

SKRIPSI



ANALISIS SISTEM PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA SUKU DINAS KEBUDAYAAN KABUPATEN ADMINISTRASI KEPULAUAN SERIBU

Disusun Oleh :

Nama : Dimas Putro Susilo Wibowo

NPM : 2120011130

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

APARATUR ADMINISTRASI PUBLIK

POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA

2026



**ANALISIS SISTEM PEMBERIAN *REWARD* DAN
PUNISHMENT DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PEGAWAI PADA SUKU DINAS
KEBUDAYAAN KABUPATEN ADMINISTRASI
KEPULAUAN SERIBU**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar

Sarjana Terapan

Oleh :

NAMA : DIMAS PUTRO SUSILO WIBOWO
NPM 2120011130
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR

SKRIPSI
PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
JAKARTA, 2026

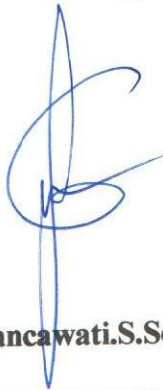
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Dimas Putro Susilo Wibowo
NPM : 2120011130
JURUSAN : Administrasi Publik
PROGRAM STUDI : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur
JUDUL SKRIPSI : Analisis Sistem Pemberian *Reward* dan
Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja
Pegawai Pada Suku Dinas Kebudayaan
Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Jakarta, 30 Juni 2026

Pembimbing



Galuh Pancawati.S.Sos.,M.Si

NIP. 199112022018012002

LEMBAR PENGESAHAN

Dipersiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta pada

Ketua Merangkap Anggota



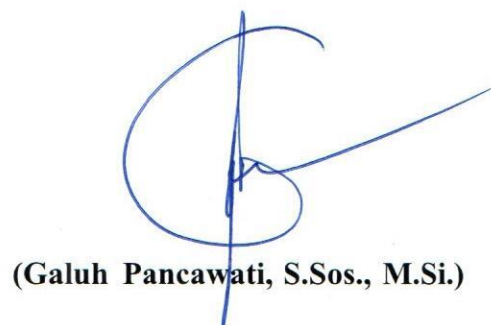
(Dr. Achmad Djatmiko, MA)

Sekretaris Merangkap Anggota



(Rima Ranintya Yusuf, S.IP., MPA)

Anggota



(Galuh Pancawati, S.Sos., M.Si.)

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH SKRIPSI
(PAKTA INTEGRITAS)

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dimas Putro Susilo Wibowo

NPM : 2120011130

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penelitian Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul “ANALISIS SISTEM PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA SUKU DINAS KEBUDAYAAN KABUPATEN ADMINISTRASI KEPULAUAN SERIBU” merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hasil penulisan Tugas Akhir ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dengan pernyataan ini saya buat dalam keadaan yang sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 02 Juli 2026

Peneliti,



Dimas Putro Susilo Wibowo

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena atas berkat dan rahmat- Nya penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul **“Analisis Sistem Pemberian *Reward* dan *Punishment* Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebudayaan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu ”** ini dengan lancar. Skripsi ini disusun sebagai syarat mencapai gelar Sarjana Terapan. Dengan selesainya penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah memberikan masukan dan/atau saran kepada penulis. Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, kelancaran, dan keselamatan selama proses penyusunan skripsi ini. Serta, ucapan terima kasih kepada Galuh Pancawati.S.Sos.,M.Si. selaku dosen pembimbing penulis yang telah memberikan ide, masukan, bimbingan dan arahan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi sehingga skripsi penulis dapat terselesaikan dengan baik. Selanjutnya penulis juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. R. Luki Karunia, S.E., Ak., M.A., C.A., CACP selaku direktur Politeknik STIA LAN Jakarta.
2. Bapak Porman Lumban Gaol, S.Si., MM. Selaku Kaprodi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta.
3. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur STIA LAN Jakarta yang telah memberikan ilmu dan senantiasa membimbing penulis sampai ditahap ini.
4. Bapak/Ibu Bagian Administrasi Akademik dan Kerjasama (AAK) Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah memberikan ilmu dan senantiasa membimbing penulis sampai ditahap ini.
5. Bapak Harry Dwirendra selaku Kepala Suku Dinas Kebudayaan Kab. Administrasi Kepulauan Seribu, yang telah memberikan kesempatan untuk melaksanakan penelitian tugas akhir di Suku Dinas Kebudayaan Kab. Administrasi Kepulauan Seribu.

6. Bapak Marthin Sando Mayora Pasaribu selaku pembimbing instansi yang memberikan bantuan dan arahan dalam penyusunan tugas akhir di Suku Dinas Kebudayaan Kab. Administrasi Kepulauan Seribu.
7. Bapak dan Ibu pegawai Suku Dinas Kebudayaan Kab. Administrasi Kepulauan Seribu yang telah memberikan arahan, ilmu, dan pengalaman selama pelaksanaan penyusunan tugas akhir.
8. Bapak Lengki Susilo dan Ibu Dedeh Wahidah selaku orang tua penulis yang telah memberikan dukungan dan doa kepada penulis.
9. Adinda Putri dan Satrio Putra selaku kakak penulis yang telah memberikan semangat dan doa kepada penulis.
10. Fifiona selaku tante penulis yang telah memberikan dukungan dan doa kepada penulis.
11. Terima kasih yang tak terhingga penulis sampaikan kepada Salsabilla Adrius selaku *support system* terbaik. Terima kasih atas segala doa, kesabaran, waktu, dan motivasi yang tak pernah putus selama proses penyusunan skripsi ini.
12. Teman-teman satu perjuangan sedari magang Pradipta Kuncoro, Mochamad Fauzan Aziz dan Rifqi Al Farid yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.
13. Sahabat Penulis Maulana Daffi dan Resyatama yang memberikan banyak motivasi
14. Teman-teman seperjuangan angkatan 2021 terkhusus Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur yang memberikan banyak dukungan
15. Kepada diri sendiri yang telah bekerja keras dalam proses penyusunan skripsi ini.

Penulis, 02 Juli 2026,



Dimas Putro Susilo Wibowo

ABSTRAK

Nama : Dimas Putro Susilo Wibowo

Judul : Analisis Sistem Pemberian *Reward* dan *Punishment* Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebudayaan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas sistem *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja pegawai serta menekan tingkat keterlambatan di Suku Dinas Kebudayaan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu. Menggunakan metode kualitatif deskriptif, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan 5 informan kunci, dan dokumentasi, yang kemudian dianalisis secara interaktif melalui reduksi, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterpaduan sistem *reward* dan *punishment* secara umum efektif meningkatkan kedisiplinan dan produktivitas pegawai. Faktor pendorong utama adalah pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berbasis aplikasi digital e-TPP serta kepatuhan terhadap regulasi disiplin. Namun, ditemukan beberapa kendala, yaitu tingginya angka indisipliner waktu (124 kali keterlambatan) akibat sistem absensi digital yang kurang adaptif dengan kondisi geografis kepulauan, belum optimalnya sanksi pelanggaran apel, minimnya penghargaan non-finansial fisik, serta adanya *reward* finansial informal dari pimpinan yang berpotensi memicu kecemburuan sosial dan melanggar aturan gratifikasi. Rekomendasi yang diajukan meliputi pengusulan kelonggaran aturan absensi digital khusus untuk wilayah kepulauan, penegakan sanksi apel yang konsisten, pengadaan program penghargaan non-finansial resmi (seperti piagam puji), serta penghentian *reward* finansial personal untuk beralih ke apresiasi formal demi mewujudkan tata kelola kepegawaian yang akuntabel dan profesional.

Kata Kunci: *Reward*, *Punishment*, Kinerja Pegawai, Suku Dinas Kebudayaan.

ABSTRACT

Name : Dimas Putro Susilo Wibowo

Title : System Analysis of Reward and Punishment in Improving Employee Performance at the Sub-department of Culture of Thousand Islands Administrative Regency

This study aims to analyze the effectiveness of reward and punishment systems in improving employee performance and reducing tardiness at the Sub-department of Culture, Administrative Regency of Kepulauan Seribu. Utilizing a descriptive qualitative approach, data were gathered through in-depth interviews with 5 key informants, and documentation. The collected data were then analyzed interactively through data reduction, data display, and conclusion drawing. The results of the study indicate that the integration of reward and punishment systems is generally effective in enhancing employee discipline and productivity. The primary driving factor is the provision of official financial rewards through Employee Income Supplement (TPP) managed via the e-TPP digital application, supported by compliance with regional disciplinary regulations. However, several constraints were identified, including a high rate of time indiscipline (124 instances of tardiness) caused by a rigid digital attendance system that fails to adapt to the geographic challenges of the archipelago. Furthermore, the enforcement of sanctions for skipping mandatory morning assemblies remains suboptimal, physical non-financial rewards (such as certificates) are severely lacking, and informal financial rewards provided personally by supervisors persist, which creates risks of social jealousy and conflicts with gratification control policies. The recommendations proposed include proposing flexibility in digital attendance rules specifically for archipelagic regions, consistently and progressively enforcing sanctions for assembly violations, initiating structured official non-financial reward programs (such as appreciation certificates), and discontinuing personal financial rewards in favor of formal recognition to ensure transparent, accountable, and professional personnel management.

Keywords: *Reward, Punishment, Employee Performance, Sub-department of Culture.*

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II	11
TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Tinjauan Kebijakan.....	11
B. Tinjauan Teori.....	13
C. Penelitian Terdahulu	23
D. Konsep Kunci.....	26
E. Kerangka Berpikir Penelitian.....	27

BAB III.....	29
METODOLOGI PENELITIAN	29
A. Metodologi Penelitian	29
B. Teknik Pengumpulan Data	29
C. Instrumen Penelitian	32
D. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data	33
BAB IV	36
HASIL PENELITIAN.....	36
A. Gambaran Lokus.....	36
B. Penyajian Data	44
C. Sintesis Pemecahan Masalah	70
BAB V.....	74
PENUTUP.....	74
A. Kesimpulan.....	74
B. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN.....	xvii
RIWAYAT HIDUP PENELITI	cix

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Kantor Suku Dinas Kebudayaan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu	4
Tabel 2 Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai di Suku Dinas Kebudayaan Administrasi Kepulauan Seribu	5
Tabel 3 Data Kehadiran Pegawai Negeri Sipil di Suku Dinas Kebudayaan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu	6
Tabel 4 Jenis Reward di Suku Dinas Kebudayaan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu	7
Tabel 5 Jenis Punishment di Suku Dinas Kebudayaan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu	7

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Berpikir Penelitian	28
Gambar 2 Struktur Organisasi	40



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Surat Pernyataan Penelitian.....	xvii
Lampiran II Surat Keterangan Selesai Penelitian	xviii
Lampiran III Pedoman Wawancara.....	xix
Lampiran IV Transkrip Wawancara	lvii
Lampiran V Dokumentasi.....	cvi
Lampiran VI Hasil Turnitin.....	cvii

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam setiap aktivitas di setiap instansi di Indonesia. Sumber daya manusia merupakan elemen kunci yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai faktor utama, kualitas sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan instansi. Seiring dengan perubahan lingkungan yang terus berlangsung, kebutuhan instansi untuk merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan pegawai yang berkualitas menjadi semakin penting. Dalam menghadapi era globalisasi, fokus utama instansi agar tetap relevan dan mampu menjalankan fungsinya secara optimal adalah pengelolaan sumber daya manusia. Melihat begitu besarnya peran sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan instansi, maka dibutuhkan suatu sistem pengelolaan yang terarah.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari jumlahnya, tetapi juga dari kualitas kemampuan yang dimiliki setiap individu. Oleh karena itu, pengelolaan tersebut tidak hanya berfokus pada pemenuhan jumlah pegawai, tetapi juga pada peningkatan kualitas, motivasi, dan kinerjanya agar selaras dengan tujuan instansi. Upaya tersebut dapat diwujudkan melalui penerapan manajemen sumber daya manusia yang terstruktur dan berkesinambungan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup penanganan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan tenaga kerja dalam organisasi, termasuk karyawan, buruh, manajer, serta seluruh elemen tenaga kerja lainnya. Proses ini dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan dengan tujuan untuk mendukung kelancaran operasional organisasi dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berbagai aspek yang ditangani dalam proses ini meliputi rekrutmen, pelatihan, pengembangan

kompetensi, pengelolaan kinerja, hingga pemenuhan hak dan kesejahteraan pegawai.

Sejalan dengan hal tersebut, menurut Edwin B. Flippo, manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, hingga pemberhentian karyawan, dengan tujuan untuk mewujudkan kepentingan organisasi, individu, serta masyarakat. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada pengelolaan tenaga kerja secara administratif, tetapi juga pada upaya strategis dalam meningkatkan efektivitas dan kesejahteraan seluruh elemen organisasi.

Peran dan fungsi daya manusia dalam suatu instansi tidak dapat digantikan oleh oleh bentuk sumber daya lainnya, karena pegawai merupakan komponen utama yang menjalankan fungsi pelayanan, administrasi, serta pengambilan keputusan dalam rangka mendukung tercapainya visi dan misi instansi tersebut. Oleh sebab itu, pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia yang profesional dan kompeten harus menjadi perhatian utama agar organisasi dapat berjalan efektif dan efisien.

Dalam upaya merealisasikan tujuan dan sasaran instansi, keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas sangatlah penting. Oleh karena itu, kinerja para pegawai menjadi salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan instansi. Kinerja pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu instansi. Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja instansi akan meningkat. Sebaliknya, apabila kinerja pegawai buruk, hal ini dapat menyebabkan menurunnya kinerja organisasi. Dengan dukungan instansi dalam meningkatkan budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja yang memadai, dapat memberikan dorongan bagi peningkatan kinerja pegawai sehingga instansi mampu mencapai tujuan yang diharapkan.

Selain itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai secara optimal, instansi perlu menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui penerapan *reward* dan *punishment*. Pemberian *reward* menjadi salah satu upaya dalam memenuhi kebutuhan pegawai serta mendorong peningkatan kinerja. Menurut Sutrisno (2016), pemberian penghargaan (*reward*) berfungsi sebagai bentuk pengakuan organisasi atas prestasi kerja pegawai yang bertujuan memicu motivasi kerja guna meningkatkan efektivitas organisasi dan kinerja individu.

Di sisi lain, untuk mencegah terjadinya pelanggaran dan penurunan kinerja, penerapan *punishment* juga menjadi langkah yang penting. Menurut Soerjono Soekanto dalam Wahyuni, Sabran, dan Hermanto (2018), *punishment* dalam organisasi memiliki peran penting dalam membentuk disiplin dan tanggung jawab pegawai. Pemberian *punishment* bertujuan untuk meminimalisir pelanggaran dengan membatasi perilaku yang tidak diharapkan. Dengan demikian, *punishment* diharapkan mampu mendidik dan mendisiplinkan pegawai agar tidak mengulangi kesalahan.

Secara umum, *reward* dan *punishment* merupakan dua instrumen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang saling melengkapi. *Reward* berperan sebagai bentuk apresiasi atas pencapaian dan perilaku positif pegawai yang dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, serta semangat kerja. Sementara itu, *punishment* berfungsi sebagai mekanisme pengendalian untuk menjaga kedisiplinan dan memastikan pegawai bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku.

Menurut Sastrohadiwiryo (2009) *Reward* adalah imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Baharuddin *Punishment* adalah menghadirkan atau memberikan sebuah situasi yang ingin dihindari untuk menurunkan tingkah laku yang negatif. Menurut Ahmadi *Punishment* adalah prosedur yang dilakukan untuk memperbaiki tingkah laku yang tidak diinginkan dengan waktu yang singkat dan dilakukan dengan cara yang bijaksana.

Seperti halnya dalam Suku Dinas Kebudayaan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu yang juga telah menerapkan sistem *Reward* dan *Punishment*. *Reward* untuk meningkatkan kinerja pegawai yang telah digunakan di Suku Dinas Kebudayaan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu tersebut diantaranya adalah dengan pemberian pujian bagi pegawai dari atasan, kenaikan jabatan dan pemberian hadiah berbentuk uang tambahan, bagi pegawai yang telah memenuhi syarat dan kriteria. Pegawai yang mendapatkan *reward* adalah pegawai yang telah menunjukkan kinerja baik selama bekerja. *Punishment* yang telah diterapkan di Suku Dinas Kebudayaan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu tersebut diantaranya melalui teguran lisan dari atasan, melalui surat peringatan dan pemotongan tunjangan kinerja, serta hukuman berat berupa pemberhentian kerja.

Pegawai yang diberikan hukuman atau *punishment* adalah pegawai melanggar aturan, lalai dalam melakukan tugasnya dan tidak ada kemajuan dalam peningkatan kinerjanya selama bekerja.

Pentingnya Suku Dinas Kebudayaan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu untuk diteliti terletak pada penerapan *reward* dan *punishment* yang berdasarkan wawancara pra penelitian ini sudah di terapkan secara terstruktur, mulai dari pujian, kenaikan jabatan, hingga penghargaan bagi pegawai berprestasi, serta teguran, surat peringatan, dan pemotongan tunjangan bagi pegawai yang melanggar aturan. Sistem ini relevan dikaji karena berhubungan langsung dengan kinerja pegawai, baik dari aspek disiplin, tanggung jawab, ketepatan waktu, maupun kualitas kerja. Dengan demikian, penelitian ini penting untuk menilai sejauh mana *reward* dan *punishment* berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai sekaligus mendukung pencapaian tujuan instansi. Untuk melihat jumlah pegawai pada Kantor Suku Dinas Kebudayaan Kabupaten

Administrasi Kepulauan Seribu pada tahun 2025 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Kantor Suku Dinas Kebudayaan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu

No	Nama Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Kepala Suku Dinas	1
2	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	1
3	Kepala Seksi Pembinaan dan Pemanfaatan	1
4	Analisis Kesenian dan Budaya Daerah	1
5	Pengadministrasi Pembinaan dan Pemanfaatan	1
6	Bendahara Pengeluaran Pembantu	1
7	Pamong Budaya	3
8	Pengurus Barang Pembantu	1
9	Pengadministrasi Umum	1

Sumber : Kantor Suku Dinas Kebudayaan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu 2024

Tabel diatas adalah nama jabatan dan jumlah pegawai negeri sipil pada jabatan tertentu yang bekerja di kantor Suku Dinas Kebudayaan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, dengan total pegawainya adalah 11 orang pegawai negeri sipil.

Tabel 2 Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai di Suku Dinas Kebudayaan Administrasi Kepulauan Seribu

No	Nilai capaian SKP	Kriteria	Jumlah Pegawai
1	91 - keatas	Sangat Baik	0
2	76 - 90	Baik	11
3	61 - 75	Cukup	0
4	51 - 60	Kurang	0
5	50 - kebawah	Buruk	0
Jumlah			11

Sumber : Kantor Suku Dinas Kebudayaan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu 2024

Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) tersebut atas dasar PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kinerja PNS, yang selanjutnya diatur dalam Perka BKN Nomor 1 Tahun 2013. Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa semua PNS di Kantor Suku Dinas Kebudayaan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu pada tahun 2024 memiliki nilai capaian Sasaran Kinerja Pegawai 76-90 (Baik). Hal tersebut menggambarkan bahwa nilai capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) belum maksimal karena dari 11 pegawai, belum ada pegawai yang mendapat nilai capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan kriteria sangat baik.

Tabel 3 Data Kehadiran Pegawai Negeri Sipil di Suku Dinas Kebudayaan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Alpa	Terlambat	Pulang Awal	Lembur	Izin	Cuti	Kegiatan Kedinasan
1	Januari	20	0	15	0	10	2	8	5
2	Februari	18	0	13	1	4	0	7	3
3	Maret	18	0	7	0	5	0	2	6
4	April	16	0	8	2	2	2	10	0
5	Mei	18	0	2	0	4	0	2	5
6	Juni	18	0	13	0	9	0	5	7
7	Juli	23	0	20	0	6	0	2	8
8	Agustus	22	0	11	1	12	1	0	14
9	September	20	0	16	6	7	0	1	8
10	Oktober	23	0	0	1	9	0	12	10
11	November	20	0	19	0	4	0	2	16
12	Desember	20	0	0	0	5	0	7	5
Jumlah		236	0	124	11	77	6	58	87

Sumber : Kantor Suku Dinas Kebudayaan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu 2024

Tabel diatas ialah Rekapitulasi data kehadiran serta aktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil di kantor Suku Dinas Kebudayaan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu. Selama periode bulan Januari hingga Desember yang menunjukkan bahwa sepanjang tahun terdapat 236 hari kerja. Dari keseluruhan periode tersebut, tidak terdapat catatan alpa. Data diatas juga mencatat adanya 124 kali keterlambatan dan 11 kali pulang awal. Selain itu, pegawai melakukan 77 kali lembur, serta tercatat 6 kali izin dan 58 kali cuti selama satu tahun. Pada sisi lain, keterlibatan pegawai dalam kegiatan kedinasan terhitung sebanyak 87 kali. Dengan demikian, data absensi ini memberikan gambaran mengenai kehadiran, keterlambatan, izin, cuti, lembur, dan partisipasi dalam kegiatan kedinasan pegawai selama satu tahun penuh.

Tabel 4 Jenis Reward di Suku Dinas Kebudayaan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu

Jenis <i>Reward</i>	Periode
Pujian	Apabila ada pegawai yang berprestasi
Insentif	Jika prestasi dicapai secara berulang
Kenaikan Jabatan	Untuk capaian kinerja jangka panjang

Sumber : Kantor Suku Dinas Kebudayaan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu 2024

Berdasarkan data tersebut, terdapat beberapa jenis *reward* yang diberikan kepada pegawai. *reward* dalam bentuk pujian diberikan apabila ada pegawai yang menunjukkan prestasi tertentu. Selain itu, terdapat insentif yang diberikan secara rutin setiap bulan sekali sebagai bentuk apresiasi atas kinerja pegawai. Untuk jangka waktu yang lebih panjang, *reward* berupa kenaikan jabatan dilaksanakan setiap empat tahun sekali. Sementara itu, penghargaan berbentuk piagam diberikan setiap tahun sekali sebagai bentuk pengakuan atas dedikasi dan kontribusi pegawai. Dengan demikian, sistem *reward* ini mencakup penghargaan jangka pendek maupun jangka panjang yang disesuaikan dengan prestasi dan masa kerja pegawai.

Tabel 5 Jenis Punishment di Suku Dinas Kebudayaan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu

Jenis <i>Punishment</i>	Periode
Teguran Lisan	Apabila terjadi pelanggaran ringan
Surat Peringatan dan Pemotongan Tukin	Jika pelanggaran dilakukan berulang
Pemberhentian Kerja	Untuk pelanggaran berat

Sumber : Kantor Suku Dinas Kebudayaan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu 2024

Berdasarkan data tersebut, terdapat beberapa bentuk *punishment* yang diterapkan kepada pegawai sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan. Teguran lisan dari atasan diberikan apabila terjadi pelanggaran ringan yang masih dapat diperbaiki. Jika pelanggaran dilakukan berulang atau dianggap cukup serius, maka diberikan surat peringatan yang dapat disertai dengan pemotongan tunjangan kinerja. Sementara itu, untuk kasus pelanggaran berat yang tidak dapat ditoleransi, sanksi yang dijatuhkan adalah pemberhentian kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi langsung dengan pegawai di Suku Dinas Kebudayaan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, terdapat beberapa masalah seperti, pegawai Aparatur Sipil Negara adanya beberapa pegawai terlambat masuk kerja, keluar pada jam kerja, pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan dan kurang aktif dalam kegiatan kedinasan. Secara teori jika pelanggaran tersebut dilakukan berulang oleh pegawai maka akan berdampak pada penilaian kinerja individu dan dapat mengurangi tingkat kepercayaan atasan terhadap kompetensi serta komitmen pegawai. Kondisi tersebut juga akan berpengaruh pada terbatasnya peluang pengembangan karier, keterlambatan dalam memperoleh promosi jabatan, serta rendahnya kemungkinan pegawai mendapatkan penghargaan atas kinerja yang dicapai. Dan juga kebiasaan kurang disiplin ini berpotensi menurunkan citra serta reputasi instansi di mata masyarakat, karena disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam membangun profesionalisme pegawai.

Jika mengacu pada Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 8 Tahun 2024, keterlambatan dan pulang cepat merupakan bentuk pelanggaran disiplin yang dinilai berdasarkan akumulasi waktu dan dapat dikenakan sanksi. Hal ini menunjukkan bahwa secara aturan, keterlambatan seharusnya bisa dikurangi karena sudah ada ketentuan yang jelas. Namun, berdasarkan data kehadiran pegawai yang menunjukkan adanya 124 kali keterlambatan dalam satu tahun, terlihat bahwa keterlambatan masih sering terjadi. Meskipun data tersebut merupakan gabungan dari seluruh pegawai, frekuensi keterlambatan yang cukup banyak ini menunjukkan bahwa kedisiplinan waktu kerja masih menjadi masalah di lingkungan instansi.

Dari penjelasan tersebut, penulis berfokus pada analisis sistem pemberian *reward* dan *punishment* yang memiliki keterkaitan erat dengan kinerja pegawai. Penerapan *reward* dan *punishment* yang tepat diharapkan mampu memacu motivasi kerja, disiplin, serta produktivitas pegawai sehingga kinerjanya semakin baik. Atas dasar itu, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Analisis Sistem Pemberian *Reward* dan *Punishment* dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Kebudayaan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana sistem pemberian *reward* dan *punishment* dalam menekan tingkat keterlambatan pegawai pada Suku Dinas Kebudayaan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sistem pemberian *reward* dan *punishment* dalam menekan tingkat keterlambatan pegawai pada Suku Dinas Kebudayaan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada tujuan dari penelitian, adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat untuk akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan literatur atau referensi dan bahan informasi mengenai Analisis Sistem Pemberian *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja pegawai pada.

2. Manfaat untuk instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengevaluasi efektivitas sistem pemberian *reward* dan *punishment* yang telah diterapkan, sehingga Suku Dinas Kebudayaan

Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu dapat melakukan perbaikan kebijakan secara berkelanjutan.

3. Manfaat untuk peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk ilmu pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai sistem pemberian *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja pegawai.

4. Manfaat untuk penulis berikutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk bahan informasi dan referensi kepada peneliti lain terkait dengan penelitian tentang analisis sistem pemberian *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja pegawai.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Analisis Sistem Pemberian *Reward* dan *Punishment* Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebudayaan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, dapat disimpulkan bahwa:

1. *Reward*

1.1. *Reward* Tunjangan: Sistem tunjangan di instansi ini telah berjalan secara terstruktur, formal, dan terintegrasi ketat dengan regulasi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta serta selaras dengan UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN. Tunjangan terbagi menjadi dua komponen utama:

- a. *Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)*: Dicairkan setiap tanggal 20 melalui pelaporan mandiri berbasis aplikasi digital (e-TPP) dengan target minimal 6.600 menit kerja harian, yang berfungsi memicu produktivitas staf.
- b. *Tunjangan Jabatan Struktural*: Diberikan khusus kepada pejabat struktural (seperti Kepala Suku Dinas dan Kasubag Tata Usaha) berdasarkan tingkat eselon dan tanggung jawab manajerial yang diemban. Mekanisme pencairannya melekat pada Surat Keputusan (SK) pengangkatan jabatan yang sah, di mana nominalnya bersifat tetap (*fixed*) setiap bulan asalkan pejabat yang bersangkutan memenuhi syarat kehadiran fisik dan tidak sedang menjalani hukuman disiplin. Keseimbangan kedua jenis tunjangan ini menjadi instrumen wajib yang terbukti sangat kuat dalam menjaga stabilitas kinerja organisasi.

1.2. *Reward* Finansial (Luar Tunjangan): Selain tunjangan resmi yang melekat pada jabatan, terdapat bentuk penghargaan finansial informal berupa pemberian uang saku, uang lelah, atau tips spontan yang bersumber dari kantong pribadi pimpinan ketika pegawai sukses mengawal kegiatan

kebudayaan di lapangan. Penghargaan materiil jenis ini dinilai sangat efektif secara psikologis dalam mendongkrak moril, semangat, dan kedekatan emosional pegawai, meskipun dalam pelaksanaannya belum bisa dirasakan secara merata oleh seluruh staf pelaksana.

1.3. *Reward* Non-Finansial: Penghargaan yang bukan berupa uang diwujudkan melalui apresiasi lisan, pujian langsung, serta ucapan terima kasih oleh pimpinan di depan forum rapat koordinasi bulanan berdasarkan monitoring performa harian. Namun, pemberian penghargaan fisik—seperti piagam penghargaan lokal, piala, maupun pengusulan tanda kehormatan resmi Satyalancana Karya Satya masih sangat minim akibat keterbatasan pemenuhan syarat masa bakti pegawai (minimal 10 tahun) di lingkungan kantor yang jumlah SDM-nya sedikit.

2. *Punishment*

1.1 Hukuman Ringan: Penerapan sanksi ringan di instansi ini mengedepankan pendekatan persuasif dan pembinaan kekeluargaan terlebih dahulu. Pegawai yang catatan absensi digitalnya tidak stabil akan dipanggil oleh atasan langsung (seperti Kasubag TU) untuk dinasihati dan diberikan teguran lisan. Jika pelanggaran disiplin waktu atau ketepatan absen masuk kerja terus diulang, instansi akan menerbitkan surat teguran tertulis resmi yang dimasukkan ke dalam arsip kepegawaian. Sanksi ringan ini sesekali masih ditemukan di lapangan dan terbukti memberikan dampak psikologis berupa rasa malu serta penurunan nominal tunjangan harian pegawai.

1.2 Hukuman Sedang & Berat: Penegakan sanksi pada tingkat sedang dan berat diatur melalui prosedur administratif baku yang sangat formal dan objektif, yang meliputi surat panggilan dinas resmi, pemeriksaan mendalam, serta penyusunan Berita Acara Pemeriksaan (BAP) sebelum Surat Keputusan (SK) hukuman dijatuhkan. Untuk hukuman berat, wewenang mutlak berada di luar ranah internal Suku Dinas, melainkan di tangan Gubernur DKI Jakarta melalui koordinasi

dengan Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Catatan menunjukkan bahwa internal Suku Dinas Kebudayaan Kepulauan Seribu memiliki rekam jejak yang bersih (nihil kasus) pada level hukuman sedang maupun berat, sehingga keberadaan regulasi ini lebih berfungsi sebagai instrumen pencegahan (*alarm* pengingat) yang memaksa ASN untuk selalu waspada, hati-hati, dan taat aturan demi menjaga keberlangsungan karier mereka.

3. Kinerja

1.1 Kuantitas Hasil Kerja: Jumlah volume pekerjaan yang diselesaikan pegawai setiap hari sangat dikontrol oleh target minimal penginputan aplikasi e-TPP. Keseimbangan antara kejar target menit kerja dan rasa takut akan sanksi pemotongan tunjangan harian secara otomatis memaksa pegawai untuk terus produktif, teliti, dan menghindari kebiasaan menunda pekerjaan kantor.

1.2 Kualitas Hasil Kerja: Adanya jaminan kesejahteraan finansial yang sangat layak melalui TPP berhasil menumbuhkan tanggung jawab moral di dalam diri pegawai untuk membalasnya dengan kualitas kerja yang profesional, rapi, dan cepat. Hal ini juga memicu kompetisi positif antar-pegawai untuk berlomba-lomba memperlihatkan hasil kerja terbaik sesuai dengan standar mutu pelayanan.

1.3 Disiplin Kinerja: Komitmen kedisiplinan kerja pegawai secara umum tergolong sangat baik dan memuaskan. Keterbatasan jumlah SDM yang diiringi dengan tingginya beban kegiatan luar ruangan justru membentuk pola kerja yang dinamis, di mana aspek kehadiran fisik harian dan kepatuhan mengikuti apel dipantau secara ketat melalui integrasi absensi digital. Meskipun demikian, data tahunan menunjukkan masih terdapat tantangan indiscipliner waktu berupa 124 kali keterlambatan dan 11 kali pulang awal yang memerlukan evaluasi berkelanjutan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, terdapat beberapa saran yang dapat diajukan sebagai bahan pertimbangan dalam mengevaluasi efektivitas kebijakan di Suku Dinas Kebudayaan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu:

1. *Reward*

- a. *Reward* Finansial: Mengingat sistem *reward* finansial berupa tunjangan kinerja resmi yang diatur oleh Pemprov DKI Jakarta sudah berjalan dengan sangat baik dan sempurna, instansi diharapkan fokus membenahi aspek finansial yang bersifat informal. Pimpinan sebaiknya mengubah praktik pemberian uang saku atau tips spontan yang berasal dari kantong pribadi pimpinan ke dalam bentuk penghargaan yang terstandarisasi atau dialihkan ke program non-finansial yang sah. Langkah ini penting dilakukan agar sejalan dengan koridor hukum mengenai pengendalian gratifikasi, sekaligus memastikan seluruh staf pelaksana mendapatkan kesempatan apresiasi finansial/insentif tambahan yang merata dan transparan guna menghindari kecemburuan sosial.
- b. *Reward* Non-finansial: Mengingat minimnya penghargaan berbentuk fisik (piagam/medali) akibat sulitnya memenuhi syarat masa bakti untuk penghargaan formal seperti Satyalancana Karya Satya, Subbagian Tata Usaha disarankan menyusun program apresiasi internal berkala yang lebih terstruktur. Program ini dapat berupa pemberian sertifikat atau piagam penghargaan lokal seperti "*Employee of the Month/Year*" bagi pegawai dengan kualitas dan kuantitas kerja terbaik. Hal ini akan memberikan pengakuan fisik yang nyata demi meningkatkan motivasi emosional dan kebanggaan pegawai secara berkelanjutan.

2. *Punishment*

- a. Pengajuan Fleksibilitas Absensi Digital Berbasis Geografis: Menanggapi keluhan terkait kaku dan ketatnya hitungan menit absensi digital yang kurang adaptif dengan tantangan geografis, instansi melalui Kepala Suku Dinas dapat mengajukan usulan kebijakan fleksibilitas khusus kepada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi DKI Jakarta. Kelonggaran sanksi menit keterlambatan perlu diberikan secara kontekstual, terutama bagi pegawai yang harus melakukan mobilitas tinggi antarpulau atau tertahan cuaca laut saat bertugas. Pemantauan kinerja sebaiknya lebih dititikberatkan pada optimalisasi kuantitas dan kualitas *output* hasil kerja pegawai.
- b. Peningkatan Konsistensi Pengawasan Sanksi Perilaku: Terhadap pelanggaran ringan yang sesekali masih ditemukan, khususnya dalam kedisiplinan kehadiran fisik saat apel rutin, instansi melalui Kepala Subbagian Tata Usaha harus memperketat pengawasan secara konsisten. Penegakan sanksi harus dilakukan secara tegas dan berjenjang—dimulai dari teguran lisan kekeluargaan hingga penerbitan surat teguran tertulis resmi agar selaras dengan Peraturan Gubernur Nomor 8 Tahun 2024 demi membentuk budaya kerja yang tertib dan taat aturan secara merata.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Ahmadi, A., & Supriyono, W. (2013). Psikologi Belajar. Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. London: Kogan Page.

Fiantika, F. R., Wasil, M., Jumiati, S., Honesti, L., Wahyuni, S., Mouw, E., Mashudi, I., Hasanah, N., Maharani, A., Ambarwati, K., Noflidaputri, R., & Waris, L. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. Sukabumi: PT Global Eksekutif Teknologi.

Flippo, E. B. (1984). Manajemen Personalia (Edisi Keenam, Jilid 1). Terjemahan Moh. Mas'ud. Jakarta: Erlangga.

Hasibuan, M. S. P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Kusumah, A., Sulistyandari, Abunawas, & Yuslim. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Praktik untuk Masa Depan. Karanganyar: Penerbit Eureka Media Aksara.

Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.

Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2014). Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru. Terjemahan Tjetjep Rohendi Rohidi. Jakarta: UI Press.

Moleong, L. J. (2013). Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mulyana, D. (2008). Metodologi Penelitian Kualitatif: Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Purwanto, M. N. (2014). Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Sastrohadiwiryo, B. S. (2009). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian, S. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.

Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Sutrisno, E., Wardhana, A., & Herlina, H. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Ajar. Bandung: PT Media Sains Indonesia.

Suyanto, B., & Sutinah. (2006). Metode Penelitian Sosial: Berbagai Alternatif Pendekatan. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Jurnal dan Skripsi

Darmajaya, I. I. B. (2021). *Landasan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai*. Repository IIB Darmajaya.

Fitriyani, R. (2023). *Pelaksanaan Reward dan Punishment Dalam Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry].

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

Mustika, D. (2020). *Penerapan Reward dan Punishment di Kantor Kecamatan Kiri Tengah Kabupaten Kampar Provinsi Riau* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau].

Nugroho, R. D. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 8(2), 1-15.

Pradnyani, N. K. L. (2024). *Analisis Sistem Pemberian Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada iNi ViE Hospitality* [Skripsi, Politeknik Negeri Bali].

Rambulangi, A. S. A. L. (2017). Penerapan Reward dan Punishment Pegawai Di Badan Kepegawaian Pelatihan dan Pendidikan Daerah Kabupaten Mamasa. *Jurnal Eksekutif*.

Tahupiah, L. C., Kojo, Christoffel, & Sumarauw, Jacky S. B. (2019). Pengaruh reward dan punishment pada kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.

Wahyuni, S., Sabran, S., & Hermanto, H. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Libre*, 6(1), 18-24.

Peraturan

Republik Indonesia. (2023). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Jakarta: Sekretariat Negara.

Republik Indonesia. (2021). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Jakarta: Sekretariat Negara.

Gubernur Provinsi DKI Jakarta. (2016). Peraturan Gubernur Nomor 105 Tahun 2016 tentang Pemberian Penghargaan kepada Pegawai Negeri Sipil Berprestasi. Jakarta: Sekretariat Daerah Provinsi DKI Jakarta.

Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta. (2018). Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 17 Tahun 2018 tentang Pemberian Penghargaan kepada Pegawai Negeri Sipil. Jakarta: Sekretariat Daerah Provinsi DKI Jakarta.

Gubernur Provinsi DKI Jakarta. (2020). Peraturan Gubernur Nomor 1 Tahun 2020 tentang Sistem Pengendalian Gratifikasi. Jakarta: Sekretariat Daerah Provinsi DKI Jakarta.

Gubernur Provinsi DKI Jakarta. (2022). Peraturan Gubernur Nomor 69 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Gubernur Nomor 19 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai. Jakarta: Sekretariat Daerah Provinsi DKI Jakarta.

Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta. (2024). Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 8 Tahun 2024 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Jakarta: Sekretariat Daerah Provinsi DKI Jakarta.

Website

GreatNusa. (2023). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan*. Diakses dari <https://www.greatnusa.com/article/pengaruh-reward-dan-punishment-terhadap-kinerja-karyawan>

Ragam Info. (2023, 7 Agustus). *Pengertian Reward Menurut Para Ahli dan Manfaat Menerapkannya*. Kumparan. <https://kumparan.com/ragam-info/pengertian-reward-menurut-para-ahli-dan-manfaat-menerapkannya-20wd7HjHEhh>