
**PENGARUH SISTEM *REWARD*, KEPUASAN, DAN KESEJAHTERAAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN
BOYOLALI**

**Ayu Nur Azizah¹⁾, Hari Purwanto²⁾, Luki Sri Anggorowati³⁾, Listyowati Puji Rahayu⁴⁾ Donna
Setiawati⁵⁾**

¹⁾²⁾³⁾⁴⁾⁵⁾ Progam Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Boyolali
Jl. Pandanaran No.405 Boyolali

e-mail : azizahayu808@gmail.com¹⁾ hariharipoer@yahoo.com²⁾ Lukianggoro15@gmail.com³⁾
listyowatipujirahayu63@email.com⁴⁾ donna.setiawati@gmail.com⁵⁾

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem *reward*, kepuasan, dan kesejahteraan pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Boyolali. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 36 responden. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian uji hipotesis atau uji (t) menunjukkan bahwa kepuasan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar $0,027 < 0,05$, sementara *reward* dan kesejahteraan tidak berpengaruh yaitu sebesar $0,883 > 0,05$ dan $0,650 > 0,05$. Uji simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi menunjukkan 0,109 jika di hitung dengan rumus determinasi maka hasil yang di dapatkan $0,109 \times 100\% = 10,9\%$ bahwa independen dalam mempengaruhi variable dependen sebesar 10,9%.

Kata Kunci : Sistem *Reward*, Kepuasan, Kesejahteraan, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of the reward system, employee satisfaction, and welfare on employee performance at the Boyolali Regency Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) Office. The research method used was quantitative by collecting data through questionnaires distributed to 36 respondents. Data analysis was carried out using SPSS version 26. The results of the hypothesis test or (t) test show that satisfaction has a significant influence on employee performance, namely $0.027 < 0.05$, while rewards and welfare do not have a effect, namely $0.883 > 0.05$ and $0.650 > 0.05$. The simultaneous test shows that the three independent variables together have a significant influence on employee performance. The coefficient of determination shows 0.109, if calculated using the determination formula, the result obtained is $0.109 \times 100\% = 10.9\%$, that is, the independent influence on the dependent variable is 10.9%.

Keywords: *Reward System, Satisfaction, Welfare, and Employee Performance*

1. Pendahuluan

Reward tidak hanya berfungsi sebagai insentif finansial, tetapi juga sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi dan pencapaian yang telah diperoleh oleh karyawan. Ketika

karyawan merasa dihargai dan diberikan imbalan yang memadai, mereka cenderung merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Menurut Handoko (2020) kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan.

Masalah di tempat kerja seringkali muncul dalam bentuk ketidakpuasan kerja di antara pegawai, yang mencakup perilaku seperti kurangnya kedisiplinan, kehadiran yang tidak teratur, absensi tanpa alasan, dan kesalahan yang sengaja dilakukan. Fenomena ini merupakan hal umum yang sering terjadi dalam perilaku sebagian pegawai ketika bekerja. Beban kerja yang tinggi seringkali memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai. Ketika pegawai dihadapkan pada beban kerja yang berat, mereka mungkin merasa terbebani dan stres karena harus menyelesaikan banyak tugas dalam waktu yang terbatas. Hal ini dapat menyebabkan peningkatan tingkat kelelahan, frustrasi, dan bahkan *burn out* pada beberapa kasus.

Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Boyolali yang menjadi objek penelitian ini, ada beberapa masalah terkait dengan pemberian *reward*, kepuasan kerja, dan kesejahteraan staf. Pemberian *reward* yang belum menyeluruh adalah salah satu permasalahan yang timbul. Selain itu faktor-faktor seperti tekanan *deadline*, beban kerja yang berlebihan, konflik interpersonal, dan kurangnya kontrol atas tugas-tugas yang diberikan dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi, beban kerja juga menimbulkan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi pegawai. Untuk mengatasi masalah-masalah ini, perlu diambil tindakan seperti meningkatkan kebijakan dalam pemberian *reward*, menyediakan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan dan produktif bagi seluruh staf di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Boyolali.

2. Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Widodo dalam Elfa Suci Ramadhany (2021) “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian pegawai, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, pegawai dan masyarakat”. Manajemen sumber daya manusia melibatkan pengelolaan dan optimalisasi sumber daya manusia serta pemanfaatan potensi yang dimiliki oleh individu-individu tersebut demi keberlangsungan dan kemajuan perusahaan atau organisasi.

2.2 Sistem *Reward*

Menurut Handoko dalam Sabda & M (2021) *Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

2.3 Kepuasan

Untuk memacu kepuasan kerja pegawai harus dilakukan untuk mendorong pencapaian komitmen organisasi yang baik. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini akan berdampak pada moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja menurut Edy Sutrisno

(2019:74) adalah sikap yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaannya dalam kaitannya dengan pengaturan kerja, kerjasama karyawan, insentif yang diperoleh dalam bekerja, dan hal-hal yang berhubungan dengan unsur fisik dan psikologis. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan pegawai rendah.

2.4 Kesejahteraan Pegawai

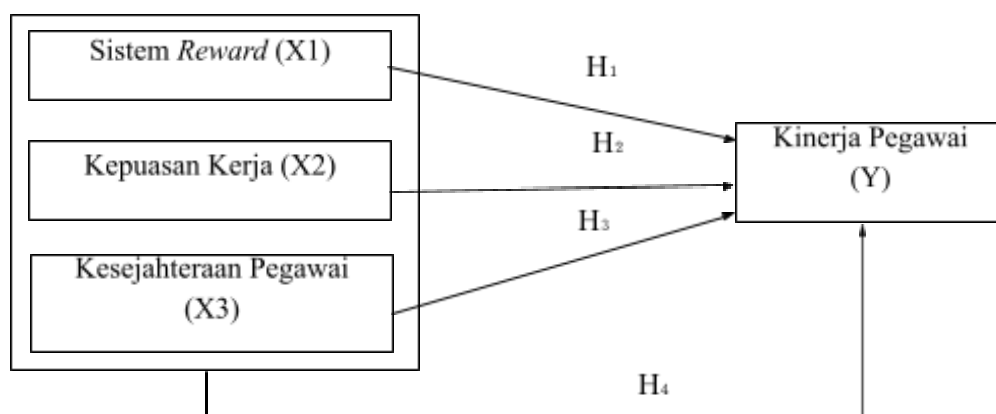
Menurut Wursanto dalam Ananda (2019) bahwa kesejahteraan pegawai adalah suatu bentuk pemberian penghasilan, baik dalam bentuk materi ataupun non materi, yang diberikan oleh perusahaan pada pegawai untuk selama masa pengabdianya ataupun setelah berhenti karena pensiun atau karena lanjut usia dalam usaha pemenuhan kebutuhan, baik kebutuhan materi atau non materi, kepada para pegawai dengan tujuan untuk memberikan semangat atau dorongan kepada para pegawai. Menurut Handoko dalam Komala Tita, (2020) maksud pokok dari pemberian atau penyediaan tipe kompensasi pelengkap adalah untuk mempertahankan pegawai dalam jangka waktu panjang. Setelah pegawai diterima, dikembangkan, mereka perlu dimotivasi agar tetap mau bekerja pada perusahaan sampai pensiun. Untuk mempertahankan pegawai ini kepadanya diberikan kesejahteraan atau kompensasi pelengkap.

2.5 Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2020) dalam Novitasari (2023) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata performance yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

3. Metode Penelitian

3.1 Kerangka Pemikiran



Gambar 3.1
Kerangka Berfikir

Keterangan :

Variabel Independen = Sistem Reward (X1), Kepuasan (X2), Kesejahteraan (X3)

Variabel Dependen = Kinerja Pegawai (Y)

3.2 Hipotesis Penelitian

- H1 : Sistem *reward* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- H2 : Kepuasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- H3 : Kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- H4 : Sistem *Reward*, kepuasan, dan kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3.3 Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:16-17) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Dengan metode penelitian, penulis bermaksud mengumpulkan data historis dan mengamati secara saksama mengenai aspek-aspek tertentu yang berkaitan erat dengan masalah yang diteliti sehingga akan diperoleh data-data yang menunjang penyusunan laporan penulis.

3.4 Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini, tempat yang digunakan untuk penelitian atau objek penelitian adalah pegawai Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Boyolali yang berlokasi di Komplek Perkantoran Terpadu Jalan Merdeka Barat, Siswodipuran, Boyolali, Provinsi Jawa Tengah. Waktu penelitian dilakukan pada untuk penelitian pada bulan maret 2024 sampai dengan bulan juli 2024.

3.5 Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Slovin

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Boyolali yang berjumlah 36 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam Sugiyono (2022), teknik sampling adalah suatu cara mengambil sampel yang representatif dari populasi. Teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode Sampling Jenuh. Menurut Sugiyono (2022) sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel, bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.6 Data dan Sumber

Sumber data yang digunakan adalah data primer yang di dapat langsung dari responden dengan cara menyebarkan kuesioner pegawai Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Boyolali. Data primer merupakan data yang diperoleh dari objek yang diteliti secara langsung.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan kuesioner. Menurut Sugiyono (2022:142) kuisisioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. di dalam kuisisioner mengandung beberapa pertanyaan yang sesuai dengan variabel dan harus dijawab oleh responden. Penyebaran kuisisioner ini nantinya akan menggunakan metode langsung menggunakan kertas yang diberikan kepada pegawai.

3.8 Operasional Variabel dan Indikator

Sugiyono (2022), definisi operasional variabel adalah suatu atribut seseorang atau obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sesuai dengan definisi variabel-variabel penelitian yang telah dideskripsikan dalam tinjauan pustaka, dan sesuai dengan pengukuran variabel penelitian menurut kaidah atau skala ukuran yang lazim diterima secara akademis. Variabel- variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel dan Indikator

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1.	Sistem <i>Reward</i> (X1)	<i>Reward</i> sebagai bentuk apresiasi dari perusahaan kepada pegawai yang telah bekerja sesuai tuntutan jabatan yang diperlukan. Arfita Widi Astuti (2020)	1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Penghargaan 5. Promosi Jabatan Sabda (2021)
2.	Kepuasan (X2)	Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaannya dalam kaitannya dengan pengaturan kerja, kerjasama karyawan, insentif yang diperoleh dalam bekerja, dan hal-hal yang berhubungan dengan unsur fisik dan psikologis. Edy Sutrisno (2019:74)	1. Pekerjaan Itu Sendiri 2. Kualitas Pengawasan 3. Hubungan Dengan Rekan Kerja 4. Peluang Promosi Jufrien & Sitorus (2021)
3.	kesejahteraan (X3)	Kesejahteraan pegawai adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, bertujuan mempertahankan kondisi fisik dan mental pegawai, agar produktivitas kerja pegawai meningkat. Hasibuan (2019)	1. Kesejahteraan yang Bersifat Ekonomis 2. Kesejahteraan pegawai yang bersifat member kesenangan 3. Kesejahteraan pegawai yang bersifat memudahkan Wursanto dalam Anand (2019)
4.	Kinerja Pegawai (Y)	kinerja berasal dari kata <i>performance</i> yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Wibowo (2020)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu. Kashmir (2019)

3.9 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif, merupakan suatu teknik analisa data yang menggunakan angka-angka agar pemecahan masalah dapat dihitung secara pasti. Alat analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik dan regresi linear berganda.

a) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan memastikan data yang digunakan tidak memiliki penyimpangan dan valid untuk digunakan. Uji asumsi klasik terdiri atas empat pengujian yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedasitas.

b) Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sujarweni (2019:227) Analisis regresi linier berganda dalam suatu penelitian digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat dengan skala pengukuran dalam persamaan linier. Adapun variabel independen yang akan di uji adalah pengaruh pembinaan, pelatihan dan pengembangan keterampilan sedangkan variabel dependennya adalah kompetensi. Formulasi regresi linear berganda adalah:

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

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai (Variabel Dependen)

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

X1 = Sistem *Reward* (Variabel Independen)

X2 = Kepuasan (Variabel Independen)

X3 = Kesejahteraan (Variabel Independen)

c) Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial atau biasa disebut uji t merupakan uji yang dilakukan dalam mengetahui pengaruh dari masing- masing variabel, yaitu variabel independen (bebas) yang terdiri dari pengaruh pembinaan, pelatihan dan pengembangan keterampilan terhadap variabel dependen yaitu kompetensi Ghazali, (2020).

d) Uji Simultan (Uji-F)

Menurut Sugiyono, (2019) mengungkapkan bahwa Uji F pada dasarnya menunjukkan bahwa semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau (simultan) terhadap variabel dependen atau yang terikat.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std.Error	T	Sig.
(Constant)	11,804	8,489	1,391	0,174
(X ₁)	0,038	0,176	0,213	0,833
(X ₂)	0,511	0,221	2,316	0,027
(X ₃)	0,108	0,236	0,459	0,650

Sumber : Data Primer diolah SPSS versi 26, 2024

Dari data hasil uji analisi linier berganda diatas maka dapat dijelaskan

dengan menggunakan persamaan sebagai berikut:

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

$$Y = 11,804 + 0,038 X_1 \text{ (pengaruh sistem reward)} - 0,551 X_2 \text{ (kepuasan)} + 0,108 X_3 \text{ (kesejahteraan)} + e$$

4.2 Hasil Uji t

Tabel 3
Hasil Uji t

Variabel	P.Value	T Hitung	Sig.
(Constant)	P<0,05	1,391	0,000
(X ₁)	P<0,05	0,213	0,833
(X ₂)	P<0,05	2,316	0,027
(X ₃)	P<0,05	0,459	0,650

Sumber : Data Primer diolah SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan tabel tersebut dapat kita ketahui bahwa :

1. Berdasarkan hasil ujit (parsial) dapat disimpulkan bahwa variabel sistem *reward* (X₁) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai sig lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0.833.
2. Berdasarkan hasil ujit (parsial) dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai sig lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.027.
3. Berdasarkan hasil ujit (parsial) dapat disimpulkan bahwa variabel kesejahteraan (X₃) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai sig lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0.650.

4.3 Hasil Uji F

Tabel 4
Hasil Uji F

ANOVA ^a F.						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71,908	3	23,969	2,427	0,004 ^b
	Residual	316,092	32	9,878		
	Total	388,000	35			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X ₃ , X ₁ , X ₂						

Variabel	Kriteria	Value	Sig.
<i>reward</i> (X ₁), kepuasan (X ₂), dan kesejahteraan (X ₃)	P<0,05	2,427	0,004 ^b

Sumber : Data Primer diolah SPSS versi 26, 2024

Dari data tabel hasil uji F atau uji secara simultan maka dengan nilai signifikannya $0,004 < 0,005$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel sistem *reward* (X₁), kepuasan (X₂), kesejahteraan (X₃) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

5. Kesimpulan

- a. *Reward* (X1) secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Boyolali. Hal ini dibuktikan dengan melakukan uji hipotesis atau uji (t) dengan hasil nilai sig. lebih dari 0,05 yaitu $0,883 > 0,05$.
- b. Kepuasan (X2) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Boyolali. Hal ini dibuktikan dengan melakukan uji hipotesis atau uji (t) /dengan hasil nilai sig. kurang dari 0,05 yaitu $0,027 < 0,05$.
- c. Kesejahteraan (X3) secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Boyolali. Hal ini dibuktikan dengan melakukan uji hipotesis atau uji (t) dengan hasil nilai sig. lebih dari 0,05 yaitu $0,650 > 0,05$.
- d. Secara simultan sistem *reward*, kepuasan, dan kesejahteraan diketahui bahwa nilai p value (sig) sebesar $0,084 > 0,05$. Sehingga dapat menunjukkan bahwa sistem *reward*, kepuasan dan kesejahteraan tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor BKPSDM Kabupaten Boyolali.

6. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti ada beberapa saran yang dapat disampaikan yaitu sebagai berikut :

- a. Dalam pemberian *reward* Kantor BKPSDM dengan memperbaiki pemberian apresiasi berupa pujian atau pengakuan, kenaikan jabatan atau promosi untuk pegawai yang berprestasi, serta hiburan atau *refreshing*.
- b. Kantor BKPSDM Kabupaten Boyolali untuk lebih fokus pada upaya mempertahankan serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan, seperti peningkatan lingkungan kerja, penyediaan pelatihan dan pengembangan, serta menciptakan budaya kerja yang positif. Dengan demikian, diharapkan kinerja pegawai akan terus meningkat seiring dengan tingginya tingkat kepuasan kerja.
- c. Dalam pemberian kesejahteraan pegawai Kantor BKPSDM Kabupaten Boyolali dengan memastikan bahwa terpenuhinya hak pegawai sesuai dengan beban kerja yang diperoleh maka akan meningkatkan kesejahteraan bagi pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ananda, R. P. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Kabupaten Karangasem*, 1–31.
- [2] Astuti, A. W., & Sujatna, Y. (2020). *Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Valve Automation Indonesia. Indonesian Journal of Economics Application (IJE)*, 2(2), 120-130.
- [3] Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- [4] Elfa Suci Ramadhany. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor*. 8.
- [5] Ghozali, A. Z. (2020). *Analisis Pengaruh Upah dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Kasus Rumah Sakit PKU Aisyiyah Boyolali)* (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).
- [6] Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.

- [7] Hasibuan, M. S. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- [8] Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021, July). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening*. In Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora (Vol. 1, No. 1, pp. 844-859).
- [9] Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers
- [10] Komala Tita. (2020). *Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Pemeliharaan Jalan Majenang*.
- [11] Novitasari, R. (2023). *Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT Dewi Ratih Putera)*. 1–76.
- [12] Sabda, & M. (2021). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Program Studi Manajemen – SI*.
- [13] Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet
- [14] Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- [15] Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- [16] Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja. Edisi Ke-4*. Jakarta: Rajawali Pers.