



LAPORAN PENELITIAN

JUDUL:

**ANALISIS *REWARD SYSTEM*, FASILITAS KERJA, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL PPPA
KABUPATEN NGANJUK**

Oleh:

Eni Setiyowati	(2112010017)
Dian Kusumaningtyas, M.M.	(0703108302)
Dodi Kusuma Hadi S., S.H., M.M.	(0715127402)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
JUNI 2025**

HALAMAN PENGESAHAN

ii

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul Penelitian : Analisis *Reward System*, Fasilitas Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial PPPA Kabupaten Nganjuk
2. Ketua
 - a. Nama Lengkap : Eni Setiyowati
 - b. NPM : 2112010017
 - c. Fak/Prodi : FEB/Manajemen
 - d. Alamat Rumah : Dsn. Sambijajar RT.005 RW.007 Ds. Kwagean Kec. Loceret Kab. Nganjuk
 - e. Telp./HP : 085852026982
 - f. Email : Enisetiyowati1@gmail.com
3. Jangka Waktu Penelitian : 1 Bulan
4. Pembiayaan :
 - a. Diajukan ke YPLP-PT PGRI Kediri : -
 - b. Dari sumber lain : Rp 10.000.000
 - Jumlah Seluruhnya : Rp 10.000.000

Mengetahui
Keprosdi Manajemen

Resmi Melina, S.E, M.M.
UNPISB
0721058605

Kediri, 2 Juli 2025
Ketua,


Eni Setiyowati
NPM. 2112010017

Menyetujui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Amin Tohari, M.Si.
NIDN. 0715078102

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kami panjatkan atas ke Hadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, yang telah memberikan berkat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyusun laporan penelitian dengan judul: “**ANALISIS *REWARD SYSTEM*, FASILITAS KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL PPPA KABUPATEN NGANJUK**” ini dengan baik. Penyusunan laporan penelitian ini merupakan bagian dari rangkaian penelitian sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Dalam penyusunan laporan penelitian ini tidak lepas dari berbagai hambatan dan kendala. Namun berkat bimbingan, petunjuk dan saran dari berbagai pihak maka hambatan dan kendala tersebut dapat teratasi. Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Amin Tohari, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmu dan bimbingannya.
4. Diah Ayu Septi Fauji, M.M selaku Wali Dosen yang telah memberikan arahannya selama masa akademik.
5. Dian Kusumaningtyas, M.M selaku Dosen Pembimbing 1 dan Dodi Kusuma Hadi Soedjoko, S.H, M.M selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah

meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan dan petunjuk dalam penyusunan laporan penelitian ini.

6. Kepada kedua orang tua penulis Bapak Jamin dan Ibu Lilik Wahyuti serta saudari Amelia Anggraini yang senantiasa memberikan doa dan dukungannya demi kelancaran penyusunan laporan penelitian.
7. Kepada saudara dengan P Putra Bayu Gusti yang telah senantiasa kebersamai dari proses awal penelitian hingga akhir.
8. Seluruh teman – teman Manajemen Angkatan 2021 yang telah mendukung dan memberikan masukan kepada penulis.
9. Yang terakhir ucapan terimakasih kepada diri saya sendiri Eni Setiyowati atas semua usaha, kerja keras, dan perjuangannya yang penuh semangat dalam melewati setiap proses penyusunan laporan penelitian.

Disadari bahwa laporan penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, maka diharapkan kritik dan saran – saran yang membangun dari berbagai pihak.

Kediri, 2 Juli 2025



ENI SETIYOWATI
NPM. 2112010017

...

RINGKASAN

Laporan penelitian ini menganalisis pengaruh *Reward System*, Fasilitas Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial PPPA Kabupaten Nganjuk. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan teknik analisis regresi untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel-variabel tersebut. *Reward System* yang terdiri dari penghargaan finansial maupun non-finansial terbukti berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai. Fasilitas kerja yang memadai seperti sarana, prasarana, dan kondisi lingkungan kerja juga turut menunjang efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas. Selain itu, disiplin kerja, termasuk kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab, berkontribusi besar terhadap pencapaian kinerja yang optimal.

Berdasarkan data yang diperoleh dari 45 pegawai Dinas Sosial PPPA, ditemukan bahwa ketiga variabel independen tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Namun, beberapa kendala seperti sistem *reward* yang belum konsisten, fasilitas kerja yang kurang memadai, dan kurangnya disiplin waktu menjadi tantangan yang harus segera diatasi. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan sistem penghargaan, perbaikan fasilitas kerja, serta penguatan budaya disiplin untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai yang lebih optimal dalam pelayanan publik di lingkungan pemerintahan daerah.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
RINGKASAN	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Tujuan Penelitian	21
BAB II KAJIAN TEORI	23
A. Kajian Teori	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	47
A. Deskripsi Metode Penelitian	47
B. Rincian Proses Pengumpulan Data	49
C. Sasaran Penelitian	50
D. Instrumen Penelitian	51
E. Prosedur Analisis Data	57
BAB IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN	62
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian	62
B. Analisis Data	63
C. Pembahasan	72

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	75
A. Kesimpulan	75
B. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	79

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala <i>Likert</i>	52
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian	52
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas	54
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas	56
Tabel 4.1 Hasil Uji Multikolinearitas	65
Tabel 4.2 Hasil Uji Autokorelasi	66
Tabel 4.3 Hasil Analisis Linear Berganda	67
Tabel 4.4 Hasil Analisis Determinasi	68
Tabel 4.5 Hasil Uji T	69
Tabel 4.6 Hasil Uji F	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi	63
Gambar 4.2 Uji Normalitas	64
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat ijin Penelitian	85
Lampiran 2 Surat Balasan telah Melakukan Penelitian dari Perusahaan	86
Lampiran 3 Instrumen Penelitian	87
Lampiran 4 Tabulasi Angket	92
Lampiran 5 Dokumentasi	97
Lampiran 6 Artikel yang Dipublikasikan	98

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai elemen terpenting dalam berdirinya suatu organisasi yang mampu menempati setiap bidang – bidang sesuai kompetensi serta mempengaruhi hampir seluruh aspek pada operasional dan strategis. Sumber Daya Manusia (SDM) dipandang sebagai aset terpenting dalam sebuah organisasi, karena peran strategisnya sebagai penggerak utama seluruh aktivitas organisasi. SDM tidak hanya berperan sebagai pelaksana operasional, tetapi juga bertanggung jawab dalam pemeliharaan, produksi, hingga perancangan berbagai sistem yang mendukung keberlangsungan dan perkembangan organisasi secara menyeluruh (Pahira & Rinaldy, 2023). Mereka adalah pillar dan bangunan yang menggerakkan organisasi, dan merupakan salah satu komponen yang membutuhkan penyediaan anggaran yang memadai dalam rangka pemberdayaan dan pengembangan sebuah organisasi. Dengan demikian sangat penting bahwa organisasi memastikan bahwa aset SDM ini harus dimanfaatkan dengan tepat sebelum merekrut staf baru dengan memastikan efektivitas perencanaan SDM (Asir, 2022). Sehingga transformasi yang didorong secara signifikan terjadi pada Sumber Daya Manusia (SDM) di era sekarang ini. Hal tersebut dipengaruhi oleh pendidikan, pengetahuan dan teknologi, sehingga mampu membawa perkembangan yang cukup drastis pada dunia kerja. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu aspek krusial bagi kesuksesan

organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) tidak lagi dianggap hanya sebagai fungsi administratif, tetapi juga sebagai aset strategis yang mampu memberikan nilai tambah serta mendukung daya tahan dan daya saing perusahaan maupun instansi. Dalam praktiknya, terdapat berbagai tantangan yang menghambat optimalisasi fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi atau instansi. Perubahan cepat dalam teknologi mengharuskan sebuah badan untuk memiliki tenaga kerja yang tidak hanya kompeten secara teknis tetapi juga adaptif, kreatif dan inovatif. Namun, masih banyak perusahaan atau instansi yang mengalami kesulitan dalam membangun budaya kerja yang mendukung inovasi serta dalam mengembangkan kualitas pegawai agar sesuai dengan kebutuhan dan target yang dinamis. Kesenjangan keterampilan ini dapat berpotensi menyebabkan rendahnya produktivitas dan kinerja pegawai yang berdampak negatif terhadap keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar dalam suatu organisasi atau instansi, terutama untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi tersebut. Keberhasilan mencapai tujuan organisasi didukung sepenuhnya dari perilaku pegawai. Oleh karena itu, pegawai mempunyai peranan penting dalam membentuk dan mengelola organisasi dan memanfaatkan teknologi yang ada. Lagi pula pegawai mempunyai berbagai tanggapan yang bervariasi dari tekanan lingkungan organisasi (Pradipto, 2020). Salah satu faktor kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi dan misinya adalah kualitas SDM yang baik (Pahira & Rinaldy, 2023). Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai

tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan (A et al., 2022). Untuk mencapai visi dan misi yang berorientasi pada peningkatan kualitas kinerja sesuai harapan masyarakat, diperlukan pembangunan strategi yang terarah dan berkelanjutan. Dalam konteks ini, manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di sektor publik berperan penting dalam menggali potensi manusia secara menyeluruh sebagai aset utama dalam proses pembangunan bangsa. Oleh karena itu, kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi faktor krusial yang menentukan keberhasilan pelaksanaan berbagai program pembangunan nasional secara efektif dan berkesinambungan. (Sari et al., 2021).

Keberadaan organisasi pemerintah memegang peranan yang sangat vital dalam menunjang keberlangsungan kehidupan masyarakat, terutama melalui fungsi utamanya dalam memberikan pelayanan publik. Untuk mewujudkan peran tersebut secara optimal, pegawai yang berada di dalam struktur organisasi pemerintah perlu mendapatkan arahan, pembinaan, motivasi, serta bimbingan yang berkelanjutan. Hal ini bertujuan agar mereka mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, sehingga secara keseluruhan dapat berkontribusi dalam peningkatan kinerja pegawai serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat (Sutanjar & Saryono, 2019). Saat ini, organisasi dihadapkan pada tantangan strategis yang semakin kompleks serta tekanan yang tinggi untuk menjadi lebih responsif dalam menjawab berbagai tuntutan dan harapan masyarakat, khususnya dalam hal peningkatan kualitas dan

efisiensi layanan. Kondisi ini menyebabkan sistem kontrol manajemen yang selama ini diterapkan menjadi kurang memadai untuk mencapai berbagai tujuan strategis yang ditetapkan. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya secara menyeluruh melalui pendekatan yang lebih efektif, inovatif, dan efisien guna memastikan keberlangsungan dan daya saing di tengah dinamika perubahan yang cepat (Pahira & Rinaldy, 2023). Kinerja menjadi poin yang sangat penting untuk diperhatikan dalam organisasi khususnya sektor pelayanan masyarakat. Hal ini juga dikatakan sebagai *performance* bahwa kinerja pegawai mampu menghadapi segala tantangan dan memiliki daya kualitas. Kinerja terjemahan dari "*performance*", berarti: 1) Perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya gna. 2) Pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. 3) Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). 4) Kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai *outcome* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu juga. 5) Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan oorganisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral atau etika (Kurniawan, 2022). Kinerja dapat dipahami sebagai bentuk pencapaian atau prestasi dalam

melaksanakan suatu pekerjaan, yang mencerminkan hasil nyata dari unjuk kerja individu maupun kelompok. Secara umum, kinerja merupakan output dari suatu proses kerja yang dilakukan oleh manusia dan sangat berkaitan erat dengan pencapaian tujuan strategis organisasi, tingkat kepuasan konsumen, serta kontribusinya terhadap pertumbuhan ekonomi. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya tentang bagaimana suatu pekerjaan dilakukan, tetapi juga mengenai sejauh mana hasil dari pekerjaan tersebut mampu memberikan dampak positif terhadap pencapaian keseluruhan tujuan organisasi. (Sari et al., 2021). Kinerja pegawai merupakan salah satu upaya dalam menentukann keberhasilan pencapaian tujuan di karenakan organisasi pegawai merupakan faktor yang dapat mewujudkan efektivitas dan efesiensi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi (Erawati et al., 2021). Menurut uraian diatas, bermakna suatu kesimpulan bahwa kinerja pegawai yakni merujuk pada suatu capaian yang diperoleh melalui proses dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab seorang pegawai. Kinerja pegawai sangat berdampak pada performa organisasi ataupun instansi. Oleh karena itu, perlu adanya pengukuran maupun penetapan standart agar mencapai hasil positif. Indikasi tingginya kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dilihat darihasil kerja pegawai terhadap pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan standar yang telah ditentukan dan selalu hadir untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga apabila kinerja pegawai dapat diwujudkan dengan baik, rnaka akan mendukung tercapainya tujuan organisasi secarara efektif dan efisien (A et al., 2022). Kinerja pegawai dimaknai sebagaii sesuatu yang dicapai berupa presttasi yang diperlihatkan

dan kemampuan kerja (Aviantoro, 2020). Dengan kata lain, kinerja pegawai dapat mengilustrasikan seberapa efektif pegawai tersebut dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab di tempat kerja. Pegawai dengan kinerja baik dapat memberikan kontribusi nyata terhadap capaian organisasi. Prestasi kinerja juga dapat mencangkup suatu *output* nyata dari suatu pekerjaan yang dibangun atau dikerjakan oleh pegawai. Hal ini sangat mencerminkan hasil dari capaian yang sesuai dengan standarisasi dan tujuan yang ingin diraih oleh suatu organisasi atau instansi seperti keberhasilan dalam menyelesaikan *project*, memberikan layanan yang berkualitas dan dapat mencapai target yang diharapkan. Pegawai yang memiliki tingkat kualitas kinerja tinggi sering memperlihatkan sikap inisiatif untuk menemukan cara baru dalam mengatasi setiap masalah atau meningkatkan proses kerja dan bersikap proaktif dalam memberikan ide.

Dalam menciptakan setiap hasil capaian tersebut maka organisasi atau instansi dapat memberikan *feedback* berdasarkan capaian dan prestasi yang dapat meningkatkan produktivitas kinerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *reward* (Mulyati, 2024). *Reward* adalah suatu cara yang dilakukan seseorang untuk memberikan ganjaran baik berupa pujian, nilai, dan penghargaan dari perbuatan baiknya atau prestasi yang ia peroleh (Fitriyani, 2023). *Reward* atau penghargaan yang diberikan kepada pegawai merupakan bentuk apresiasi dari organisasi atas kinerja dan pencapaian yang telah ditunjukkan selama kurun waktu tertentu. Pemberian *reward* ini memiliki pengaruh positif yang signifikan, karena dapat menjadi stimulus atau dorongan bagi pegawai untuk

bekerja dengan lebih optimal. Kinerja yang baik tidak hanya tercermin dari keterampilan atau kompetensi teknis yang dimiliki, tetapi juga dari kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku di lingkungan organisasi. Dengan demikian, pelaksanaan tugas yang disertai sikap disiplin dan tanggung jawab akan memberikan nilai tambah bagi pegawai, baik secara individu maupun dalam konteks kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. (Surahman, 2022). Metode ini memiliki kemampuan untuk mengaitkan tindakan dan perilaku seseorang dengan perasaan positif seperti bahagia dan senang, sehingga mendorong individu untuk mengulangi perilaku baik tersebut secara konsisten. Pemberian reward bertujuan untuk meningkatkan semangat dan motivasi seseorang agar lebih giat dalam memperbaiki serta mengembangkan prestasi yang telah dicapainya. Secara alamiah, manusia memiliki impian, harapan, serta keinginan untuk mencapai sesuatu yang lebih baik dalam hidupnya. Aspek inilah yang dimanfaatkan oleh metode *reward*, yaitu dengan merangsang motivasi internal individu melalui penghargaan, agar mereka terdorong untuk terus berprestasi dan meningkatkan kinerjanya. Dengan metode ini, seseorang mengerjakan perbuatan baik atau mencapai suatu prestasi tertentu akan diberikan *reward* yang menarik sebagai imbalan. Dengan demikian, pegawai akan melakukan perbuatan atau mencapai suatu prestasi agar memperoleh *reward* tersebut (Mas'ud et al., 2021). *Reward* berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena *reward* merupakan salah satu bentuk penilaian yang positif terhadap pegawai atas prestasi maupun hasil yang dilakukan. *Reward* bertujuan agar seseorang

menjadi semakin giat dalam melakukan segala pekerjaan atau aktivitas, dengan demikian para pegawai akan melakukan perbuatan untuk mencapai suatu prestasi agar memperoleh *reward* tersebut (Fitriyani, 2023). Pemberian *reward* memiliki peran penting dalam menarik perhatian pegawai sekaligus memberikan sinyal atau penguatan mengenai nilai dan urgensi dari suatu pencapaian yang diapresiasi dibandingkan dengan hal lainnya. Selain itu, *reward* berkontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, terutama terkait dengan standar atau indikator kinerja yang telah ditetapkan. Hal ini memungkinkan pegawai untuk lebih fokus dalam mengalokasikan waktu, energi, dan usahanya secara optimal. Sistem *reward* yang berbasis pada pencapaian kinerja juga mampu mendorong perubahan sikap dan semangat kerja pegawai, sehingga mereka lebih terdorong untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan strategis organisasi. (Aviantoro, 2020).

Pertama, gaji merupakan komponen utama dalam sistem *reward*, yang berfungsi sebagai kompensasi finansial atas kontribusi dan pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai. Kedua, bonus dan insentif berperan sebagai indikator penting dalam memberikan penghargaan tambahan bagi pegawai yang berhasil mencapai target tertentu atau menunjukkan kinerja yang melebihi ekspektasi. Ketiga, tunjangan diberikan sebagai bentuk penghargaan non-finansial yang meliputi berbagai manfaat atau fasilitas tambahan di luar gaji pokok, guna mendukung kesejahteraan pegawai. Keempat, aspek kesejahteraan juga menjadi bagian integral dari sistem *reward*, yang mencakup upaya organisasi dalam menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik, menjamin keselamatan,

serta menjaga kesehatan para pegawainya sebagai bagian dari komitmen terhadap keseimbangan dan keberlanjutan kerja.. Kelima, kesempatan pengembangan karir menjadi aspek yang relevan, yang mencerminkan adanya peluang bagi pegawai untuk mengembangkan potensi dan meningkatkan keterampilan serta pengetahuan mereka. Terakhir, *reward* juga mencakup penghargaan psikologis dan sosial, yang mencakup pemberian pengakuan, apresiasi, dan dukungan sosial kepada pegawai. Dengan mencakup beragam dimensi dan indikator ini, *reward* menjadi lebih holistik dan berdampak secara positif terhadap motivasi dan kepuasan pegawai secara keseluruhan, tidak hanya pada aspek finansial semata (Tarminah & Apriani, 2024). Oleh karena itu, reward menjadi salah satu faktor pendorong utama yang dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Individu memahami bahwa pencapaian kinerja yang tinggi akan sebanding dengan besarnya penghargaan atau *reward* yang diterima. Selain itu, dorongan untuk memiliki kekuasaan serta keinginan untuk membangun afiliasi sosial turut menjadi faktor yang memotivasi seseorang untuk terus berkembang. Hal ini disebabkan karena pada hakikatnya manusia memiliki naluri untuk merasa berkuasa, dihargai, serta diakui eksistensinya oleh lingkungan sekitar, sehingga mereka terdorong untuk menunjukkan performa yang lebih baik dalam konteks profesional. *Reward System* yang *holistic* dapat menghasilkan pegawai yang lebih berkomitmen, produktif, dan termotivasi untuk selalu berkembang dalam organisasi atau instansi. Sehingga dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kebahagiaan kerja

mempengaruhi kinerja pegawai secara positif atau negatif (Ulfa et al., 2022). Selain itu, (Andriansyah et al., 2022) menyatakan bahwa *reward* berpengaruh terhadap loyalitas. Ketika pegawai merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya, mereka akan cenderung meningkatkan loyalitasnya terhadap organisasi atau instansi.

Dalam peningkatan kinerja pegawai, juga didukung karena adanya fasilitas kerja. Sama halnya dengan indikator-indikator diatas tersebut, fasilitas kerja juga memiliki peranan penting. Fasilitas kerja yang memadai, nyaman, dan mendukung kebutuhan pegawai memungkinkan mereka untuk bekerja lebih efektif dan efisien serta dapat mengurangi stress kerja. Fasilitas kerja, yang merupakan bagian integral dari lingkungan kerja, memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran proses dan penyelesaian tugas-tugas pegawai di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Penyediaan fasilitas kerja mencerminkan bentuk perhatian dan pelayanan organisasi terhadap kebutuhan pegawainya, yang bertujuan untuk mendukung peningkatan kinerja secara optimal. Dengan terpenuhinya fasilitas yang memadai, maka kebutuhan pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari dapat lebih mudah dipenuhi, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja. Ketersediaan alat, perlengkapan, dan bahan kerja yang sesuai juga menjadi komponen krusial yang sangat membantu dalam menjalankan aktivitas kerja secara efisien dan efektif (Murbijanto, 2021). Fasilitas kerja merupakan faktor-faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja yang mana fasilitas kerja merupakan hal yang paling vital bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Dengan

tersedianya sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka pegawai akan terdorong untuk meningkatkan kepuasan kerjanya serta dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Oktaviadi, 2023). Ketersediaan fasilitas kerja merupakan salah satu elemen penting yang dapat memengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam menjalankan tugas operasionalnya. Fasilitas ini, khususnya yang berkaitan dengan sarana dan alat pendukung di lingkungan kantor, harus disediakan secara memadai agar dapat digunakan secara optimal oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Ketika perusahaan memiliki keinginan untuk meningkatkan kinerja maupun produktivitas sumber daya manusianya, maka pemenuhan fasilitas kerja menjadi langkah strategis yang perlu diprioritaskan. Tidak hanya berdampak pada peningkatan performa kerja, penyediaan fasilitas yang memadai juga turut menciptakan kepuasan kerja bagi pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi pada suasana kerja yang lebih positif dan produktif (Prayudi, 2022). Fasilitas kerja juga berperan untuk meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai. Dengan adanya fasilitas kerja yang memadai maka akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Fasilitas kerja yang memadai juga akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan hasilnya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut (Oktaviadi, 2023). Capaian kinerja seorang pegawai sangat dipengaruhi oleh ketersediaan fasilitas kerja yang menunjang pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini, setiap proses kerja pegawai akan berjalan lebih optimal apabila didukung oleh fasilitas yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan operasional yang disediakan oleh kantor atau perusahaan. Oleh karena itu, untuk mencapai

tujuan organisasi secara maksimal, perusahaan atau instansi dituntut untuk menyediakan fasilitas kerja yang berkualitas dan memadai. Dengan adanya dukungan tersebut, pegawai akan mampu bekerja secara lebih efektif, efisien, dan selaras dengan harapan serta target yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau lembaga terkait (Caniago & Syafina, 2024). Sebuah instansi yang memiliki fasilitas kerja yang lengkap serta berada dalam kondisi baik akan sangat mendukung kelancaran pelaksanaan berbagai aktivitas dan operasional instansi tersebut. Ketersediaan perlengkapan kerja yang memadai, ditambah dengan lingkungan kerja yang nyaman, secara langsung dapat meningkatkan semangat dan motivasi pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hal ini akan berdampak pada meningkatnya efektivitas dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Selain itu, hasil kerja yang dicapai oleh pegawai juga menjadi salah satu indikator penting bagi pimpinan dalam menilai kinerja serta kontribusi setiap individu di dalam organisasi. (Tamala, 2023). Pencapaian tujuan perusahaan tidak semata-mata bergantung pada penggunaan mesin-mesin atau sarana dan prasarana yang modern dan canggih, melainkan lebih ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang menjalankan dan mengelola seluruh proses kerja tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai targetnya sangat bergantung pada efektivitas kinerja yang ditunjukkan oleh seluruh elemen dalam organisasi. Kinerja organisasi secara keseluruhan merupakan hasil gabungan dari kontribusi kinerja individu-individu di dalamnya, yang bersama-sama berperan aktif dalam mewujudkan visi, misi, dan sasaran strategis organisasi secara terpadu dan

berkesinambungan. (Febriasari et al., 2023). Berbagai faktor yang mendukung fasilitas kerja tersebut seperti ruang kerja yang nyaman, alat kantor yang memadai, fasilitas kebersihan dan pendukung kegiatan lainnya. Berdasarkan uraian diatas, kombinasi fasilitas kerja akan timbul motivasi terhadap pegawai untuk menciptakan hasil yang maksimal dan membangun disiplin kerja.

Dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia, disiplin dapat diartikan sebagai tingkat kesungguhan dan kualitas upaya yang dilakukan oleh individu dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan, demi tercapainya hasil berupa barang atau jasa. Pemerintah, sebagai salah satu bentuk organisasi formal, tentunya memiliki berbagai strategi dan upaya untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai sebagai bagian dari langkah untuk mewujudkan tujuan organisasi. Seperti halnya organisasi lainnya, Sumber Daya Manusia berperan sebagai elemen utama penggerak roda organisasi. Oleh karena itu, keberadaan pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi akan memberikan kontribusi signifikan dalam memperlancar proses pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Saputra, 2019). Disiplin kerja pegawai memiliki peranan yang sangat vital dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, karena mencerminkan sejauh mana pegawai terlibat secara aktif dalam upaya peningkatan kinerjanya. Tingkat kedisiplinan yang tinggi menunjukkan komitmen pegawai terhadap tanggung jawab dan tugas yang diemban, yang pada akhirnya akan mendorong terciptanya efektivitas kerja secara maksimal. Disiplin ini mencakup berbagai aspek, mulai dari ketepatan waktu, kepatuhan terhadap tata tertib, hingga

ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi, yang semuanya menjadi dasar penting bagi terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan profesional (A. Irawan & Suryani, 2020). Disiplin juga dapat dipahami sebagai wujud dari kemampuan pegawai dalam mengendalikan diri serta menjalankan tugas secara teratur dan konsisten, yang mencerminkan keseriusan dan komitmen tim kerja dalam suatu organisasi. Penerapan tindakan disipliner biasanya dilakukan terhadap pegawai yang tidak mampu memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan, sebagai bentuk konsekuensi dari ketidaksesuaian perilaku atau kinerja. Namun demikian, penerapan tindakan disiplin tidak bisa dilakukan secara sembarangan, melainkan harus didasarkan pada pertimbangan yang matang dan bijaksana, agar keputusan yang diambil tetap adil, proporsional, dan dapat mendorong perbaikan perilaku pegawai secara konstruktif (Pradipto, 2020). Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan (Pradipto, 2020). Beberapa faktor yang memengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai antara lain adalah kejelasan tujuan

yang hendak dicapai. Tujuan tersebut harus dirumuskan secara ideal, terukur, dan cukup menantang sesuai dengan kemampuan pegawai agar dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih disiplin. Selain itu, peran pimpinan juga sangat krusial dalam membentuk kedisiplinan, karena sikap dan perilaku pimpinan sering dijadikan panutan oleh para bawahannya. Faktor lain yang turut memengaruhi adalah pemberian balas jasa yang layak, karena imbalan yang adil akan menumbuhkan rasa puas dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya, sehingga mendorong mereka untuk lebih taat terhadap aturan. Prinsip keadilan juga sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang mendorong kedisiplinan. Di samping itu, pelaksanaan pengawasan melekat (waskat) menjadi salah satu bentuk tindakan nyata yang paling efektif dalam menjaga kedisiplinan di lingkungan kerja. Penerapan sanksi atau hukuman yang tegas dan adil pun diperlukan untuk menjaga agar setiap pegawai tetap mematuhi peraturan. Terakhir, hubungan antarpegawai yang harmonis dan saling menghargai akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan semakin memperkuat budaya disiplin dalam organisasi (Amalia & Rudiansyah, 2019). Disiplin kerja pada dasarnya berfokus pada upaya memberikan dukungan kepada pegawai dalam membentuk dan mengembangkan sikap positif terhadap tanggung jawab dan tugas yang mereka emban. Ketika pegawai memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, hal tersebut akan memberikan kontribusi signifikan dalam mempercepat tercapainya tujuan organisasi secara lebih efisien dan efektif. Sebaliknya, apabila kedisiplinan pegawai rendah, hal ini justru akan menjadi kendala yang dapat menghambat kinerja secara

keseluruhan dan memperlambat proses pencapaian target yang telah ditetapkan oleh organisasi (Saputra, 2019). Disiplin kerja memberikan dorongan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang baik dan positif terhadap pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu, disiplin kerja tidak hanya melibatkan kepatuhan terhadap aturan maupun prosedur. Tetapi juga mencakup aspek pengembangan karakter, motivasi, dan rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan. Disiplin kerja memiliki manfaat yang sangat besar, baik bagi organisasi secara keseluruhan maupun bagi setiap individu pegawai yang terlibat di dalamnya. Dari sudut pandang organisasi, penerapan disiplin kerja yang baik akan membantu menjaga keteraturan, menciptakan suasana kerja yang tertib, serta memastikan proses pelaksanaan tugas berjalan dengan lancar, sehingga hasil kerja yang diperoleh dapat mencapai tingkat optimal. Sementara itu, bagi pegawai, disiplin kerja turut menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan semangat dan motivasi dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, pegawai akan lebih mampu melaksanakan tanggung jawabnya secara sadar dan bertanggung jawab, serta dapat mengerahkan tenaga dan pikirannya secara maksimal demi mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan (Saputra, 2019). Semangat kerja kinerja yang lebih baik akan dihasilkan oleh tingkat yang lebih tinggi karena pegawai akan berusaha lebih keras untuk menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan lebih baik. Sebaliknya, kurangnya semangat kerja juga akan menghasilkan penurunan kinerja (Eriko et al., 2024). Disiplin kerja yang dapat mendukung performa organisasi atau

instansi bisa dilihat dari seberapa tinggi tingkat disiplin terhadap waktu, peraturan dan tanggungjawab. Disiplin waktu dalam konteks ini dapat diartikan sebagai bentuk sikap dan perilaku pegawai yang mencerminkan kepatuhan terhadap ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini mencakup kedisiplinan dalam hal kehadiran tepat waktu, serta ketaatan dalam memulai dan mengakhiri pekerjaan sesuai jadwal yang berlaku. Selain itu, disiplin waktu juga tercermin dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan secara tepat waktu dan dengan hasil yang benar, sehingga mendukung kelancaran operasional serta efektivitas kerja secara menyeluruh (Saputra, 2019). Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan dalam konteks ini merujuk pada sikap taat dan patuh pegawai dalam menjalankan setiap perintah atau instruksi yang diberikan oleh atasan, serta mematuhi berbagai peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kesetiaan juga tercermin dari kepatuhan pegawai dalam mematuhi ketentuan administratif, termasuk dalam hal penggunaan atribut dan seragam kerja yang telah ditentukan oleh instansi atau organisasi tempat mereka bekerja. Sikap ini menunjukkan komitmen pegawai terhadap nilai-nilai kedisiplinan dan integritas dalam lingkungan kerja (Saputra, 2019). Sedangkan, Salah satu bentuk nyata dari tanggung jawab pegawai dapat dilihat melalui cara mereka menggunakan serta memelihara peralatan kerja dengan sebaik mungkin, agar tetap dalam kondisi optimal dan mampu menunjang

kelancaran seluruh aktivitas operasional kantor. Selain itu, tanggung jawab pegawai juga tercermin dari kesanggupan mereka dalam menerima, menghadapi, dan menyelesaikan berbagai tugas serta pekerjaan yang telah menjadi bagian dari kewajibannya. Sikap ini menunjukkan komitmen dan profesionalisme pegawai dalam menjalankan perannya demi mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif (Saputra, 2019). Serta perlu adanya pengembangan pada disiplin kerja baik melalui pendekatan serta pelatihan agar nantinya sangat bermanfaat bagi keberhasilan organisasi. Dalam situasi seperti ini, langkah strategis yang seharusnya diambil oleh perusahaan tidak hanya terbatas pada upaya untuk meminimalkan biaya pelatihan dan praktik kerja, tetapi juga harus difokuskan pada peningkatan kualitas internal perusahaan secara menyeluruh. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan adalah perbaikan dalam hal manajemen kinerja pegawai, yang dapat diwujudkan melalui peningkatan produktivitas kerja. Hal ini mencakup penguatan disiplin kerja, pengembangan kemampuan kerja sama dalam tim (*teamwork*), serta pengelolaan beban kerja secara proporsional. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya mampu menghemat anggaran pelatihan, tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasionalnya secara berkelanjutan (Fidianingsih et al., 2023). Mendorong pegawai untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan dan memberi *reward* pada kedisiplinan dapat mempercepat tujuan organisasi secara keseluruhan.

Reward tersebut merupakan suatu terobosan strategi dalam meningkatkan kualitas maupun kuantitas kinerja pegawai. Penelitian serupa juga pernah

diteliti oleh (Pratama & Sukarno, 2021) yang berjudul “Analisis Penilaian Kinerja, *Reward*, dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur” tersebut menyimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan *Reward System* berpengaruh signifikan pada Kinerja Pegawai pada Dinas Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur serta berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena merupakan salah satu bentuk penilaian positif terhadap pegawai atas prestasi maupun hasil yang dilakukan. Di sisi lain, dalam penelitian yang dilakukan oleh (De Araujo et al., 2020) dengan judul “Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Sistem *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai” yang menyimpulkan bahwa Sistem *Reward* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, institusi perlu melakukan upaya seoptimal mungkin untuk mendorong pegawai yang bekerja dengan cara antusias untuk meningkatkan kinerjanya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Asteria & Muchsin, 2023) yang berjudul “Analisis Dampak Fasilitas Kerja, Supervisi, dan Motivasi Pada Kinerja Karyawan PT Sarana Yoga Ventura” menyebutkan bahwa fasilitas kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Sarana Yoga Ventura. Dalam riset tersebut, terdapat peningkatan atas kinerja karyawan sehingga berdampak positif bagi perusahaan serta adanya fasilitas yang mendukung kelancaran dalam pekerjaan. Sedangkan dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten

Kauntan Sangingi” oleh (Dahlius & Ibrahim, 2019) menyebutkan bahwa fasilitas PT Bank Riau Kepri Teluk Kuantan masih harus diperhatikan dalam peningkatan kepuasan kinerja karyawan.

Terkait disiplin kerja dalam penelitian yang telah dilakukan oleh (A. Irawan & Suryani, 2020) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang” tersebut memaparkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan karena dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. Dari pernyataan diatas, digambarkan bahwa pegawai telah menaati tata tertib yang ada di Kantor Dinas Perdagangan Kota Semarang. Bukti tersebut didukung pula dengan adanya penelitian yang berjudul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku” oleh (Leuhery & Warbal, 2019) yang mengatakan bahwa Disiplin kerja dapat diukur melalui beberapa indikator penting, antara lain sikap positif pegawai dalam menjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, kesediaan menerima sanksi apabila melakukan kesalahan, kepatuhan terhadap seluruh peraturan dan ketentuan yang berlaku di lingkungan kantor, kedisiplinan dalam hal kehadiran dengan datang dan pulang tepat waktu, serta pelaksanaan tugas yang sesuai dengan wewenang yang telah diberikan. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap peningkatan

prestasi kerja pegawai, khususnya di lingkungan Dinas Perhubungan Provinsi Maluku.

Beberapa masalah yang terjadi di lapangan yakni terkait *Reward System* yang dirasa belum kontinyu, hal ini dirasakan oleh beberapa pegawai dengan berbagai posisi. Selain itu, fasilitas kerja dan fasilitas pendukung seperti kurangnya rak atau lemari arsip untuk menyimpan berkas serta fasilitas kebersihan mushola yang masih dirasa kurang. Selain *Reward System* dan fasilitas kerja, terdapat disiplin kerja oleh beberapa pegawai yang merasa kurang maksimal dalam memanfaatkan waktu kerja seperti adanya penyelesaian tugas yang dirasa kurang tepat waktu. Dinas Sosial PPPA Kabupaten Nganjuk yang beralamat di Jalan Supriyadi No.7 Mangundikaran Kecamatan Nganjuk yang menjadi ujung tombak dalam sektor sosial di Kabupaten Nganjuk agar dapat meningkatkan kinerja pegawai agar kendala-kendala tersebut bisa teratasi. Berdasarkan informasi diatas, penulis bermaksud mengidentifikasi *Reward System*, Fasilitas Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penulis mengangkat judul: **Analisis *Reward System*, Fasilitas Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial PPPA Kabupaten Nganjuk**

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, penelitian ini memiliki tujuan antara lain :

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh *reward system* terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial PPPA Kabupaten Nganjuk

2. Untuk mengidentifikasi pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial PPPA Kabupaten Nganjuk
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial PPPA Kabupaten Nganjuk
4. Untuk mengidentifikasi pengaruh *reward system*, fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial PPPA Kabupaten Nganjuk.

DAFTAR PUSTAKA

- A, N. A., Tajang, A. R., & Taufik, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Daya Kota Makassar. *Jurnal Online Manajemen Elpei*, 2(1), 286–300. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i1.65>
- Amalia, E., & Rudiansyah, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 94–102. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i2.69>
- Anandita, S., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Zam – Zam Jombang)*. 2(3), 881–890. <https://ejournal.stpmataram.ac.id/JIP/article/view/773>
- Andriansyah, Hendriani, S., & Machasin. (2022). Pengaruh Rotasi Jabatan Dan Reward Terhadap Loyalitas Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(4). https://scholar.google.com/scholar?q=Pengaruh+Rotasi+Jabatan+Dan+Reward+Terhadap+Loyalitas+Pegawai&hl=id&as_sdt=0,5
- Anggraini, S., Zulistiani, & Bian Raharjo, I. (2024). *Pengaruh disiplin motivasi dan kepuasan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan di bank jatim cabang kediri*. 3, 117–125. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/simanis/article/view/4608>
- Asir, M. (2022). *E-Book Manajemen SDM* (Issue December).
- Asteria, B., & Muchsin, A. (2023). Analisis Dampak Fasilitas Kerja, Supervisi Dan Motivasi Pada Kinerja Karyawan Pt. Sarana Yogya Ventura. *Jurnal Bina Manajemen*, 12(1), 506–527. <https://doi.org/10.52859/jbm.v12i1.496>
- Aviantoro, D. (2020). Analisis Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bppkad Kabupaten Ponorogo Dengan Performance Appraisal. *Soil Mechanics and Foundation Engineering*, 48(12), 34. <https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/3818>
- Caniago, P. R., & Syafina, L. (2024). Analisis Peran Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, Dan Sumber Daya Sumatera Utara Bidang Ilmea (Pengembangan Industri Logam Mesin Elektronika Dan Aneka). *Gemilang: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 284–291. <https://doi.org/https://doi.org/10.56910/gemilang.v4i1.1057>
- Dahlius, A., & Ibrahim, M. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Riau kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten

- Kuantan Singingi. *Applied Microbiology and Biotechnology*, 85(1), 6. <https://www.neliti.com/publications/33207/pengaruh-fasilitas-kerja-terhadap-kepuasan-kerja-karyawan-pada-pt-bank-riaukepri>
- De Araujo, F. M., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2020). Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Sistem Reward Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 1, 41. <https://doi.org/10.24843/eeb.2019.v08.i01.p03>
- Duryadi, M. (2024). *Model Analisis Jalur (Path Analysis): Penelitian Teologi Terapan Kausalitas Kuantitatif*. 2(4), 226–234. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jutipa.v2i4.378>
- Erawati, I., Darwis, M., & Nasrullah, M. (2021). Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. *Jurnal Office*, 3(1), 13. <https://doi.org/10.26858/jo.v3i1.3450>
- Eriko, R., Dyah, I., & Ayu, D. (2024). *Pengaruh fasilitas kerja, komitmen kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada fortuna trans malang*. 575–583. <https://repository.unpkediri.ac.id/15038/>
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Febriasari, I. P., Meilina, R., & Bhiwara, S. W. S. (2023). Analisis Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Realizm. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Dan Bisnis II*, 2(1), 1230–1239. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/simanis/article/view/3324>
- Fidianingsih, Y. A., Hakimah, E. N., & Bhirawa, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Teamwork, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Langsung Pada Pt. Wonojati Wijoyo. *Simposium Manajemen Dan Bisnis II*, 2(1), 1307–1316. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/simanis/article/view/3339>
- Fitriyani, R. (2023). *Pelaksanaan Reward Dan Punishment Dalam Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pertanian Dan Perkebunan Aceh*. 1, 24. <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/36022/>
- Irawan, A., & Suryani, N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 1–14. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Irawan, L., Anggraeny, R., & Arifin, M. (2020). Hubungan Pemberian Penghargaan (Reward) Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda. *E-*

Journal Adm. Publik, 8(1), 9507–9521. [https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2020/02/EJOURNAL B \(02-06-20-03-14-28\).pdf](https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2020/02/EJOURNAL_B_(02-06-20-03-14-28).pdf)

Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>

Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*. Cv. Aa. Rizky. <https://repositori.uma.ac.id/jspui/handle/123456789/15469>

Kurniawan, H. (2022). Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 426–441. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/966/610>

Leuhery, F., & Warbal, R. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal Sosoq*, 5(2), 60–70. <https://ojs.unpatti.ac.id/index.php/sosoq/article/view/229>

Mas'ud, R., Jonathan, L. R., & Lau, E. A. (2021). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur*. 1, 1–6. <https://core.ac.uk/download/pdf/290030008.pdf>

Mulyati, E. (2024). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei Pada Karyawan Pabrik Bawang Goreng UD. Sinar Tani Pagundan). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Bisnis*, 1(1), 1–9. <https://journal.feb.uniku.ac.id/jimeb/article/view/19>

Murbijanto, R. E. (2021). *Analisis Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi), Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang*. <http://eprints.undip.ac.id/39988/1/Murbijanto.pdf>

Oktaviadi, D. A. (2023). Analisis Stres Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Pos Indonesia Kantor Cabang Pare. *Nucl. Phys.*, 13(1), 104–116. https://repository.unpkediri.ac.id/10367/2/RAMA_61201_19102020046_0706108902_0728068702_01_front_ref.pdf

- Onsardi, & Fintahiasari, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan). In *CV. Eureka Media Aksara: Jawa Tengah*.
<https://repository.penerbiteureka.com/id/publications/558898/manajemen-sumber-daya-manusia-strategi-meningkatkan-kinerja-karyawan>
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Comserva: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810–817.
<https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Pradipto, S. (2020). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai , Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah). *Dipenogoro Journal of Management*, 4(4), 3. <http://eprints.undip.ac.id/46573/>
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 20–32.
<https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.460>
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Prayudi, A. (2022). Analisis Pengaruh Penggajian, Fasilitas Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 2301–6256.
<https://www.ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/viewFile/154/136>
- Qhoirunnisa, U., Sumelvia, A., & Pambudi, A. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Pppa Kabupaten Nganjuk*. 1(1), 5. <http://repo.uniska-kediri.ac.id/id/eprint/449/>
- Rangkuti, A. E., Thasya, B., & Yanti, A. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara. *Konferensi Nasional Sosial Dan Engineering Politeknik Negeri Medan 2021*, 1, 553–564.
<https://ojs.polmed.ac.id/index.php/Konsep2021/article/view/645>
- Saleh, A., & Mardiana, A. (2021). Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Mutawazin (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.54045/mutawazin.v2i1.233>
- Saputra, T. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau*. 1, 50–60.
<https://www.neliti.com/publications/114647/pengaruh-motivasi-kerja->

terhadap-disiplin-kerja-pegawai-pada-dinas-pemuda-dan-ol

- Sari, A., Putra, I. B. U., SE, M. M., Amerta, I. M. S., & SS, M. P. (2021). *Anteseden Kinerja Pegawai*. 223. https://books.google.com/books?hl=en%5C&lr=%5C&id=uF0wEAAAQBAJ%5C&oi=fnd%5C&pg=PR1%5C&dq=kinerja+pegawai%5C&ots=vvWK-JaT1H%5C&sig=CtPoen5OwEb1ZHEP8uSAx_e7lSw
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. https://www.researchgate.net/profile/Hery-Purnomo/publication/377469385_Metode_Penelitian_Kuantitatif_Kualitatif_Dan_Rd/links/65a89006bf5b00662e196dde/Metode-Penelitian-Kuantitatif-Kualitatif-Dan-R-D.pdf
- Suparno, & Sudarwati. (2019). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen*. 12(01), 12–25. <https://www.neliti.com/publications/116176/pengaruh-motivasi-disiplin-kerja-dan-kompetensi-terhadap-kinerja-pegawai-dinas-p>
- Surahman, M. (2022). Pengaruh Punishment Dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Perwira Journal of Economics & Business*, 2(1), 90–100. <https://doi.org/10.54199/pjeb.v2i1.100>
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 5. <https://jurnal.unigal.ac.id/managementreview/article/view/2514>
- Suwindia, I. G., & Wati, N. N. K. (2021). Kinerja Pegawai Ditinjau dari Faktor Kepemimpinan Moderat Berlandaskan Tri Kaya Parisudha, Sikap Sosial, dan Kemampuan Kerjasama. In *MPU Kuturan Press*. <https://jayapanguspress.penerbit.org/index.php/JPAH/article/view/1345>
- Tamala, E. (2023). *Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Kediri*. 1, 1–23. <https://repository.unpkediri.ac.id/id/eprint/10028>
- Tarminah, S., & Apriani, A. (2024). Model Kinerja Karyawan: Analisa Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Reward. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 4(2), 166–185. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v4i2.284>
- Ulfa, Y. M., Sumantri, B. A., & Wihara, D. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (Kpri) Karya Utama Kecamatan Tarokan. *Simposium Manajemen Dan Bisnis Prodi Manajemen FEB UNP Kediri Tahun 2022*, 424–436. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/simanis/article/view/1651>

Widya, T. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan* (pp. 20–25). <https://eprints.pancabudi.ac.id/id/eprint/1363/>