

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN *REWARD AND PUNISHMENT* DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI PERWAKILAN BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL (BKKBN) PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian  
Persyaratan Dalam Menempuh  
Derajat Sarjana S-1 Ilmu  
Administrasi Publik**



**Diajukan oleh :**

**MUHAMMAD LUTHFIE FARISKY  
NIM. 07011282126114**

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
INDRALAYA 2025**

## HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

### IMPLEMENTASI KEBIJAKAN *REWARD AND PUNISHMENT* DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI PERWAKILAN BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL (BKKBN) PROVINSI SUMATERA SELATAN

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Menempuh  
Derajat Sarjana S-1 Administrasi Publik

Oleh :

MUHAMMAD LUTHFIE FARISKY

NIM. 07011282126114

Pembimbing

Tanda Tangan

Tanggal

Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA  
NIP. 196911101994011001

  
9/5/2025



Mengetahui,  
Ketua Jurusan,

  
Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA  
NIP. 196911101994011001

# HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

## IMPLEMENTASI KEBIJAKAN *REWARD AND PUNISHMENT* DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI PERWAKILAN BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL (BKKBN) PROVINSI SUMATERA SELATAN

### SKRIPSI

Oleh :

**MUHAMMAD LUTHFIE FARISKY**  
NIM. 07011282126114

Telah dipertahankan di depan penguji  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat  
Pada tanggal 23 Mei 2025

Pembimbing :

1. Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA  
NIP. 196911101994011001

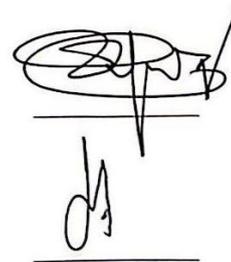
Tanda Tangan



Penguji :

1. Dr. Raniasa Putra, S.IP., M.Si  
NIP. 197805122002121000
2. Lisa Mandasari, S.IP., M.Si  
NIP. 198603272023212029

Tanda Tangan



Mengetahui,



## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Luthfie Farisky  
NIM : 07011282126114  
Jurusan : Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul **“Implementasi Kebijakan *Reward and Punishment* dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Selatan”** ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila di kemudian hari, ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan/atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa pemaksaan dari pihak manapun.

Yang membuat pernyataan  
Indralaya, 16 Mei 2025



Muhammad Luthfie Farisky

## **MOTTO DAN HALAMAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

"Boleh jadi kamu membenci sesuatu padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi pula kamu menyukai sesuatu padahal ia amat buruk bagimu, Allah mengetahui sedang kamu tidak mengetahui."

- (QS. Al-Baqarah: 216)

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya."

- (QS. Al Baqarah: 286)

"Kuatkanlah dirimu atas pertanyaan yang memburu, tentang masa depan, pernikahan, pendidikan, pekerjaan, keimanan. Besok mungkin kita sampai."

- Hindia (Baskara Putra)

"Hidup itu harus seimbang antara jalur bumi dan langit, untuk itu kerja keras tanpa doa itu sombong, doa tanpa kerja keras itu omong kosong."

- Muhammad Luthfie Farisky

### **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

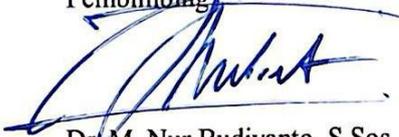
1. Orang tua penulis, Abah & Ibu
2. Saudara penulis, Aak
3. Pegawai BKKBN
4. Sahabat dan teman-teman penulis
5. Universitas Sriwijaya

## ABSTRAK

Motivasi kerja pegawai menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja organisasi, termasuk di lingkungan Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Selatan. Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja adalah melalui kebijakan *reward and punishment*. Namun, dalam pelaksanaannya, kebijakan ini terkadang tidak tepat sasaran dan menimbulkan beragam respons dari pegawai, sehingga memengaruhi semangat dan kinerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses implementasi kebijakan *reward and punishment* serta faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan *reward and punishment* mencakup aspek komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi, dengan kejelasan informasi yang dapat diterima oleh seluruh pegawai. Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja terdiri dari faktor individu, seperti kebutuhan, tujuan, sikap, dan kemampuan, serta faktor organisasi, seperti gaji, pengawasan, pujian, dan jenis pekerjaan. Untuk meningkatkan proses implementasi kebijakan ini, diperlukan kejelasan informasi dari penyelenggara, penguatan kualitas sumber daya manusia dengan penempatan pegawai yang kompeten, serta keterlibatan langsung atasan dalam pelaksanaan kebijakan *reward and punishment*.

**Kata Kunci** : *reward and punishment*, motivasi kerja, implementasi kebijakan, pegawai, BKKBN.

Pembimbing



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA

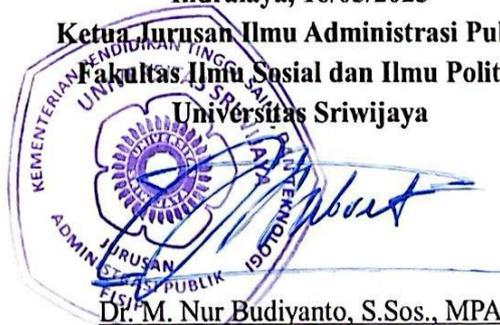
NIP. 196911101994011001

Indralaya, 16/05/2025

Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Sriwijaya



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA

NIP. 196911101994011001

## ABSTRACT

*Employee work motivation is a crucial factor in supporting organizational performance, including within the Representative Office of the National Population and Family Planning Board (BKKBN) of South Sumatra Province. One of the efforts to enhance work motivation is through the implementation of a reward and punishment policy. However, in practice, this policy is sometimes not well-targeted, leading to varied responses from employees and affecting their morale and performance. This study aims to examine the implementation process of the reward and punishment policy and identify the factors that influence employee work motivation at the BKKBN Representative Office in South Sumatra Province. The research method used is qualitative with a descriptive approach. Data were collected through interviews, observations, and documentation. The results show that the implementation of the reward and punishment policy includes aspects of communication, resources, disposition, and bureaucratic structure, with clear information being received by all employees. The factors influencing work motivation consist of individual factors, such as needs, goals, attitudes, and abilities, as well as organizational factors, such as salary, supervision, praise, and the nature of the job. To improve the process of this policy implementation, clear communication from policymakers, strengthening of human resources with competent staff placement, and direct involvement of superiors in the implementation process are required.*

**Keywords :** *reward and punishment, work motivation, policy implementation, employees, BKKBN.*

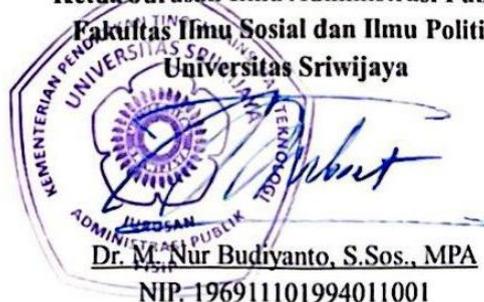
Pembimbing



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA  
NIP. 196911101994011001

Indralaya, 16/05/2025

**Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Universitas Sriwijaya**



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA  
NIP. 196911101994011001

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada kehadiran Allah SWT. karena atas berkat rahmat, berkat, dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Implementasi Kebijakan *Reward and Punishment* dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Selatan” dengan tepat waktu. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita, suri tauladan kita, Nabi Muhammad SAW. beserta keluarga, sahabat, dan pengikut-Nya hingga akhir zaman.

Penulis menyadari bahwasanya tahapan proses penyelesaian skripsi ini bukanlah hal yang mudah untuk dilewati, untuk itu pada kesempatan kali ini Penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar besarnya atas dukungan, bimbingan, serta pengarahan dari berbagai pihak yang berhubungan dalam proses penyelesaian skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati dan rasa syukur, penulis menyampaikan beribu terima kasih kepada :

1. Allah SWT. Tuhan semesta alam, Terima kasih sudah senantiasa memberikan kelancaran, kemudahan, dan kasih sayang kepada hamba-Mu ini.
2. Kedua orang tua saya Abah Ahmad dan Ibu Lisa Novarinda, dua manusia yang menjadi alasan kuat untuk saya bisa bertahan sejauh ini. Terima kasih banyak atas jutaan doa yang kalian langitkan di sepanjang waktu, sehingga hal yang terasa sulit dicapai, menjadi lebih mudah berkat iringan doa kalian. Untuk Abah saya, terima kasih sudah menjadi sosok yang kuat dan panutan bagi saya, saya menyadari banyak luka, lelah, dan pedih yang disembunyikan selama memperjuangkan pendidikan saya selama ini, tetapi berkat tekad dan janji abah sejak saya kecil untuk memberikan saya jenjang pendidikan yang lebih tinggi, abah menepati itu. Untuk Ibu saya, terima kasih sudah menjadi ibu terbaik di dunia, terima kasih banyak atas segala kasih sayang tak terhingga, menjadi perempuan yang merelakan mimpi untuk anaknya, sudah menjaga dan sepenuh hati membesarkan saya yang masih banyak takutnya ini. Sekali lagi, terima kasih banyak untuk dua orang paling penting di hidup saya, skripsi ini, tulisan ini, gelar ini, semuanya juga milik kalian. Hiduplah lebih lama, jika bisa egois pun saya minta untuk selamanya. Bahkan, di kehidupan selanjutnya pun saya akan tetap memilih kalian berdua, Ibu dan Abah.
3. Saudara saya, Muhammad Akbar Manan. Terima kasih sudah menjadi salah satu alasan saya untuk segera menyelesaikan skripsi ini, terima kasih sudah menjadi sosok kakak yang diperlukan oleh penulis, semoga selalu diberikan kesehatan dan keberuntungan, kapanpun dan dimanapun.
4. Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
5. Prof. Dr. Alfitri, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
6. Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA selaku Ketua Jurusan Administrasi Publik sekaligus Dosen Pembimbing, terima kasih atas segala bimbingan, arahan, masukan, serta senantiasa meluangkan waktunya untuk membimbing saya dalam proses penulisan skripsi ini. menjadi salah satu anak bimbinganmu adalah salah satu hal yang patut saya syukuri di dalam hidup ini. Terima kasih banyak bapak, semoga selalu diberikan kesehatan, kelancaran, dan kemudahan bagi bapak dan keluarga.
7. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Administrasi Publik yang telah memberikan arahan dan masukan saya dalam proses penyelesaian skripsi ini.
8. Seluruh keluarga besar Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Selatan. Terima kasih banyak sudah menjadi tempat saya untuk

bertumbuh, terima kasih banyak telah menerima saya dengan penuh kehangatan dan memberikan segala informasi yang saya butuhkan untuk bahan pada skripsi ini. Semoga Allah senantiasa memberikan kemudahan untuk Bapak dan Ibu..

9. Mba Ita Permata Sari, S.I.Kom selaku Admin Jurusan Administrasi Publik. Terima kasih sudah banyak sekali membantu saya dalam urusan perkuliahan, baik dalam segala proses akademik sampai dengan skripsi sekarang. Terima kasih sudah menjadi sosok “rumah” di perkuliahan, semoga Allah memberikan kesehatan, kelancaran, dan segala hal baik kepada Mba Ita sekeluarga..
10. Sepupu saya, Siti Soraya Nurhaliza. Terima kasih banyak atas bantuan dan kontribusi dalam proses penulisan proposal skripsi saya baik dari segi waktu dan tenaga. Semoga selalu diberikan kelancaran dalam urusanmu kedepan.
11. Sahabat saya, Lena Purnama Sari. Terima kasih banyak sudah banyak memberikan bantuan, pandangan dan arahan dalam proses penulisan skripsi ini. Semoga Allah memberikanmu kesehatan dan kelancaran dalam setiap proses kehidupanmu..
12. Adik saya di perkuliahan, Novia Safitri Shatty. Terima kasih banyak atas segala dukungan dan bantuan selama proses perkuliahan dan penulisan skripsi ini. Semoga Allah lancarkan segala urusanmu kedepan.
13. Untuk kedua keponakan saya, Nia dan Zalva. Terima kasih sudah hadir dengan tingkah lucu kalian, semoga kalian berdua menjadi dua perempuan yang saling sayang menyayangi dan saling mengasihi.
14. Sahabat saya selama di perkuliahan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, tetapi akan selalu menjadi kenangan yang indah di dalam hati saya. Terima kasih atas kebersamaannya selama kurang lebih 3 tahun 10 bulan ini, semoga kalian selalu dinaungi keberkahan..
15. Sahabat saya selama masa Kuliah Kerja Administrasi (KKA) yaitu, Yohana, Wahyu Ningsih, Anggun, Indah dan Lena..
16. Baskara Putra (Hindia). Terima kasih banyak atas semua karya yang dibuat dan dibagikan. Semua lagumu menjadi penguat saya di kehidupan perkuliahan, termasuk dunia skripsi ini..
17. Untuk jodoh penulis nanti, kapan pun nanti kita akan dipertemukan, percayalah bahwasanya saya akan selalu menunggu kehadiranmu nanti. Penyelesaian skripsi ini adalah salah satu bentuk komitmen saya untuk menjemputmu dengan gelar ini. Walau masih belum pasti siapa, yang jelas saya akan selalu menantimu..
18. Diri saya sendiri, Muhammad Luthfie Farisky. Terima kasih sudah bertahan sejauh ini. Terima kasih sudah mampu dan memperjuangkan perkuliahan sampai akhir, demi orang-orang tersayang. Semoga di kehidupan setelah perkuliahan senantiasa diberikan kemudahan dan kelancaran untuk melewati tantangan selanjutnya.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwasanya skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat membantu untuk perbaikan dan penyempurnaan di masa yang akan datang. Semoga karya dan tulisan sederhana ini bisa memberikan manfaat bagi para pembaca.

Indralaya, 21 Mei 2025



Muhammad Luthfie Farisky

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
MOTTO DAN HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK.....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian .....	11
1.4 Manfaat Penelitian .....	12
<i>1.4.1 Manfaat Teoritis</i> .....	12
<i>1.4.2 Manfaat Praktis</i> .....	12
BAB II .....	13
TINJAUAN PUSTAKA .....	13
2.1 Landasan Teori.....	13
<i>2.1.1 Kebijakan Publik</i> .....	13
<i>2.1.2 Implementasi Kebijakan</i> .....	15
<i>2.1.3 Reward and Punishment</i> .....	21
<i>2.1.4 Motivasi Kerja Pegawai</i> .....	29
<i>2.1.5 Teori yang digunakan</i> .....	34
2.2 Penelitian Terdahulu.....	35
2.3 Kerangka Berifikir .....	40
BAB III.....	41
METODE PENELITIAN .....	41
3.1 Jenis Penelitian .....	41
3.2 Lokasi Penelitian .....	41

3.3 Definisi Konsep .....	41
3.4 Fokus Penelitian .....	42
3.5 Jenis dan Sumber Data .....	43
3.6 Informan Penelitian.....	44
3.7 Teknik Pengumpulan Data.....	45
a) Wawancara ( <i>Interview</i> ).....	45
b) <i>Observasi</i> .....	45
c) <i>Dokumentasi</i> .....	46
3.8 Teknik Analisis Data.....	46
3.9 Sistematika Penulisan .....	48
BAB IV .....	50
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	50
4.1 Deskripsi Wilayah Penelitian.....	50
4.1.1 <i>Letak Geografis Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan</i> .....	50
4.1.2 <i>Tugas dan Fungsi Organisasi</i> .....	50
4.1.3 <i>Struktur Organisasi</i> .....	51
4.2 Informan Penelitian .....	53
4.3 Hasil Penelitian.....	54
4.3.1 <i>Proses Implementasi Kebijakan <i>Reward and Punishment</i> dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan</i> .....	54
4.3.2 <i>Faktor Individu dan Faktor Organisasi yang memengaruhi Kebijakan <i>Reward and Punishment</i> dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan</i> .....	73
4.4 Pembahasan/Diskusi .....	83
BAB V .....	100
PENUTUP.....	100
5.1 Kesimpulan.....	100
5.2 Saran .....	101
DAFTAR PUSTAKA .....	103
LAMPIRAN.....	108

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Daftar Jabatan Fungsional.....	4
Tabel 2 Penelitian Terdahulu.....	36
Tabel 3 Fokus Penelitian.....	43
Tabel 4 Jadwal Penelitian.....	48
Tabel 4 Informan Penelitian.....	53
Tabel 5 Hasil Matriks Penelitian.....	98

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Direct and Indirect Impact on Implementation.....	18
Gambar 2 Variables involved in the Implementation Process.....	20
Gambar 3 Kerangka Berfikir.....	40
Gambar 4 Model Interaktif.....	47
Gambar 5 Peta Lokasi Kantor Perwakilan BKKBN Prov. Sumatera Selatan.....	50
Gambar 6 Struktur Organisasi Perwakilan BKKBN Prov. Sumatera Selatan.....	52
Gambar 7 pengumuman penerima Employee of the month.....	58
Gambar 8 Bingkai Penerima Employee of the month.....	58
Gambar 9 Kegiatan Apel Pagi BKKBN Sumsel.....	59
Gambar 10 Tim Hukum dan Kepegawaian BKKBN Sumsel.....	62
Gambar 11 penerima employee of the month periode november dan desember 2024.....	64
Gambar 12 Struktur Tim Kerja BKKBN Sumsel.....	66
Gambar 13 Surat Edaran Penilaian Employee of the Month.....	67
Gambar 14 Slogan Belagak BKKBN.....	73

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam upaya meningkatkan kinerja dan profesionalisme pegawai negeri sipil (PNS) di Indonesia, pemerintah telah menetapkan berbagai regulasi yang menjadi landasan hukum bagi pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu regulasi penting adalah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Undang-undang ini menekankan untuk mempercepat transformasi ASN agar menjadi profesional, akuntabel, dan berorientasi pada hasil kerja tinggi serta pelayanan publik yang berkualitas. Dalam konteks ini, pengelolaan kinerja pegawai menjadi salah satu fokus utama, di mana penilaian kinerja yang baik dapat berimplikasi pada pemberian reward bagi pegawai yang berprestasi (Budi, 2018).

Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan juga Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil (PNS) memberikan pedoman yang jelas mengenai sistem penilaian kinerja dan mencakup kewajiban, larangan, dan sanksi (*Punishment*) disiplin bagi PNS yang melanggar ketentuan yang ditetapkan, serta prinsip dasar dalam penegakan disiplin. Peraturan ini mengatur tentang mekanisme penilaian, kriteria, dan prosedur yang harus diikuti dalam memberikan *reward* dan *punishment*. Dengan adanya landasan hukum ini, diharapkan setiap instansi pemerintah, termasuk BKKBN, dapat menerapkan kebijakan *reward and punishment* secara efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai (Sari, 2020).

Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan merupakan salah satu instansi yang telah menerapkan kebijakan *reward and punishment* dalam manajemen kepegawaiannya. Salah satu bentuk reward yang diberikan adalah penghargaan

Pegawai Teladan yang dilaksanakan setiap tahun. Pada tahun 2022, BKKBN Sumsel memberikan penghargaan istimewa berupa hadiah perjalanan ibadah umroh kepada pegawai yang terpilih sebagai Pegawai Teladan. Kebijakan ini bertujuan untuk memberikan motivasi yang tinggi kepada pegawai agar dapat bekerja secara optimal, menunjukkan dedikasi, serta menjaga integritas dan loyalitas terhadap organisasi.

Selain itu, bentuk reward lainnya yang diterapkan adalah penghargaan bulanan *Employee of the Month*, yang diberikan kepada pegawai terbaik setiap bulan berdasarkan penilaian kinerja dan kedisiplinan. Penghargaan ini mulai diberlakukan sejak tahun 2024 dan sampai sekarang masih terus berlangsung. Penghargaan ini diharapkan dapat membangun semangat kerja yang berkelanjutan dan menumbuhkan rasa bangga serta tanggung jawab dalam diri pegawai. Bentuk hadiah yang diberikan kepada penerima *Employee of the Month* di Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan antara lain berupa rekomendasi untuk peningkatan karier pegawai, prioritas dalam program peningkatan motivasi kerja, pemasangan foto penerima penghargaan yang dipajang secara resmi di kantor BKKBN serta diunggah ke media sosial resmi instansi, piagam penghargaan, dan hadiah menarik lainnya sebagai bentuk apresiasi nyata atas dedikasi dan kinerja yang ditunjukkan.

Penghargaan mengenai *employee of the month* ini resmi tertera pada surat keputusan kepala perwakilan bkkbn provinsi sumatera selatan No.046/HK.02.02/J6/2025 tentang pembentukan tim penilai pemberian penghargaan aparatur sipil negara (ASN) di lingkungan perwakilan BKKBN provinsi sumatera selatan dan juga terdapat mengenai surat edaran kepala perwakilan bkkbn provinsi sumatera selatan No.044/KP.08.01.J6/2025 tentang pedoman penilaian dan pemilihan *employee of the month* di lingkungan perwakilan BKKBN provinsi sumatera selatan .

Bentuk kebijakan pemberian penghargaan (*reward*) selain *employee of the*

*month* adalah penyuluh KB/PLKB Belagak yang tercantum pada surat edaran kepala perwakilan bkkbn provinsi sumatera selatan No.045/KP.08.01/J6/2025 tentang pedoman penilaian dan pemilihan penyuluh KB/PLKB BELAGAK di lingkungan perwakilan bkkbn provinsi sumatera selatan yang tujuannya juga ialah meningkatkan motivasi dan semangat terhadap pegawai untuk memberikan pengabdian terbaik.

Di sisi lain, Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan juga menerapkan kebijakan *punishment* sebagai bentuk penegakan disiplin kerja. Kebijakan ini mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang memuat berbagai ketentuan mengenai jenis pelanggaran dan sanksi administratif yang dapat dikenakan kepada pegawai. Bentuk *punishment* yang diterapkan di lingkungan BKKBN meliputi sanksi berupa peringatan ringan, peringatan sedang, dan peringatan berat sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan. Selain itu, saat ini juga diterapkan kebijakan pemotongan tunjangan kinerja apabila pegawai tidak masuk kerja tanpa keterangan atau datang terlambat melebihi batas waktu tertentu. Penerapan sanksi ini dimaksudkan untuk menegakkan kedisiplinan, menjaga tata tertib kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang tertib, profesional, dan berorientasi pada hasil.

Secara konseptual, kebijakan *reward and punishment* merupakan bagian dari strategi organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang bertujuan untuk membentuk perilaku kerja yang diharapkan. *Reward* atau penghargaan diberikan sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja positif pegawai, sementara *punishment* atau hukuman diterapkan sebagai bentuk koreksi atas pelanggaran atau ketidakdisiplinan kerja. Dalam konteks ini, kebijakan *reward and punishment* memiliki keterkaitan langsung dengan motivasi kerja pegawai, karena sistem penghargaan dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kerja, sedangkan sistem hukuman dapat

menciptakan efek jera serta mendorong kepatuhan terhadap aturan yang berlaku. Oleh karena itu, implementasi kebijakan ini memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif, profesional, dan berorientasi pada kinerja.

Tabel 1 Daftar Jabatan Fungsional

No	Nama Jabatan	Jumlah	No	Nama Jabatan	Jumlah
1	Auditor Ahli Utama	1	14	Pranata Komputer Ahli Pertama	4
2	Analisis Pengelolaan Keuangan APBN Ahli Madya	1	15	Statistisi Ahli Pertama	1
3	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	1	16	Widyaiswara Ahli Madya	1
4	Arsiparis Ahli Muda	2	17	Widyaiswara Ahli Muda	2
5	Arsiparis Ahli Pertama	5	18	Widyaiswara Ahli Pertama	1
6	Penata Kependudukan dan Keluarga Berencana Ahli Madya	5	19	Penyuluh Keluarga Berencana Ahli Madya	100
7	Penata Kependudukan dan Keluarga Berencana Ahli Muda	8	20	Penyuluh Keluarga Berencana Ahli Muda	109
8	Penata Kependudukan dan Keluarga Berencana Ahli Pertama	10	21	Penyuluh Keluarga Berencana Ahli Pertama	260
9	Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Madya	1	22	Penyuluh Keluarga Berencana Penyelia	73
10	Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Muda	2	23	Penyuluh Keluarga Berencana Mahir	32
11	Perencana Ahli Muda	1	24	Penyuluh Keluarga Berencana Terampil	134
12	Pranata Humas Ahli Muda	2	25	Penyuluh Keluarga Berencana Pelaksana	24
13	Pranata Komputer Ahli Muda	1	26	Penyuluh Keluarga Berencana Pemula	1

Sumber : LKIP PWK BKKBN Prov. Sumsel 2023

Dari jumlah tersebut, 88 pegawai bertugas di Kantor Perwakilan Badan

Kependudukan dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Selatan, sementara 757 pegawai lainnya adalah Penyuluh KB/PLKB yang tersebar di 17 Kabupaten/Kota di seluruh wilayah Sumatera Selatan.

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting pada suatu instansi yang tidak dapat dipisahkan dari fasilitas, organisasi, serta bisnis. Sumberdaya manusia ini biasa sering disebut dengan istilah pegawai sebagai penggerak, pemikiran, perencanaan dalam suatu instansi guna mencapai tujuan. Menurut Siagian (2009) dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia", pegawai adalah "sumber daya manusia yang memiliki peran strategis dalam keberhasilan suatu organisasi.

Pegawai yang produktif dan memiliki keterampilan yang baik akan memberikan kontribusi yang besar terhadap kemajuan dan keberhasilan organisasi." Selain itu, Robbins & Judge (2017) dalam bukunya "*Organizational Behavior*" juga mengungkapkan bahwa "kinerja individu dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang efektif." Berdasarkan pernyataan ahli tersebut bahwa peran pegawai bukan hanya terkait dengan penyelesaian tugas, tetapi juga berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja mereka.

Kinerja individu sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi mereka dalam bekerja. Pegawai yang termotivasi akan berusaha mencapai tujuan yang lebih tinggi (Robbins dan judge, 2017) Insentif penting untuk manajemen strategis organisasi melalui tingkat motivasi karyawan. Namun, mereka mungkin tidak selalu mencapai hasil yang diharapkan di perusahaan yang memberikan penghargaan dan hukuman.

Imbalan meliputi bentuk motivasi karyawan sebagai penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas perilaku yang sesuai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam instansi. Penghargaan yang diberikan kepada perusahaan harus adil dalam arti harus diberikan kepada karyawan dengan berbagai alasan. terkait dengan kualitas dan prestasi pegawai (Fitriani, Zulkarnaen, Sadarman, & Yuningsih, 2020). Pada pernyataan tersebut, bahwa imbalan diberikan berupa bentuk penghargaan atas produktivitas serta meningkatkan motivasi pegawai mencapai tujuan (Pradnyani, Rahmawati, & Suci, 2020) serta sanksi berupa hukuman kepada pegawai atas pelanggaran yang diperbuat karyawan (Esisuarni et.al, 2024).

Kebijakan *reward and punishment* (penghargaan dan hukuman) telah diterapkan di berbagai instansi di Indonesia untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Pramesti (2019) menunjukkan bahwa pemberian reward yang adil, seperti gaji, bonus, kesejahteraan, dan pengembangan karir, memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. *Reward* yang tepat dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat dan meningkatkan prestasi mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Daud Arifin (2023) di Badan Kepegawaian Negara Medan menunjukkan bahwa pemberian *reward* dan *punishment* yang tepat dapat meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai. *Reward* yang diberikan secara adil dan sesuai dengan kinerja pegawai dapat meningkatkan motivasi dan kedisiplinan mereka dalam bekerja.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Nuzul et al. (2024) di Badan Penelitian dan Pengembangan menunjukkan bahwa pemberian *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). *Reward* yang diberikan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja ASN dalam melaksanakan tugas

mereka. Riansyah (2021) di PT Hiruta Kogyo menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *punishment* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. *Reward* yang diberikan secara adil dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, sementara *punishment* yang tidak tepat dapat menurunkan semangat kerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa penerapan kebijakan *reward and punishment* yang tepat dan adil dapat meningkatkan kinerja pegawai di berbagai instansi di Indonesia. *Reward* yang diberikan secara adil dan sesuai dengan kinerja pegawai dapat meningkatkan motivasi dan kedisiplinan mereka dalam bekerja, sementara *punishment* yang diterapkan secara proporsional dapat mendorong pegawai untuk memperbaiki kinerja mereka. Temuan dari beberapa penelitian ini adalah variabel kedisiplinan dan lokasi.

Fenomena sosial dari penelitian ini menyangkut tentang pegawai pada instansi yang masih belum puas terhadap kebijakan *reward* dan *punishment* sehingga masih adanya kesenjangan kinerja antar pegawai, ditentukan oleh pengelolaan sumber daya manusia dengan kinerja yang mereka miliki (Pangestu, 2022). Kinerja adalah faktor penting yang menentukan seberapa besar kontribusi individu atau kelompok terhadap organisasi. Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Selatan merupakan salah instansi yang sudah menerapkan Kebijakan *Reward and Punishment* pada pegawainya. Hal ini dibuat dalam rangka melaksanakan penegakan motivasi kerja pegawai guna mencapai efisiensi.

Seseorang mendapatkan hasil yang baik dengan kontrol yang baik, instansi tidak harus memberi tahu karyawan apa yang harus dilakukan atau membuat keputusan. Karena kontrol atas hasil ini mempengaruhi tindakan atau keputusan, pegawai lebih peduli dengan konsekuensi dari tindakan atau keputusan mereka. Kegagalan untuk

menerapkan sistem ini akan menyebabkan hilangnya motivasi dan kepuasan pegawai yang tidak mencukupi dan ketika itu terjadi, dapat menyebabkan rendahnya motivasi baik bagi karyawan maupun perusahaan.

Hasil observasi awal yang dilakukan pada instansi BKKBN Provinsi Sumatera Selatan menunjukkan adanya ketidaksesuaian persepsi pegawai terkait sistem pemberian penghargaan (*reward*). Pemberian bonus yang diberikan kepada pegawai tertentu ternyata didasarkan pada capaian kinerja dan kontribusi terhadap target program, namun belum seluruh pegawai memahami dasar penetapan tersebut. Kondisi ini menimbulkan kesan ketidakadilan di antara pegawai dari berbagai departemen dan posisi. Permasalahan ini memunculkan pertanyaan utama dalam penelitian ini, yaitu: apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap pemberian reward di BKKBN Provinsi Sumatera Selatan?. Pemberian reward atau penerapan punishment diketahui dapat memengaruhi semangat dan motivasi kerja pegawai (Mesra, 2020). Berdasarkan hasil observasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan dalam komunikasi internal organisasi yang perlu segera diperbaiki agar tidak terjadi kesalahpahaman di masa mendatang. Komunikasi yang efektif dalam organisasi berperan penting dalam meningkatkan efisiensi, memperkuat hubungan antarpegawai, serta membantu pencapaian tujuan organisasi secara optimal (Aras, 2018). Oleh karena itu, sistem *reward* dan *punishment* sebaiknya dilaksanakan berdasarkan prinsip kejelasan, transparansi, dan keterbukaan dalam penyampaian informasi kepada seluruh pegawai.

Hal ini diperkuat dengan adanya pernyataan wawancara tanggal 18 Desember 2024 dari salah satu pegawai perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan berinisial E yang menyatakan sebagai berikut:

“*reward and punishment* memang seharusnya transparan disesuaikan saja dengan apa yang diperbuat. Penghargaan harus diberikan sesuai dengan yang layak yaa begitupula

dengan hukuman diberikan sepantasnya. Selain itu, komunikasi yang baik juga sangat penting untuk menjelaskan dasar pemberian *reward* dan *punishment* kepada pegawai, agar mereka merasa lebih dihargai dan dipahami. Tentu hal hal seperti ini pasti akan mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja dan meningkatkan kinerja mereka”

Informasi awal yang diperoleh dari hasil pengumpulan data melalui observasi dan wawancara awal dengan tim bidang kepegawaian Provinsi Sumatera Selatan, menunjukkan bahwa terdapat sejumlah tantangan utama dalam penerapan kebijakan *reward and punishment* dalam meningkatkan motivasi kerja perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan ini dan sangat penting untuk diperhatikan. Adapun kendala terbesarnya ialah :

1. Ketidakseimbangan antara *reward* dan *punishment* yang dirasakan pegawai;
2. Hukuman yang tidak proporsional terhadap kesalahan kecil, yang membuat pegawai merasa bahwa sanksi yang diterima terlalu berat;
3. Dampak negatif terhadap motivasi kerja pegawai, di mana ketidakpuasan terhadap sistem *reward* dan *punishment* dapat menurunkan semangat dan loyalitas pegawai terhadap instansi;
4. Sistem target yang belum terpenuhi menyebabkan keluhan dari pegawai, yang merasa bahwa usaha mereka tidak diakui dengan baik.

Kebijakan *reward and punishment* harus diterapkan secara adil, transparan, dan sesuai dengan pencapaian atau kesalahan yang dilakukan. Penghargaan harus diberikan kepada pegawai yang berprestasi dengan mempertimbangkan kontribusi mereka terhadap organisasi. Di sisi lain, hukuman perlu disesuaikan dengan tingkat kesalahan dan diberikan dengan pendekatan yang lebih membangun, bukan hanya sebagai bentuk sanksi. Selain itu, komunikasi yang baik sangat penting untuk menjelaskan dasar pemberian *reward* dan *punishment* kepada pegawai, agar mereka merasa dihargai dan dipahami.

Dari hasil observasi dan wawancara di atas, masalah tersebut sudah menjadi rahasia umum pegawai karena dengan adanya *reward and punishment* untuk meningkatkan motivasi kerja, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan yang adil, dan menyediakan peluang pengembangan karir bagi pegawai.

Pada permasalahan di atas yang telah diuraikan terkait motivasi kerja pegawai dengan adanya Kebijakan *Reward and Punishment* ini ternyata belum sepenuhnya memenuhi ekspektasi para pegawai di Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan. Pada hal ini tertarik untuk melakukan penelitian tentang kepegawaian di Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan dengan judul: "**Implementasi Kebijakan *Reward and Punishment* dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Selatan**".

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, adapun rumusan masalahnya yaitu:

1. Bagaimana Proses Implementasi Kebijakan *Reward and Punishment* dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apa saja faktor individu dan faktor organisasi yang memengaruhi Kebijakan *Reward and Punishment* dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, adapun tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui proses Implementasi Kebijakan *Reward and Punishment* dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan
3. Untuk mengetahui faktor individu dan faktor organisasi yang memengaruhi Kebijakan *Reward and Punishment* dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Harapannya, penelitian ini akan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu administrasi publik khususnya terkait Kebijakan, yakni *Reward and Punishment* dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Harapannya, penelitian ini akan memberikan saran atau kontribusi bagi Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Selatan.

## DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Moleong, Lexy J. 2022. "*Metodologi Penelitian Kualitatif*,"
- Djojoseuroto Kinayati dan M.L.A. Sumaryati, 2023. "*Metodologi Penelitian*,"
- Edward III, George. 1980. "*Implementing Public Policy*",
- Sos, J. P. S. 2020. *Implementasi dan evaluasi kebijakan publik*. Unisri Press.
- Budi, S. 2018. *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik*. Rajawali Press.
- Lexy J. Moleong. (2016). *Metodeologi Penelitian Kualitatif*, (I. Taufik (ed.)). Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya 3.01
- Miles, M. B., A. M. Huberman, and J. S. (2014). *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebook (3rd ed.)*. United States of America
- Polancik, G. (2009). *Empirical Research Method Poster*.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Anderson, J. E. (1975). *Public Policy Making*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Mahmudi. (2013). *Manajemen Sektor Publik*. Edisi kedua UPP STIM YKPN, Yogyakarta
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- George, C. S. (1987). *The Dynamics of Motivation*. Journal of Organizational Behavior.
- George, C. S., & Jones, G. R. (2007). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Prentice Hall.

**Jurnal :**

- Akib, H. (2010). Implementasi kebijakan: apa, mengapa, dan bagaimana. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(1), 1-11.

- Permatasari, K. I. (2015). Implementasi Kebijakan tentang Tata Kerja Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi di Kota Cimahi. *Jurnal Bina Praja*, 7(4), 323-330.
- Andini, A. N., & Nugroho, N. E. (2024). Pengaruh Employee Engagement, Reward, Punishment Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt X. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 13(7).
- Rustandi, D., & Rukhviyanti, N. (2020). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Grand Aquila Hotel Bandung. *Jurnal Sains Manajemen (JSM)*, 23.
- Masae, R. L., Timuneno, T., Maak, C. S., & Fanggidae, R. E. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud. Mutiara Timor Star Kupang. *Glory Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 4(3), 695-710.
- Ernawati (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Toserba Berkah Jaya Cipari, 40-50
- Brilliantyiah, M. A., Afza, N., Widyowati, P., & Yuliawan, R. (2024). Implementasi Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Ikra-Ith Humaniora: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 8(3), 210-216.
- Brilliantyiah, M. A., Afza, N., Widyowati, P., & Yuliawan, R. (2024). Implementasi Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Ikra-Ith Humaniora: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 8(3), 210-216.
- Aprelia, D., & Andjarwati, T. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang DC Sakinah Surabaya. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 32-47.
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat DPRD Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535-1545.
- Brilliantyiah, M. A., Afza, N., Widyowati, P., & Yuliawan, R. (2024). Implementasi Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 8(3), 210-216.
- Suhartini, E., Aprisal, A., & Rahman, M. A. (2019). Komparasi Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja. *Management and Accounting Expose*, 2(2), 98-104.
- Daulina, F., & Efendi, A. (2024). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 5(1), 93-103.

- Pratama, M. F. A., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan: Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62-70.
- AR, M. Y., Hismendi, H., Nasir, N., & Filia, H. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Pegawai: Bukti Empiris Pada Kantor Walikota Banda Aceh. *Jurnal Sains Riset*, 11(3), 899-908.
- Mardhatillah, F. M. (2025). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pusat Studi Jepang Steak Kiloan. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 97-110.
- Mardiana, A., & Saleh, A. (2021). Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 2(1), 1-14.
- Ummya, F. (2023). Penerapan Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal As-Said*, 3(1), 62-70.
- Kurnia, N. N., Husnaiti, R., & Tristiarto, Y. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Deraya. *Jurnal sosial dan sains*, 2(5), 596-605.
- Abbas, S. A. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA*, 45-54.
- Apriani, A., & Iskandar, Y. A. (2024). Analisis Faktor Yang Memengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Distributor Menggunakan Regresi Linier Berganda. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 86-95.
- Sari, R. (2020). Implementasi kebijakan reward dan punishment dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(2), 123-135. <https://doi.org/10.1234/jmk.v8i2.12345>
- Aras, M. (2018). Pentingnya Penguasaan Teori Komunikasi dalam Dunia Kerja dan Kehidupan Sehari-hari. *Head of Department of Master in Communication Science*. Jakarta Barat: 26 Sep 2018.
- Fauzanmustofa. (2024, Desember 13). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja di Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rusli Vinila Sakti. *Pendidikan*.
- Janah, W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Funbrick Indonesia. *STIE GICI*.
- Direktorat Jenderal Anggaran, KEBIJAKAN PEMBERIAN PENGHARGAAN DAN

PENGENAAN SANKSI KEPADA K/L. (2024) Surabaya: Kemenkeu

Sumber lain:

Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil  
Negara, Pasal 51.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin  
Pegawai

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang penilaian  
kinerja Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang disiplin  
Pegawai Negeri Sipil

Surat Edaran Kepala Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional No. 11  
Tahun 2024 tentang Disiplin Pegawai

Keputusan Kepala Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Selatan  
No.046/HK.02.02/J6/2025