisis korelasi Pearson Product Moment. Kriteria penentu validitas adalah nilai r hitung > r tabel. Pada taraf signifikansi 5% dan jumlah responden sebanyak 50 (df = 48), diperoleh r tabel sebesar 0,279. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 1 Hasil uji validitas

No	Pernyataan	r hitung	r tabel (df = 48, α = 0.05)	Keterangan
1	Reward diberikan berdasarkan prestasi kerja	0.712		Valid
2	Saya merasa dihargai setelah menerima reward	0.755		Valid
3	Pemberian tunjangan dan bonus bersifat adil	0.790	0.279	Valid
4	Saya lebih termotivasi karena adanya reward	0.701		Valid
5	Reward meningkatkan kontribusi saya	0.768		Valid

Sumber: Data diolah Peneliti 2025

Seluruh butir pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh item dinyatakan **valid** dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen diuji menggunakan Cronbach's Alpha. Hasil uji menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.834, yang berarti > 0.7 dan tergolong dalam kategori reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa

instrumen memiliki konsistensi internal yang baik.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil analisis regresi linier sederhana disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. 2 regresi linier

Model	Coefficients ^a		Collinearity Statistics		Tolerance	VIF
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Si	g.		
1 (Constant)	2.832					
Reward	.248	.461			.142	3.737

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan regresi:

$$Y = a + \beta X_1 + e$$

$$Y = 2.832 + 0.248X + e$$

Di mana:

- Y = Kinerja Organisasi
- X = Reward
- e = error/residual

Persamaan ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel reward akan meningkatkan kinerja organisasi sebesar 0.248 satuan.

Uji t (Parsial)

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung = 2.350 dan p-value = 0.001, sedangkan nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (df = 48) adalah sekitar 2.011. Karena t hitung > t tabel dan p-value < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 1. 3 Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	,819 ^a	,783	,786	2,133	1,958

a. Predictors: (Constant), Reward

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai R Square sebesar 0.783 mengindikasikan bahwa sebesar 78,3% variasi dalam kinerja organisasi dapat dijelaskan oleh variabel reward, sementara sisanya 21,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Setiap peningkatan dalam sistem reward, baik berupa penghargaan intrinsik maupun ekstrinsik, mampu meningkatkan motivasi anggota, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Temuan ini mendukung teori motivasi dan hasil penelitian terdahulu, serta menunjukkan bahwa implementasi reward di lingkungan BEM STIE Jambi berjalan cukup efektif.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa sistem reward memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja organisasi pada Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) di STIE Jambi. Pemberian penghargaan yang adil dan sesuai dengan kontribusi anggota dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas, yang selanjutnya berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Temuan ini sejalan dengan teori motivasi serta didukung oleh hasil penelitian sebelumnya seperti yang disampaikan oleh Gunawan et al. (2023), bahwa reward yang diberikan secara tepat akan mendorong karyawan atau anggota organisasi bekerja dengan lebih baik dalam aspek kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan bahwa anggota tim BEM tidak menerima upah atau gaji dalam menjalankan tanggung jawab mereka. Meskipun Upah yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, hal ini tidak dianggap mencerminkan beban tanggung jawab yang mereka emban. Upah tersebut juga dinilai tidak memberikan rasa aman secara finansial, sehingga anggota merasa kontribusi mereka dalam program Mahasiswa dan kreasi tidak dihargai secara memadai. Dalam hal insentif, meskipun ada bonus kinerja yang diberikan, insentif ini dianggap kurang memadai dan tidak konsisten, yang berdampak negatif pada motivasi anggota untuk berpartisipasi lebih aktif. Kurangnya keterkaitan antara insentif dengan pencapaian individu maupun tim juga mengurangi efektivitasnya sebagai pendorong kinerja.

Terkait tunjangan, fasilitas Mahasiswa yang dikelola bersama oleh BEM dan Kampus dianggap cukup membantu meningkatkan kinerja anggota serta memperkuat komunikasi antar anggota, dan meningkatkan motivasi serta kinerja para Mahasiswa dalam menorehkan prestasi. Namun, tunjangan kesehatan yang diberikan dinilai tidak memadai untuk mendukung kesejahteraan anggota, tetapi dalam Kegiatan olahraga memiliki sponsorship di bidang kesehatan dengan pihak eksternal yang dapat menunjang kesehatan masing-masing Mahasiswa. Fasilitas Mahasiswa yang terbatas juga menjadi kendala dalam memenuhi kebutuhan contohnya seperti penggunaan satu tempat yang diperuntukkan

bagi tiga Kegiatan. Maka dari itu dampak yang muncul dikarenakan adanya permasalahan tersebut adalah kurangnya produktivitas Mahasiswa dalam mempersiapkan untuk suatu Kegiatan, dengan hasil akhir yang dicapai juga kurang maksimal. Sehingga dampak positif dari tunjangan tersebut tidak optimal.

Penghargaan interpersonal, pujian atau pengakuan dari rekan kerja maupun atasan jarang diterima. Kurangnya penghargaan ini menurunkan motivasi serta hubungan antar anggota. Tanpa adanya pengakuan yang memadai, anggota merasa kurang terhubung dengan Sejawat dan lingkungan kerja, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja. Penghargaan interpersonal dinilai dapat meningkatkan semangat antar rekan setim dan juga merupakan bentuk apresiasi atas pencapaian-pencapaian yang telah diraih. Dengan demikian, penting bagi manajemen organisasi kemahasiswaan untuk merancang sistem reward yang terstruktur dan berkelanjutan guna menciptakan kinerja organisasi yang optimal.

E. KESIMPULAN

Sistem reward memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi di Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) STIE Jambi. Penerapan reward yang diberikan berdasarkan prestasi kerja, dirasakan adil, serta mampu meningkatkan motivasi dan kontribusi anggota, secara nyata mampu mendorong tercapainya kinerja organisasi yang lebih optimal. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji validitas dan reliabilitas yang menunjukkan instrumen penelitian layak digunakan, serta hasil analisis regresi linier sederhana yang memperlihatkan pengaruh positif reward terhadap kinerja organisasi dengan kontribusi sebesar 78,3%. Temuan ini mempertegas bahwa pemberian reward yang tepat dapat menjadi instrumen penting dalam strategi

pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam konteks organisasi kemahasiswaan.

E. SARAN

Untuk pengurus dan pembina Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) STIE Jambi terus mengembangkan sistem reward yang tidak hanya berfokus pada aspek material, tetapi juga mempertimbangkan bentuk penghargaan non-material seperti pengakuan, promosi posisi, atau pelatihan khusus. Sistem reward juga perlu disusun secara transparan dan adil agar seluruh anggota merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Selain itu, penelitian lebih lanjut disarankan untuk mengkaji faktor-faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja organisasi, seperti gaya kepemimpinan, komunikasi, atau budaya organisasi, guna memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh terhadap dinamika peningkatan kinerja organisasi mahasiswa.

F. IMPLIKASI PRAKTIS

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis yang penting bagi pengelolaan organisasi kemahasiswaan, khususnya di lingkungan Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) STIE Jambi. Temuan bahwa sistem reward memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi menunjukkan bahwa penerapan reward yang tepat dapat menjadi strategi efektif dalam membangun motivasi dan loyalitas anggota. Oleh karena itu, pengurus BEM disarankan untuk menerapkan sistem penghargaan yang terstruktur dan berkelanjutan, baik dalam bentuk material maupun non-material, seperti pemberian apresiasi simbolik, tanggung jawab tambahan, atau kesempatan pengembangan diri. Selain itu, sistem reward perlu disusun berdasarkan kriteria yang objektif dan transparan agar setiap anggota merasa diperlakukan adil dan terdorong untuk terus meningkatkan kontribusinya. Implikasi ini

juga penting bagi pihak institusi pendidikan, yang diharapkan dapat mendukung keberlangsungan sistem penghargaan ini melalui kebijakan pembinaan organisasi kemahasiswaan yang lebih responsif dan terintegrasi dengan tujuan pendidikan karakter serta peningkatan prestasi mahasiswa. Dengan penerapan sistem reward yang tepat sasaran, diharapkan tercipta iklim organisasi yang positif dan produktif di lingkungan kemahasiswaan.

G. DAFTAR PUSTAKA

- Dingu, R. L., Zuhairi, A., Sayrani, L., Publik, M. A., Terbuka, U., Subbagian, K., Usaha, T., Daerah, A., Pengelolaan, B., Daerah, A., Tanah, A. T., & Barat, K. S. (2024). Manajemen aset tanah di bawah jalan pada pemerintah daerah kabupaten sumba barat. 11, 1310–1323.
<https://doi.org/https://doi.org/10.37606/publik.v11i4.1544>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Alfabeta.
- Edison, E., Yohny Anwar, & Imas Komariyah. (2016). Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi.
- Fadil, M., Arbi, L., Aryoko, Y. P., Bagis, F., Hidayah, A., & Purwokerto, U. M. (2024). Integrasi Gaya Kepemimpinan , Reward , Punishment , Dan Work Life Balance Terhadap Motivasi Kerja. 11, 1387–1399.
- Fadil, M., Sari, A. N., & Putra, H. Y. (2024). Pengaruh Pemberian Reward terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 15(1), 45–53.
- Gunawan, A., Ramadhan, T., & Wulandari, R. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 8(2), 112–120.
<https://elibrary.bsi.ac.id/readbook/212844/manajemen-sumber-daya-manusiateori-dan-praktik>
- Irawanti, A. (2016). Pengaruh Pemberian Reward Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara). Resma, 3(2), 13– 22.
- Irawanti, L. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Rajawali Pers.
- Katili, Andi Yusuf. 2017. Faktor-Faktor Penghambat Pelaksanaan Program Keluarga Berencana (KB) Metode Kontrasepsi Pria (MOP) di Kabupaten Boalemo. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik eISSN: 2715-9671. Vol. 3, No.1, 2016. Hal 25-33.
- Kusumastuti, A. (2019). Metode penelitian kualitatif. Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo (LPSP).
- Lestari, D., Maulida, R., & Hidayat, R. (2021). Pengaruh Kinerja Individu terhadap Efektivitas Organisasi. Jurnal Ilmu Administrasi, 17(1), 87–95.
- Lestari, R., Syefrinando, B., Efni, N., & Firman, F. (2021). Implementasi Media
- Malkan, A., Husna, N., & Putri, S. (2020). Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia: Indikator dan Faktor Penentu. Jurnal Ekonomi & Bisnis, 10(2), 134–141.
- Malkan, Yusuf, Muhammad, & Syaakir. (2020). View of Pengaruh Gaya

- Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol. <https://doi.org/https://doi.org/10.24239/jipsya.v2i1.25.106-121>
- Manajemen Pembelajaran Berbasis Entrepreneur di Sekolah. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 154–161. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1760>
- Perencanaan Sdm, Dan Audit Sdm Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 4(1), 90–99. <https://doi.org/10.33373/jtp.v4i1.2446>
- Politika, 4(1), 90–99. <https://doi.org/10.33373/jtp.v4i1.2446>
- Praditya, A., & Maemunah, S. (2023). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 22–30.
- Praditya, E., & Maemunah, M. (2023). Kinerja pemerintah Desa Harjatani dalam pengembangan pelayanan publik berbasis digital. *Prosiding Seminar ...*, 1(2018), 102–108. <https://proceeding.unisayogya.ac.id/index.php/prosemnaslppm/article/view/35%0Ahttps://proceeding.unisayogya.ac.id/index.php/prosemnaslppm/article/download/35/53>
- Riduwan. 2012. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Rusandi, & Muhammad Rusli. (2021). Merancang Penelitian Kualitatif Dasar/Deskriptif dan Studi Kasus. *Al-Ubudiyah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 2(1), 48–60. <https://doi.org/10.55623/au.v2i1.18>
- Saputra, T., Rahayu, E., & Nugroho, B. (2020). Sistem Reward dan Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(2), 150–158.
- Tri Saputra, R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan Sdm, Dan Audit Sdm Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias*
- Universitas Terbuka. (2024). *Manajemen Kinerja: Pengertian, Tujuan, Manfaat, dan Siklusnya*. Retrieved from <https://www.ut.ac.id/>
- Utami, W., Priantara, D., Manshur T. 2011. Profesional Accounting Education in Indonesia: Evidence on Competence and Profesional Commitment. *Asian Journal of Business and Accounting*, ISSN 1984-4064. Vol 4 (2), 93-118.