
**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN
PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PEMADAM KEBAKARAN
KABUPATEN TANAH BUMBU**

Safitriyah

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis , Universitas Lambung Mangkurat

E- mail : hzfitri@gmail.com

Hj. Dahniar

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis , Universitas Lambung Mangkurat

ABSTRACT

This study examines and proves whether there is an effect of Reward and Punishment on the performance of ASN employees at the SATPOLPP and Damkar district Tanah Bumbu. The population in this study were ASN employees of the SATPOLPP and Damkar district at Tanah Bumbu District, with a population of 60 people. The sample in this study were ASN employees at SATPOLPP and Damkar of Tanah Bumbu District with 60 participants. The data analysis technique used in this study was multiple linear regression. The results of this study indicate that Reward and Punishment simultaneously and significantly affect the performance of ASN employees. Significantly reward has an effect on performance, but the punishment variable has no significant effect on the performance of ASN employees. This is because Prosperity become the center of attention and employee's goal to work as well as possible, but it is different in the punishment variable, because the existing moderate, light, and severe punishments do not make employees lose their jobs completely, but only get punishment in the form of transfers or degrading their rank.

Keywords: *Reward, Punishment and Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini menguji dan membuktikan apakah terdapat pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja pegawai ASN pada SATPOL PP dan DAMKAR Kabupaten Tanah Bumbu. Populasi pada penelitian ini yaitu Pegawai ASN SATPOL PP dan DAMKAR Kebakaran Kabupaten Tanah Bumbu dengan Populasi sebanyak 60 orang. Sampel dalam penelitian ini yaitu pegawai ASN pada SATPOL PP dan DAMKAR Kabupaten Tanah Bumbu dengan sampel sebanyak 60 orang. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Reward dan Punishment secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN. Secara signifikan reward berpengaruh terhadap kinerja namun berbeda pada variabel punishment secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN. Hal ini karena Kesejahteraan menjadi pusat perhatian dan sebuah tujuan pegawai untuk berkerja dengan sebaik mungkin, namun berbeda pada variabel punishment hal ini karena hukuman sedang, ringan, dan berat yang ada tidak membuat pegawai kehilangan pekerjaannya secara utuh, melainkan hanya mendapatkan hukuman berupa mutasi atau turun pangkat golongan.

Kata Kunci : *Reward, Punishment dan Kinerja*

PENDAHULUAN

Instansi Pemerintahan ialah kolektif sebuah unit organisasi yang menjalankan fungsi sesuai dengan ketentuan yang ada. salah satunya ialah sebagai wadah untuk melayani masyarakat dengan pegawai yang berfungsi untuk mengoprasionalkan peralatan, dengan mengerjakan tugas dan kewajiban sesuai *job description*. Namun target *job description* yang ada instansi pemerintah kabupaten Tanah Bumbu terlalu kecil dan tidak tersistem maka mengakibatkan banyaknya pegawai yang menunda-nunda pekerjaannya, yang harusnya dikerjakan dalam kurun waktu tiga hari bahwakan bisa sampai satu minggu.

Tanggung jawab pekerjaan, pegawai dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja agar dapat mendukung keberhasilan tujuan sebuah organisasi. Instansi pemerintahan berusaha dapat meningkatkan kinerja para pegawainya, salah satu upaya mereka untuk dapat mencapai tujuan tersebut ialah dengan pemberian *reward* dan *punishment* dengan dasar agar dapat pencapaian kinerja pegawai. Maka dari instansi pemerintah sangat perlu untuk lebih memperhatikan faktor pendorong kinerja pegawai dengan optimal dengan begitu mereka dapat mencapai kepuasan kerja salah satunya adalah motivasi.

Punishment adalah konsekuensi yang akan diberikan atasan kepada pegawai sesuai dengan peraturan yang berlaku, sebaiknya sebelum memberikan konsekuensi tersebut perlu adanya pertimbangan yang dilihat dari bebeagai sudut pandang tertentu. Namun pada SATPOLPP dan DAMKAR mereka memberikan *Punishment* untuk para pegawai yang telah melakukan pelanggaran disiplin, Hal ini bertujuan agar dapat mendisiplinkan serta menjaga kinerja pegawai agar bisa lebih meningkat. Bahkan ketika pegawai melakukan pelanggaran disiplin dengan kasus berat tidak menutup kemungkinan akan diberikan hukuman berupa pemindahan tempat kerja / mutasi dalam hal ini akan mempengaruhi pada penurunan pegawai tiap tahunnya. Maka dari pernyataan tersebut dapat kita lihat jumlah pegawai yang terdiri dari ASN dan Tenaga Kontrak SATPOLPP dan DAMKAR dua tahun terakhir :

Tabel 1.1
Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran
Kabupaten Tanah Bumbu
Jumlah Pegawai pada Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah ASN (orang)	Jumlah Tenaga Kontrak (orang)	Total
2018	71	239	310
2019	64	247	307
2020	60	245	305

Sumber data dari SATPOL PP dan DAMKAR Kab. Tanah Bumbu diolah tahun 2020

Tabel 1.1 menyatakan setiap tahunnya terdapat pengurangan pegawai ASN. Saat wawancara kepada salah satu pegawai Satuan Polisi Pamong Praja beliau mengatakan bahwa pengurangan pegawai setiap tahunnya yang terjadi pada pegawai ASN Satuan Polisi Pamong Praja disebabkan karena adanya pelanggaran disiplin sehingga terjadinya pemindahan tempat dinas atau Mutasi. Lain halnya pada jumlah tenaga kontrak yang mengalami peningkatan

jumlah pegawai tenaga kontrak setiap tahunnya. Yang mana pada tahun 2018 sebanyak 239 orang, pada tahun 2019 ada penambahan tenaga kontrak sebanyak 4 orang jadi total pada tahun 2019 sebanyak 243 dan pada tahun 2020 penambahan kembali sebanyak 2 orang jadi total pada tahun 2020 sebanyak 245 orang. Beliau pun mengatakan bahwa penambahan pegawai tenaga kontrak terjadi karena adanya mutasi dari ASN di SATPOLPP. Dalam penelitian ini responden yang digunakan oleh peneliti hanya pegawai ASN pada SATPOLPP dan DAMKAR. Mengapa demikian karena ASN adalah pegawai tetap Negara, ASN bisa dipecah atau diberhentikan jika ASN tersebut korupsi, pemakaian Narkoba dan Tindakan pidana, pernyataan ini dapat dilihat pada Peraturan Pemerintahan 53 Tahun 2010 selain itu pegawai tenaga kontrak dapat bekerja apabila mendapatkan tugas dari pegawai ASN.

Menurut (AA. Anwar, 2013) ada beberapa indikator kinerja antara lain, Kualitas, Kuantitas, Sikap dan Tanggung jawab. Untuk melihat hal tersebut maka perlu mengetahui kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tanah Bumbu. Berikut data Penilaian Kinerja tahun 2018 dan 2019 :

Tabel 1.4

**Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran
Kabupaten Tanah Bumbu
Penilaian Kinerja Pencapaian Program pada Tahun 2018 – 2019**

Tahun	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi
2018	Meningkatkannya ketaatan masyarakat terhadap Perda dan Perkada	Persentase Perda dan Perkada yang di langgar	100%	100%
	Menurunnya rata-rata waktu tanggap (respon time) Pemadam Kebakaran	Waktu tanggap Pemadam Kebakaran	100%	83,78%
2019	Meningkatnya ketertiban umum dan ketentraman masyarakat	Ketaatan masyarakat terhadap Perda dan Perkada	100%	100%
	Meningkatnya respon time Pemadam Kebakaran	Respon time pemadam kebakaran	100%	98,33%

Sumber : Satpol PP dan Damkar Kabupaten Tanah Bumbu (2020)

Menurut salah satu pegawai SATPOLPP, hasil pencapaian program tersebut banyak juga kendala yang dirasakan oleh para pegawai salah satunya ialah adanya kesenjangan antara para pegawai yang mana reward diberikan berupa tunjangan yang didapatkan setiap bulannya untuk para pegawai sama rata dengan pegawai yang melakukan pekerjaan dengan yang tidak melakukan pekerjaan. Salah satu yang menjadi hambatan dalam instansi pemerintahan ini

ialah belum mempunyai aplikasi (sistem) yang dapat melaporkan kinerja para pegawai setiap harinya seperti sistem yang sudah diterapkan oleh instansi Pemerintahan Kota Banjarmasin dan Banjarbaru dan *job description* yang diberikan terlalu kecil dapat di kerjakan dalam waktu dua minggu namun *job description* tersebut diterapkan dalam waktu satu bulan. Hal tersebutlah yang menjadi sebab para pegawai banyak yang menunda-munda pekerjaannya dan salah satu pegawai merasakan reward yang diberikan belum adil.

Beberapa data penunjang yang tertera diatas dapat disimpulkan bahwa sistem reward di SATPOLPP dan DAMKAR Kab. Tanah Bumbu belum diberikan secara adil kepada para pegawai karena tunjangan yang diberikan kepada para pegawai sama rata dengan pegawai yang rajin dan tidak, sedangkan sistem Punishment dapat dilihat dari tingginya jumlah pegawai yang di Mutasi pada tahun 2019, dari kedua tersebut yang membuat kinerja pegawai ASN menjadi rendah.

Berdasarkan fenomena yang ada di SATPOLPP dan DAMKAR Kabupaten tanah bumbu, hasil wawancara awal kepada salah satu pegawai ASN mengatakan bahwa dari tahun ketahun ke tahun selalu terjadi mutasi pada pegawai ASN serta Imbalan yang diberikan sama rata dengan pegawai yang rajin atau tidak, hal ini juga disebabkan karena target *job description* yang ada di instansi pemerintah kabupaten Tanah Bumbu terlalu kecil dan tidak tersistem yang mengakibatkan kinerja pegawai menurun.

TINJAUAN PUSTAKA

Reward

Reward ialah bentuk apresiasi usaha agar mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan ketentuan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan (Handoko.,2013:66). *Reward* ialah segala sesuatu pendapat tanda terimakasih instansi kepada pegawai atas jasa yang telah mereka berikan dalam bentuk imbalan berupa uang atau barang yang diterima pegawai.

Punishment

Punishment adalah sebuah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar . *Punishment* ialah sebuah wadah untuk memberikan efek jera bagi pegawai yang melakukan pelanggaran.dengan memberikan peringatan, hukuman serta kedisiplinan untuk pegawai yang telah melanggar peraturan.

Kinerja

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan tersebut dalam perusahaan (Veithzal Rivai, 2015:128). Kinerja adalah hasil akhir dari segala sesuatu dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan sebagai tanggung jawab.

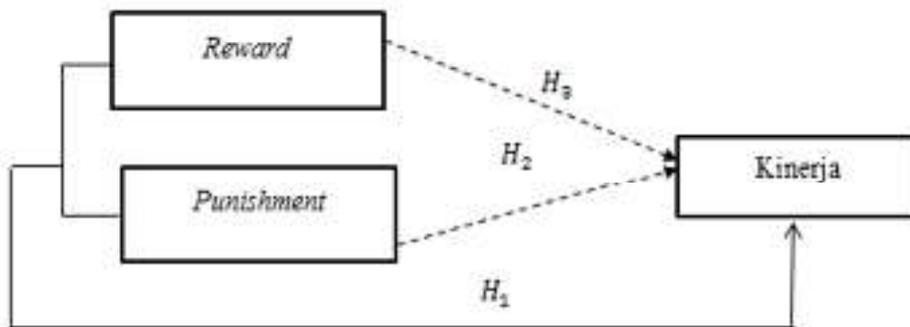
KERANGKA PIKIRAN DAN HIPOTESIS

Kerangka Pikir

Penelitian ini memiliki model yang Bersumber pada studi terdahulu yang telah dilakukan oleh :

1. (Galihi, Moehammad, & Heru, 2012),
2. (Rosita, Muh., & Rosa, 2019), (C., Christoffel, & B., 2019)
3. (Winda, Herman, & Susenohadi, 2018), (Maha & NurEvi, 2020)

menyatakan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja secara simultan ataupun parsial. Maka kerangka pikir penelitian ini :



Gambar 1 Kerangka pikir berpengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja

Hopotesis

- H_1 : *Reward* dan *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan.
- H_2 : *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN .
- H_3 : *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini kuantitatif, Populasi pada penelitian ini ialah semua pegawai ASN SATPOLPP dan Damkar Kabupaten Tanah Bumbu. Sebanyak 60 responden, sampel yang digunakan yaitu sampling total dan *Non-probability sampling* serta Regresi Linear berganda untuk teknik analisisnya.

Tabel 4.1
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber data
1.	Reward (X1)	Reward adalah semua yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung yang diterima pegawai ASN sebagai bentuk imbalan atas jasa yang telah diberikan pegawai ASN untuk instansi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Tanah Bumbu.	1. Gaji dan Bonus 2. Kesejahteraan 3. Pengembangan karir 4. Penghargaan Sosial	Interval
2.	Punishment (X2)	Punishment adalah bagian peringatan atau hukuman serta disiplinasi oleh Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Tanah Bumbu dengan tujuan untuk memperbaiki serta menimbulkan efek jera bagi pegawai ASN yang melanggar.	1. Hukuman Ringan 2. Hukuman Sedang 3. Hukuman Berat	Interval
3	Kinerja (Y)	Kinerja adalah Pencapaian yang sudah diperoleh pegawai ASN dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan <i>job description</i>	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggung Jawab 4. Pelaksanaan tugas	Interval

HASIL DAN ANALISIS

Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai SATPOLPP dan Damkar berstatus ASN dengan 60responden sebagai sampel. Penyebaran kuesioner dilakukan secara online (google form).

Karakteristik responden penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat 51 Pria dan 9 wanita sebagai responden. Rata-rata berusia 36 - 44 tahun. yaitu sebanyak 21 responden. pendidikan terakhir dominan bagi pegawai ASN adalah lulusan SLTA Sederajat sebanyak 34 responden, berdasarkan jabatan anggota pemadam kebakaran sebanyak 15 responden dalam bekerja yang mereka jalani yaitu 11-15 tahun.

Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali., 2016 : 54). Untuk mengetahui apakah uji tersebut valid yaitu Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{Tabel} , $sig < 0,05$ dan sebaliknya. Dalam penelitian hasil akhir dengan perhitungan yang berdasarkan rumus *degree of free dom* (df)=n - 2 ((df) 60 - 3 = 57) jika dilihat (r tabel 0,2564, $sig < 0,05$). Pada instrumen penelitian yaitu $r_{hitung} >$ dari r_{Tabel} adalah 0,2564 serta $sig < 0,05$. Maka dapat dinyatakan bahwa seluruh item pertanyaan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kusioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. dengan menggunakan koeffisien *Conbrach Alpha* (α) (Ghozali,

2018). Variabel dapat dikatakan reliable apabila *Conbrach Alpha* (α). $> 0,70$. Pada kuesioner yang sudah dibagikan bahwa seluruh butir adalah realibilitas karena seluruh variabel memiliki nilai *Conbrach Alpha* $> 0,70$. Maka uji realibilitas menunjukkan bahwa indikator dari variabel *reward* (X1) , *Punishment* (X2), memiliki nilai yang konsisten dengan tingkatan variabel mengukur variabel kinerja (Y).

Uji Normalitas

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov

One-sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			60
Normal Parameters		Mean	,0000000
		Std. Deviation	2,58233798
Most Extreme Differences	Absolute		,083
	Positive		,083
	Negative		-,073
Kolmogorov-Smirnov Z			,643
Asymp. Sig. (2-tailed)			,802

Sumber : Data Primer diolah 2021

Berdasarkan Tabel 1 terdapat nilai akhir (*Asymp.Sig.(2-tailed)* = 0,802 $>$ 0,05). Berarti nilai Asymp sig, memiliki hasil yang besar dar pada 0,05. Berarti hasil penelitiann ini berdistribusi normal

Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan agar dapat mengetahui apakah dalam model regresi terdapat adanya korelasi antara variabel Independen. Apabaila nilai *tolerance* > 0.1 atau sama dengan nilai *VIF* < 10 artinya tidak terjadi gejala multikolinieritas dan sebaliknya. Dimana nilai *tolerance* untuk *Reward* adalah $0,7 > 0,1$ dan *Punishment* $0,797 > 0,$. Sedangkan nilai *VIF* untuk *Reward* $1,254 < 10$ dan *Punishment* $1,254 < 10$. Dari hasil tersebut maka dinyatakan bahwa antara variabel independen dalam model regresi tidak terjadi Multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2
Hasil Perhitungan Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sig.	Keterangan
1	Reward	0,108	Tidak terjadi gejala
2	Punishment	0,379	Tidak terjadi gejala

Berdasarkan Tabel 2 menyatakan seluruh variabel dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskadastisitas dapat dilihat dari nilai signifikan $>$ dari nilai α (0,05)

Uji Linieritas

Uji Linieritas digunakan dalam melihat hubungan yang linier antara variabel terikat dan bebas. (Ghozali, 2018). Uji ini dilakukan dengan salah satu cara yaitu membandingkan nilai signifikansi. Apabila nilai signifikan $<$ 0,05, maka terdapat hubungan linear secara sig variable independent dengan dependen dan sebaliknya. Hasilnya, variabel reward memiliki nilai sig 0,000 atau $<$ 0,05 dan Punishment hasil signifikan linearity 0,002 atau $<$ 0,05. menunjukkan bahwa reward maupun punishment secara signifikan memiliki pengaruh linear terhadap kinerja.

Hasil Analisis

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien regresi	t_{hitung}	Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Reward (X1)	0,250	3,629	0,001	Signifikan
	Punishment (X2)	0,103	1,589	0,118	Tidak Signifikan
Konstanta = 20,427 R = 0,561 R Square = 0,315 Standar Error of the Estimated = 3,240			Adjusted R Square = 0,291 F_{hitung} = 13,093 Sig.F = 0,000		

Sumber : Data Primer diolah 2021

Rumusan persamaan model regresi linier berganda berdasarkan Tabel 3 secara matematis, yaitu :

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 20,427 + 0,250X_1 + 0,103X_2 + 3,240$$

Diketahui nilai R pada Tabel 2 memiliki hasil 0,561. Artinya *reward* (X1) dan *punishment* (X2) pada penelitian ini dilihat dari indeks Tabel adalah berpengaruh sedang terhadap variabel kinerja (Y).

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 4
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	180,744	2	90,372	13,093	,000 ^b
	Residual	393,440	57	6,902		
	Total	574,183	59			

Berdasarkan Tabel 4 memiliki hasil akhir yang didapatkan yaitu (Sig = 0,000 < 0,05) ditunjukkan bahwa nilai Fhitung 13,093 dan nilai untuk model regresi berganda 3,158843. Penelitian ini membuktikan Fhitung > Ftabel. Berdasarkan pembuktian tersebut, maka uji ini dapat digunakan. Artinya uji simultan membuktikan variabel *reward* dan Variabel *punishment*, secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Uji t (Pasial)

Tabel 5
Hasil Uji t

Coefficients ^a				
Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta		
20,427	3,240		6,305	,000
,250	,069	,446	3,629	,001
,103	,065	,195	1,589	,118

1. Variabel *Reward* (X1), memiliki nilai t_{hitung} 3,629 dan tingkat sig sebesar 0,001. Hasil ini membuktikan variabel *Reward* (X1) berpengaruh sig terhadap *Reward* (Y). Pembuktian tersebut berdasarkan dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,629 > 1,67203) serta nilai sig < taraf sig (0,001 < 0,005), maka hipotesis pertama (H_1) *reward* (X1) dapat diterima.
2. Variabel *Punishment* memiliki t_{hitung} 1,589 dan tingkat signifikansi 0,118. Hasil ini membuktikan bahwa variabel *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena pegawai ASN merasa aman terhadap pekerjaan meskipun mereka melakukan pelanggaran berat. Pegawai ASN hanya mendapatkan punishment berupa SP 1, SP2, SP3, dan Mutasi ke tempat yang baru, bukan kehilangan pekerjaan secara utuh. Pernyataan tersebut terbukti dari nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ (0,118 > 0,005) serta nilai sig < taraf sig (0,118 > 0,005). Hasil uji ini, menyatakan hipotesis kedua (H_2) *Punishment* (X2) tidak berpengaruh (Y) ditolak.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Implikasi Teoritis

Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) dengan model regresi mendapatkan hasil Fhitung sebesar 13,093 > FTabel 3,158843 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya uji ini dapat dikatakan layak.

Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji parsial (Uji t) dengan analisis regresi yang digunakan mendapatkan nilai thitung sebesar 3,629 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 dan nilai Ttabel sebesar 1,67203 hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya *Reward* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian parsial (Uji t) dengan analisis regresi yang dilakukan mendapatkan nilai thitung sebesar 1,589 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,118 dan nilai ttabel 1,67203. Hal ini menunjukkan bahwa *Punishment* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Tanah Bumbu. Dari hasil uji tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa H_3 yang menyatakan variabel *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN (Y) ditolak.

2. Implikasi Praktisi

a. Implikasi terhadap Variabel Reward

Penulis berharap penelitian ini dapat digunakan instansi dalam memberikan. Motivasi agar terciptanya semangat bekerja di instansi. Motivasi yang dilakukan berperan penting untuk meningkatkan kinerja dengan lebih memperhatikan gaji dan upah yang didapatkan apakah beban kerja yang diberikan kepada pegawai sudah sesuai, memberikan pengembangan diri sesuai dengan kapasitas pegawai, dan lebih memilah lagi pegawai yang akan diikuti sertakan dalam giat. Selain itu, diharapkan instansi juga dapat lebih memperhatikan penghargaan dan kesejahteraan para pegawai agar dapat memberikan motivasi lebih untuk pegawai.

b. Implikasi terhadap Variabel Punishment

Penulis berharap penelitian ini digunakan sebagai acuan dalam mengambil keputusan terkait *punishment* yang ada di instansi. Untuk dapat menimbulkan efek jera maka instansi harus lebih memperhatikan peraturan dan tata tertib yang ada,

c. Implikasi Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan agar dapat menyelesaikan job des dengan baik sehingga memperoleh hasil atau target sesuai dengan yang diharapkan, menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu agar waktu yang ada dapat terkelola dengan baik, sehingga dapat mengoptimalkan pekerjaan yang diberikan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Maka dari itu, Penulis diharapkan dapat menjadi manfaat untuk pegawai instansi pemerintahan. Selain itu juga dapat dijadikan referensi bagi instansi agar meningkatkan kinerja para pegawai. Hal ini dilakukan agar lebih meningkatkan strategi SDM yang digunakan yaitu *reward* dan *punishment* yang mengarah kepada kinerja pegawai pada SATPOLPP dan Damkar Kabupaten Tanah Bumbu.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan Penelitian dalam menyelesaikan penelitian ini antara lain adalah :

1. Penelitian ini hanya berfokus pada variabel Reward dan Punishment terhadap kinerja pegawai.
2. Instrumen penelitian hanya kuesioner berbentuk Google form sehingga peneliti tidak bisa menggali lebih dalam mengenai pendapat responden terhadap variabel-variabel dalam penelitian
3. Pengarsipan di instansi kurang memadai sehingga peneliti hanya bisa menggunakan data dari tahun 2018-2020.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Menurut pembahasan dari hasil penelitian maka disimpulkan bahwa :

1. *Reward* dan *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN secara simultan pada SATPOLPP dan DAMKAR Kebakaran Kabupaten Tanah Bumbu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Reward* memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai ASN. Hal ini dikarenakan Kesejahteraan menjadi perhatian dan sebuah tujuan pegawai untuk bekerja dengan sebaik mungkin. Berbeda dengan variabel *punishment* memiliki pengaruh lebih kecil terhadap kinerja pegawai ASN, hal ini dikarenakan bahwa hukuman sedang, ringan dan berat yang ada tidak membuat pegawai kehilangan pekerjaannya secara utuh, melainkan hanya mendapatkan hukuman berupa mutasi atau turun pangkat golongan.
2. *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN pada SATPOLPP dan DAMKAR Kabupaten Tanah Bumbu, sehingga dapat dinyatakan *reward* dapat mempengaruhi kinerja pegawai ASN. Artinya hasil ini menyatakan semakin tinggi *reward* maka kinerja juga akan semakin tinggi, jika *reward* semakin rendah maka kinerja juga semakin rendah.
3. *Punishment* tidak memiliki pengaruh signifikan yang besar terhadap kinerja Pegawai ASN SATPOLPP dan DAMKAR Kabupaten Tanah Bumbu. Dalam Hal ini menunjukkan *Punishment* yang ada pada instansi tidak mempengaruhi tingkat kinerja ASN pada SATPOLPP dan DAMKAR kabupaten Tanah Bumbu. Hal ini dapat disebabkan pegawai ASN merasa aman terhadap pekerjaan meskipun mereka melakukan pelanggaran berat. Pegawai ASN hanya mendapatkan hukuman disiplin sedang, ringan dan berat (SP 1, SP2 dan SP3) teguran lisan, tertulis serta pernyataan tidak puas atau SP 1 akan diberikan apabila pegawai tidak bekerja selama 5 - 15 hari, kemudian SP2 yaitu penundaan kenaikan gaji, pangkat, penurunan pangkat akan diberikan apabila pegawai tidak kerja tanpa alasan sah selama 16 sampai dengan 30 hari dan SP3 dikeluarkan secara tidak hormat, hal tersebut akan diberikan kepada pegawai ASN apabila tidak kerja tanpa alasan yang sah selama 31-45 hari, atau terbukti melakukan tindakan kriminal dan Mutasi ketempat baru bukan kehilangan pekerjaan secara utuh. Hal ini lah yang menyebabkan *punishment* tidak menjadi pusat perhatian bagi pegawai ASN dalam bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga responden cenderung setuju terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner.

Saran

1. Sebaiknya pegawai membuat rekapan secara manual daftar hadir dari hasil *Fingerprint* (mesin absensi sidik jari) perminggu untuk melihat siapa saja pegawai yang hadir ontime dan siapa saja yang selalu absen. Hal ini mempermudah pegawai untuk dapat melihat anggotanya siapa saja yang berhak mendapatkan pelatihan dan diikuti sertakan dalam setiap kegiatan. seperti pelatihan dan pembinaan Satuan Linmas serta kegiatan oprasi malam atau ketertiban umum.
2. Sebaiknya PP Displin PNS Nomer 53 Tahun 2010 dapat dibenahi karena kerap kita lihat pegawai ASN tidak menunjukkan tanggung jawabnya terhadap negara seperti hukuman yang mendidik. Salah satunya pelanggaran perilaku disiplin atau tidak disiplin. Hal ini dilakukan agar ASN dapat lebih bertanggung jawab atas Pangkat dan Golongan ASN yang telah diberikan seperti Golongan I Juru, Golongan II Pengatur, Golongan III Penata dan Golongan IVPembina. Agar pegawai dapat lebih mematuhi dan menaati peraturan yang telah ditetapkan.
3. Sebaiknya kantor SATPOLPP dan DAMKAR Kabupaten Tanah Bumbu membuat sebuah Tata tertib yang dipampang pada dinding kantor agar para pegawai mengetahui dengan jelas larangan apa saja yang harus mereka hindari. Hal ini dapat menyadarkan para pegawai agar tetap dapat menaati peraturan yang ada dan lebih berhati-hati dalam bekerja.
4. Bagi pegawai sebisa mungkin dapat mengelola waktu yang telah diberikan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, misalnya dengan cara menjadwalkan kegiatan yang lebih diprioritaskan agar pekerjaan dapat terorganisir dengan rapi, menyusun pekerjaan yang sangat urgent terlebih dahulu, tidak menunda-nunda waktu untuk menyelesaikan, datang ke kantor tepat waktu, agar kiranya pekerjaan dapat selesai dengan tepat waktu.
5. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa *punishment* yang selama ini telah diterapkan terlalu standar, maka sebaiknya *punishment* yang dijatuhkan kepada ASN harus lebih tegas seperti SP1 diberikan apabila ASN tidak bekerja secara sah selama kurang dari 3 hari, SP2 diberikan apabila ASN tidak bekerja secara sah selama kurang dari 4 sampai dengan 6 dan SP3 diberikan apabila pegawai tidak bekerja secara sah lebih dari 10 hari, terlepas dari aturan PP Displin PNS Nomer 53 Tahun 2010.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar, P. M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arfan Ikhsan, M. H. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Madenatera Indonesia.
- C., T. L., Christoffel, K., & B., S. J. (2019). The Effect of Reward and Punishment of Employee Performance At PT. PLN (PERSERO) Area Manado. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado*, 10.
- Galihi, K. D., Moehammad, A. M., & Heru, S. (2012). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Survei Pada Karyawan PT. INKA (Parsero) Madiun). *Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Briwijaya*, Vol. 5 No. 2 Hal. 1-8.
- Ghozali, H. I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM APAA 25*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.

- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman, D. M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Maha, P., & NurEvi, D. (2020). The Effect of Rewar and Punishmen to Performance of Driver Grabcar in Depok. *Internasional Journal of Research and Review*, 8.
- Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Raja Rosdakarya.
- Prof. Dr. Wibowo, S. M. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Regitha, d. (2019). The Influence of Reward and Punishment Toward Employee's Performance At Bank Indonesia Branch Manado. *Internasional Journal Manado*, 20.
- Rosita, M., Muh., J. A., & Rosa, A. (2019). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pwgowai Dikantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Kabupaten Kutai Timur. *Journal Pemerintahan Integratif*, 10.
- Sardiman, A. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Rajagrafindo.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kuanlitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja* . Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Winda, A. S., Herman, S., & Susenohadi, P. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol. 1 Hal : 31-46.