



PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KOTA PALOPO

¹Munawir, ²Fawwas Amal Khawas, ³Satria Awaluddin, ⁴Imel, ⁵Febriansyah

¹²³⁴⁵Program Studi Manajemen, Universitas Andi Djemma

*Email : fawwasamal121@gmail.com, munawir@unanda.ac.id, satriaawaluddin@gmail.com,
sime133353@gmail.com, febriansyahfebriansyah995@gmail.com*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 44 responden yang dipilih secara insidental. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward dan punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara simultan maupun parsial. Dengan demikian, pemberian reward dan penerapan punishment yang tepat dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Kata kunci : *Kinerja Pegawai, Punishment, Reward, Dinas Pemadam Kebakaran.*

Abstract: *This study aims to determine the effect of reward and punishment on employee performance at the Fire and Rescue Department of Palopo City. Employee performance is a crucial factor in determining the effectiveness of public services, particularly in fire handling and rescue operations. Rewards as a form of appreciation and punishments as a form of sanction are expected to influence employees' work motivation and productivity. This research employs a quantitative approach using a survey method by distributing questionnaires to 44 respondents selected incidentally. The data were analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS. The results show that both reward and punishment have a positive and significant effect on employee performance, both simultaneously and partially. Thus, the appropriate implementation of rewards and punishments can improve employee performance in carrying out their duties and responsibilities.*

Keywords : *Reward, Punishment, Employee Performance, Fire and Rescue Department,*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang sangat penting bagi setiap organisasi. Keberhasilan sebuah instansi, baik di sektor industri maupun pelayanan publik, sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja karyawannya. Dalam era persaingan yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk memiliki strategi yang efektif dalam mengelola SDM. Salah satu pendekatan yang banyak diterapkan adalah pemberian reward dan punishment sebagai bentuk penguatan terhadap perilaku karyawan. Penerapan kedua sistem ini menjadi krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang disiplin, produktif, dan kompetitif.

Reward diberikan sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian dan kinerja baik karyawan, baik dalam bentuk finansial seperti bonus, maupun non-finansial seperti promosi atau pengakuan. Punishment, di sisi lain, adalah tindakan korektif atas pelanggaran terhadap standar kerja, mulai dari teguran hingga sanksi tegas seperti pemotongan gaji atau pemecatan. Jika diterapkan dengan adil dan transparan, reward dan punishment dapat menjadi alat motivasi yang efektif untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih bertanggung jawab dan produktif.

Kinerja pegawai akan meningkat apabila mereka merasa dihargai, diberi ruang untuk berkembang, dan didisiplinkan secara adil. Sebaliknya, ketidaktepatan dalam memberikan penghargaan atau hukuman justru dapat menurunkan kepuasan dan motivasi kerja. Oleh karena itu, sistem manajemen yang efektif harus mampu menjaga keseimbangan antara pemberian insentif dan sanksi secara objektif dan proporsional.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran penting dalam menangani kebakaran dan berbagai bencana lainnya. Tugas mereka tidak hanya terbatas pada pemadaman kebakaran, tetapi juga penyelamatan korban kecelakaan, bencana alam, hingga edukasi masyarakat tentang pencegahan kebakaran. Dengan tanggung jawab yang berat dan risiko tinggi, pegawai dinas ini dituntut untuk selalu sigap, terlatih, dan berkinerja tinggi. Oleh karena itu, sangat penting bagi instansi ini untuk menerapkan sistem manajemen kinerja yang baik, termasuk penerapan reward dan punishment sebagai motivasi kerja.

Berdasarkan urgensi tersebut, penulis merasa perlu melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Palopo”, guna mengkaji sejauh mana sistem penghargaan dan hukuman mempengaruhi kinerja pegawai dalam lingkungan kerja yang penuh tantangan dan risiko tinggi.

TINJAUAN TEORI

A. Reward

Menurut Rosyid (2018) *Reward* merupakan salah satu cara guru dalam mengapresiasi siswa atas perbuatannya yang patut dipuji. Menurut Mulyasa, *Reward* adalah respon terhadap sesuatu tingkah laku yang dapat meningkatkan kemungkinan terulang kembalinya tingkah laku tersebut.

Purwanto (2018) jugak berpendapat bahwa *Reward* adalah alat untuk mendidik anak-anak supaya anak dapat merasa senang karena perbuatan atau pekerjaan-pekerjaan mendapat penghargaan.

Menurut Saputra (2017) indikator *Reward* (penghargaan) adalah sebagai berikut:

1. Upah Imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
2. Gaji Suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang manajer pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.
3. Insentif Kompensasi khusus yang diberikan kepada perusahaan kepada diluar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut.
4. Tunjangan Seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan pada merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.
5. Penghargaan Interpersonal Biasanya yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer jumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.
6. Promosi jadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

B. Punishment

Menurut Suparmi (2019) *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Menurut Ernata (2017), pemberian sanksi atau *Punishment* kepada pegawai, sanksi tersebut dapat diberikan berupa teguran, surat peringatan, skorsing dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. Karyawan yang mendapatkan sanksi atau hukuman biasanya tidak mendapatkan bonus pada bulan terkait. Atau bahkan tidak bisa mendapatkan kesempatan promosi jabatan apabila kesalahan yang di lakukan cukup berat. Tujuan dari diterapkannya hukuman atau *Punishment* kepada karyawan adalah menimbulkan rasa yang tidak menyenangkan pada seseorang agar seseorang tersebut tidak membuat suatu hal.

Menurut Rivai dan Koencoro dalam saputra (2017) indikator pengukuran *Punishment* meliputi:

1. Hukuman ringan
Hukuman ringan yaitu teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
2. Hukuman sedang
Hukuman sedang yaitu penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan, sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
3. Hukuman berat
Hukuman berat yaitu dengan penurunan pangkat atau demosi. Pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

C. Kinerja

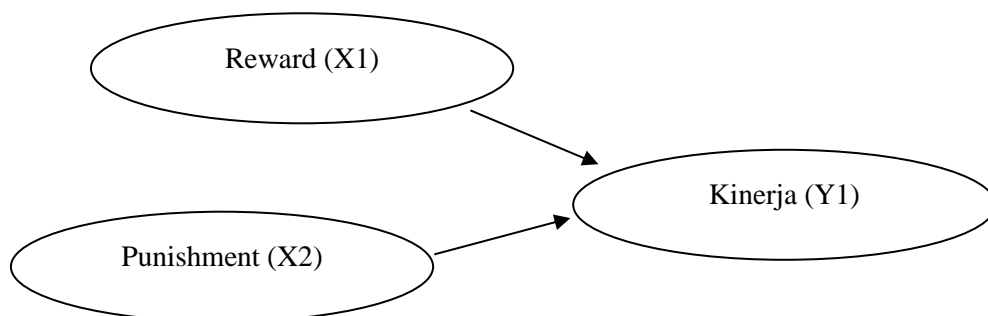
Menurut Nengsih dkk (2023) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja diperoleh sampai atau melebihi standar kerja pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar kerja termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

Menurut Pebryanti dkk (2023), berpendapat bahwa “Kinerja merupakan tingkat pencapaian suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan organisasi tujuan, sasaran, visi, dan misi seperti yang digariskan melalui strategi perencanaan sebuah organisasi”

Menurut Aulia dkk (2021) dalam pengukuran kinerja kerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab dan kerja sama

1. Kualitas kerja. Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas kerja. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung jawab. Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
4. Kerja sama. Kesiediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo, dengan alasan bahwa terdapat hal-hal yang berkaitan dengan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memerlukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana Pengaruh

Reward dan *Punishment* terhadap Kinerja pegawai pada dinas pemadam dan penyelamatan Kota Palopo. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan April sampai dengan bulan Mei 2025.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam menunjang penelitian ini pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo, dapat diuraikan sebagai berikut :

A. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu daftar yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab atau dikerjakan oleh responden (Walgito, 2010). Dalam penelitian ini kuesioner dibagikan kepada karyawan bagian teknis lapangan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo, Kuesioner secara garis besar berisi pertanyaan atau pernyataan tentang semua variabel dan indikator penelitian, dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 (sangat tidak baik - sangat baik).

B. Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini penulis mengadakan wawancara langsung dengan pihak karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo, yang berhubungan dengan penelitian.

C. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang memungkinkan peneliti untuk memahami konteks, proses, dan interaksi yang terjadi di dalam lingkungan yang sedang diteliti. (Patton, 1990).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiono, 2017). Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari pegawai dari Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota palopo, populasi pada peneliti ini adalah pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota palopo yang bekerja berjumlah sebanyak 80 pegawai.

Perhitungan dengan menggunakan rumus slovin maka minimal sampel dalam penelitian ini sebanyak 44 Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota palopo. Sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 44 orang Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota palopo.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 44 orang pegawai Dinas Pemadam Kebakaran, yang dipilih berdasarkan ketersediaan dan kesediaan mereka saat peneliti melakukan pengumpulan data. Pemilihan responden dilakukan secara langsung kepada pegawai yang dijumpai di lokasi dan bersedia mengisi instrumen penelitian, tanpa menggunakan kriteria atau prosedur seleksi tertentu.

Teknik ini dipilih karena memudahkan peneliti dalam menjangkau responden secara praktis dan efisien, mengingat keterbatasan waktu serta akses terhadap seluruh populasi pegawai.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:175), Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah ada pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Item instrument dianggap valid jika lebih besar dari 0,3 (untuk jumlah sampel sebanyak 30 pada tahap uji validitas) atau biasa juga dengan membandingkan dengan r table.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih berulang kali hasilnya tetap sama disebut reliable.

Menurut Sugiyono (2018:176), hasil penelitian yang reliable, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Dengan kata lain, reliabilitas instrument mencirikan tingkat konsisten kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliable dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (α) $> 0,6$

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis regresi linear berganda (multiple regression) dengan menggunakan SPSS. Dalam analisis regresi berganda beberapa variabel-variabel independen digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen (Gujarat Saraswati 2018).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi variabel X_1

b_2 = Koefisien regresi variabel X_2

X_1 = *Reward*

X_2 = *Punishment*

e = Variabel pengganggu (error)

3. Uji Simultan (F)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama

variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability 5% ($\alpha = 0,05$). Jika $\text{sig} > \alpha$ ($0,05$), maka H_0 diterima H_1 ditolak sedangkan jika $\text{sig} < \alpha$ ($0,05$), maka H_0 ditolak H_1 diterima.

4. Uji Parsial (t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, H_0 diterima. Dan jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_1 diterima, begitupun jika $\text{sig} > \alpha$ ($0,05$), maka H_0 diterima H_1 ditolak. Sedangkan jika $\text{sig} < \alpha$ ($0,05$), maka H_0 ditolak H_1 diterima. Bila terjadi penerimaan H_0 maka disimpulkan bahwa tidak dapat pengaruh signifikan, sedangkan H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan (Sugiono, 2012).

5. Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistic yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antar dua variabel. Dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Menurut sugiono (2012) untuk mengukur seberapa besar kontribusi/sumbangan variabel X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan yaitu sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinan

r^2 = Koefisien korelasi

100% = Harga konstan

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil penelitian terdiri dari analisis identitas responden, sebaran jawaban responden dan menjawab hipotesis penelitian dengan menggunakan uji regresi linear berganda.

1. Karakteristik responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Variabel		Jumlah Responden	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	28	63,6
	Perempuan	16	36,4
	Total	44	100
Usia	21-30 tahun	12	27,3
	31-40 tahun	24	54,5
	41-50 tahun	8	18,2
	> 50 tahun	0	0

Variabel		Jumlah Responden	Presentase (%)
	Total	44	100
Pendidikan	SMA	11	25
	DIPLOMA	1	2,3
	S1	31	70,5
	S2	1	2,3
	S3	0	0
	Total	44	100
Masa Kerja	1-5 tahun	8	18,2
	6-11 tahun	14	31,8
	11-15 tahun	8	18,2
	>15 Tahun	14	31,8
	Total	44	100

Sumber: Data diolah, (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden pada penelitian di dominasi responden laki-laki dengan usia 31-40 tahun dengan tingkat pendidikan terakhir adalah sarjana (1) dengan masa kerja 6-11 tahun Dan > 15 Tahun.

2. Deskripsi jawaban responden untuk setiap variabel penelitian

Berikut tabel 2 di sajikan informasi mengenai informasi mengenai deskripsi sebaran jawaban responden tentang variabel penelitian.

Tabel 2. Deskripsi Jawaban Responden Tentang Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skor	Keterangan
<i>Reward</i>	Upah	4,65	Sangat Setuju
	Gaji	4,42	Sangat Setuju
	Insentif	4,6	Sangat Setuju
	Tunjangan	4,60	Sangat Setuju
	Penghargaan	4,54	Sangat Setuju
	Promosi	4,49	Sangat Setuju
	Total	4,55	Sangat Setuju
<i>Punishment</i>	Hukuman Ringan	4,39	Sangat Setuju

	Hukuman Sedang	4,39	Sangat Setuju
	Hukuman Berat	4,39	Sangat Setuju
	Total	4,39	Sangat Setuju
Kinerja pegawai	Kualitas Kerja	4,29	Sangat Setuju
	Kuantitas Kerja	4,47	Sangat Setuju
	Tanggung Jawab	4,17	Sangat Setuju
	Kerja Sama	4,41	Sangat setuju
	Total	4,40	Sangat Setuju

Sumber: Data diolah, (2025)

Berdasarkan informasi yang tersaji pada (Tabel 2) hasil analisis persepsi karyawan terhadap reward menunjukkan bahwa penilaian dilakukan berdasarkan enam indikator, yaitu upah, gaji, insentif, tunjangan, promosi. Keenam indikator tersebut dikembangkan dalam bentuk pernyataan kuesioner. Implementasi reward telah berjalan dengan sangat baik, dengan nilai 4,40. Sementara itu, variabel punishment dinilai berdasarkan tiga indikator, yaitu hukuman ringan, hukuman sedang dan hukuman ringan. Ketiga indikator ini juga dikembangkan dalam bentuk pernyataan kuesioner, dan penerapan punishment telah dilaksanakan dengan baik, dengan nilai 4,39. Untuk kinerja pegawai, penilaian dilakukan berdasarkan empat indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan kerja sama. Keempat indikator ini dikembangkan melalui pernyataan kuesioner. Penerapan kinerja pegawai sudah terlaksana dengan sangat baik, dengan nilai 4,40

3. Uji validitas dan reliabilitas

Berdasarkan hasil analisis uji validity dan reability variable penelitian menggunakan SPSS 26 menunjukkan bahwa penelitian pengujian validitas dan reability terhadap instrument kuesioner dilakukan untuk menjamin bahwa instrument penelitian yang digunakan tersebut akurat dan dapat percaya, serta dapat diandalkan apabila digunakan sebagai alat dalam mengumpulkan data, untuk jelasnya kedua pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Uji dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner, dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan dengan nilai r hitung (correlated item-total correlation) dengan nilai r table, r hitung $>$ dari r table maka pernyataan tersebut dinyatakan valid

Tabel 3 Uji Validitas Variabel X₁

No	Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket.
1	X _{1.1}	0,706	0,304	VALID
2	X _{1.2}	0,650	0,304	VALID
3	X _{1.3}	0,727	0,304	VALID
4	X _{1.4}	0,759	0,304	VALID
5	X _{1.5}	0,683	0,304	VALID
6	X _{1.6}	0,556	0,304	VALID
7	X _{1.7}	0,754	0,304	VALID
8	X _{1.8}	0,513	0,304	VALID
9	X _{1.9}	0,651	0,304	VALID
10	X _{1.10}	0,508	0,304	VALID
11	X _{1.11}	0,648	0,304	VALID
12	X _{1.12}	0,646	0,304	VALID

Sumber: Data diolah (2025)

Pada tabel 3 dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel (0,304) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pernyataan dikatakan Valid.

Tabel 4. Uji Validitas Punsihment (X₂)

No	Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket.
1	X _{2.1}	0,775	0,304	VALID
2	X _{2.2}	0,727	0,304	VALID
3	X _{2.3}	0,630	0,304	VALID
4	X _{2.4}	0,421	0,304	VALID
5	X _{2.5}	0,614	0,304	VALID
6	X _{2.6}	0,676	0,304	VALID

Sumber: Data diolah (2025)

Pada tabel 4 dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan memiliki nilai r hitung $> r$ tabel (0,304) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pernyataan dikatakan Valid.

Tabel 5 Uji Validitas Kinerja (Y_1)

No	Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket.
1	Y _{1.1}	0,625	0,304	VALID
2	Y _{1.2}	0,559	0,304	VALID
3	Y _{1.3}	0,716	0,304	VALID
4	Y _{1.4}	0,619	0,304	VALID
5	Y _{1.5}	0,761	0,304	VALID
6	Y _{1.6}	0,596	0,304	VALID
7	Y _{1.7}	0,691	0,304	VALID
8	Y _{1.8}	0,606	0,304	VALID

Sumber: Data diolah (2025)

Pada table 5 dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan memiliki nilai r hitung $> r$ tabel (0,304) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pernyataan dikatakan Valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah data yang mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruktif. Suatu kuesioner dikatakan reabilitas atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian reliabilitas dilakukan setelah pengujian validitas dan hanya dilakukan pengujian terhadap pernyataan yang valid. Nilai r tabel adalah 0,60 yang berarti bahwa pernyataan dalam kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila lebih besar dari 0,60

Tabel 6. Hasil uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Reward (X1)	0,875	Reliabel
Punishment (X2)	0,716	Reliabel
Kinnerja (Y1)	0,803	Reliabel

Sumber: Data diolah (2025)

Dari tabel 6 diatas, dalam pengujian reabilitas variable *Reward* dari 12 pernyataan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,875 $> r$ tabel 0,60 maka variable kepuasan kerja dikatakan reliabel, Dari tabel 6 diatas dalam pengujian reabilitas variable Punishment dari 6 pernyataan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai

Cronbach's Alpha sebesar, $0,716 > r$ tabel $0,60$ maka variable Punsihment dikatakan reliabel, dari tabel diatas dalam pengujian reabilitas variable Kinerja dari 8 pernyataan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,803 > r$ tabel $0,60$ maka variable kepuasan kerja dikatakan reliabel.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis Berganda adakal model regresi yang melibatkan satu variable independen. Analisi regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan sebesar pengaruh variable bebas (independen) atau Reward dan Punishment terhadap variable terikat (dependen) atau Kinerja. Perhitungan statistic untuk analisis regresi linear berganda yang di gunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program computer SPSS V.25

a. Uji F

Uji F bentuk Pengujian hipotesis dilakukan secara Bersama-sama untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Reward (X_1) Punishment (X_2) kinerja karyawan (Y).

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	112.160	2	56.080	9.922	.000 ^b
Residual	231.726	41	5.652		
Total	343.886	43			

a. **Dependent Variable: KINERJA**

b. **Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD**

Sumber: Data diolah (2025)

Dari hasil pengujian diperoleh F_{hitung} sebesar 9.922 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian secara keseluruhan variabel *Reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Palopo. Sehingga hipotesis satu pada penelitian ini di terima.

b. Uji t

Pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian ini bertujuan untuk menguji variabel bebas (kepuasan kerja dan produktifitas) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel dengan Tingkat kesalahan sebesar 5% atau $0,05$. Apabila t hitung $>$ t tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan. Hasil nilai t dapat dilihat pada coefficients berikut ini :

Tabel 8 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	12.172	5.253		
<i>REWARD</i>	.117	.093	.191	1.264	.213
<i>PUNISHMENT</i>	.637	.215	.447	2.963	.005

c. **Dependent Variable: KINERJA**

Sumber: Data diolah (2025)

Hasil analisis secara parsial dari tabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) **Pengaruh *Reward* terhadap kinerja pegawai**

Hasil olah data diatas diperoleh nilai thitung variabel *Reward* (X_1) sebesar 1,264, lebih kecil dari t_{tabel} 1,682 dengan nilai signifikan $0,213 > 0,05$ berarti *Reward* (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Palopo. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis 2 dalam penelitian ini ditolak

2) **Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil olah data diatas diperoleh nilai t_{hitung} variabel *punishment* (X_2) sebesar 2,963 lebih besar dari pada t_{tabel} 1,662 dengan tingkat signifikan $0,005 < 0,05$ hal ini berarti menunjukkan *punishment* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap pegawai pada Dinas Pemadam Dan Penyelamatan Kota Palopo Sehingga dapat disimpulkan hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima.

c. **Uji Determinasi**

Tabel Hasil Uji Determinasi digunakan untuk mengetahui sumbangan pengaruh variabel independent terhadap terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independent yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi dependen. Nilai koefisien dterminasi dapat dilihat pada tabel model summary.

Tabel 9 Hasil Uji r^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571a	.326	.293	2.37736

d. **Predictors: (Constant), *PUNISHMENT*, *REWARD***

Sumber: Data diolah (2025)

Dari tabel 9, ringkasan model summary menunjukkan bahwa nilai R Square (r^2) sebesar 0,326 yang berarti bahwa 32,6% kinerja pegawai pada dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan kota palopo dapat dijelaskan oleh variabel *Reward* dan *punishment* sedangkan sisanya 67,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

B. Pembahasan

1. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dalam penelitian ini, diketahui bahwa variabel *Reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo. Hasil ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, serta koefisien regresi kedua variabel yang menunjukkan arah hubungan positif. Dengan kata lain, semakin tepat dan konsisten pemberian *Reward* dan *punishment*, maka semakin meningkat pula kinerja para pegawai.

Dalam variabel *Reward*, indikator yang memperoleh nilai persepsi tertinggi dari responden adalah "upah", sementara yang memperoleh nilai terendah adalah "gaji". Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai lebih merasakan dorongan kerja yang kuat dari kompensasi berbasis kinerja langsung (upah) dibandingkan dengan gaji tetap bulanan, yang dianggap sebagai kewajiban rutin instansi.

Pegawai merasa lebih termotivasi jika mereka menerima insentif atau upah tambahan berdasarkan keberhasilan mereka dalam melaksanakan tugas, terutama dalam situasi darurat atau penyelamatan. Upah dianggap sebagai bentuk penghargaan langsung yang lebih mencerminkan hasil kerja nyata, dibandingkan gaji yang bersifat statis dan tidak selalu mencerminkan pencapaian individual. Ini menunjukkan bahwa pegawai menginginkan sistem *Reward* yang berbasis prestasi dan kontribusi nyata.

Sebaliknya, persepsi terhadap gaji yang rendah sebagai indikator *Reward* menunjukkan bahwa kompensasi rutin yang diterima belum dianggap cukup memuaskan atau belum relevan dengan beban kerja dan risiko tinggi yang dihadapi oleh petugas pemadam kebakaran. Oleh karena itu, meskipun *Reward* secara umum berpengaruh signifikan terhadap kinerja, perlu ada perbaikan dalam struktur dan strategi kompensasi agar lebih adil dan memotivasi.

Sementara itu, untuk variabel *punishment*, ketiga indikator yaitu hukuman ringan, hukuman sedang, dan hukuman berat memperoleh nilai persepsi yang sama tinggi, yakni 4,39. Nilai ini menunjukkan bahwa para pegawai memiliki persepsi yang konsisten dan positif terhadap sistem hukuman yang berlaku di instansi mereka. Mereka menilai bahwa hukuman, dalam berbagai levelnya, diberikan secara proporsional, adil, dan mampu mendorong kedisiplinan kerja.

Hal ini dapat diartikan bahwa sistem *punishment* yang diterapkan di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palopo telah berjalan efektif, baik sebagai alat koreksi maupun pengendalian perilaku kerja. Dengan adanya hukuman yang jelas dan konsisten, pegawai menjadi lebih berhati-hati, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas. Hal ini sejalan dengan fungsi *punishment* sebagai bagian dari reinforcement negatif, yang dapat memperkuat perilaku positif melalui penghilangan konsekuensi negatif.

Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian Herlina (2018) yang menyatakan bahwa Reward dan punishment secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di sektor pelayanan publik. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kombinasi motivasi positif (Reward) dan kontrol perilaku (punishment) menciptakan keseimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Sutrisno (2020) yang meneliti instansi pemerintah daerah, di mana Reward meningkatkan motivasi intrinsik pegawai, sedangkan punishment mengontrol perilaku negatif.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa Reward dan punishment adalah dua sisi penting dalam manajemen kinerja pegawai, khususnya dalam organisasi dengan tugas berat seperti Dinas Pemadam Kebakaran. Reward yang berbasis kontribusi seperti upah tambahan terbukti lebih dihargai dan berdampak positif dibanding Reward formal seperti gaji. Di sisi lain, sistem punishment yang tegas namun adil—baik ringan, sedang, maupun berat—mampu menjaga kedisiplinan dan tanggung jawab pegawai.

2. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh bahwa Reward (penghargaan) tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo. Meskipun nilai koefisien regresi untuk variabel Reward positif, artinya secara arah hubungan Reward cenderung meningkatkan kinerja, namun nilai signifikansinya tidak memenuhi kriteria $\alpha = 0,05$, yang berarti bahwa secara statistik pengaruh tersebut tidak dapat dibuktikan secara meyakinkan dalam penelitian ini.

Temuan ini menunjukkan bahwa pemberian Reward di lingkungan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palopo belum sepenuhnya mampu menjadi pemicu peningkatan kinerja pegawai. Hal ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, kemungkinan Reward yang diberikan belum sesuai dengan ekspektasi pegawai baik dari sisi bentuk, nilai, maupun frekuensi pemberiannya. Reward yang bersifat simbolik atau tidak berdampak langsung pada kesejahteraan pegawai bisa dianggap kurang memotivasi. Kedua, sifat pekerjaan pemadam kebakaran yang memiliki beban risiko tinggi dan mengutamakan tugas sosial serta semangat pengabdian, bisa menjadikan Reward bukan sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja, melainkan aspek lain seperti rasa tanggung jawab, solidaritas tim, dan dedikasi.

Selain itu, kultur organisasi dalam instansi pemerintahan seperti dinas pemadam kebakaran cenderung lebih mengedepankan disiplin, loyalitas, dan hierarki dibanding sistem insentif berbasis prestasi. Ini menjadikan Reward sebagai pelengkap, bukan faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Yulianto (2017) yang menemukan bahwa Reward tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di instansi pemerintah, karena sistem penghargaan yang diberikan belum dirasakan adil dan tidak selalu berbasis kinerja. Begitu pula penelitian oleh Rahmawati (2019) dalam sektor pelayanan publik menunjukkan bahwa Reward tidak berdampak signifikan ketika tidak diiringi dengan kejelasan sistem penilaian dan komunikasi yang efektif dari pimpinan. Dengan demikian, penting bagi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo untuk mengevaluasi sistem Reward yang diterapkan, agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan motivasi pegawai. Perlu adanya

keterlibatan pegawai dalam merancang sistem penghargaan serta memperkuat aspek non-finansial seperti pengakuan, apresiasi moral, dan peluang pengembangan karier yang dapat mendorong peningkatan kinerja secara lebih bermakna.

3. Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa variabel punishment (hukuman) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan hukuman di lingkungan organisasi tersebut telah berjalan secara efektif sebagai salah satu alat pengendalian dan pembinaan terhadap perilaku kerja pegawai.

Secara statistik, nilai signifikansi dari variabel punishment berada di bawah ambang batas 0,05 ($\alpha = 5\%$), yang menunjukkan bahwa hukuman yang diterapkan secara nyata berdampak terhadap perubahan dan peningkatan kinerja pegawai. Artinya, ketika pegawai menyadari adanya sistem punishment yang jelas dan tegas atas setiap pelanggaran atau kelalaian dalam menjalankan tugas, maka mereka cenderung akan lebih berhati-hati, disiplin, dan bertanggung jawab dalam bekerja. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan merupakan organisasi yang memiliki beban kerja tinggi, waktu kerja yang tidak menentu, serta risiko kerja yang sangat besar karena berhadapan langsung dengan kondisi darurat dan berbahaya. Dalam konteks organisasi seperti ini, keberadaan sistem punishment menjadi instrumen penting untuk menjaga standar operasional, keselamatan tim, dan keberhasilan misi penyelamatan. Penerapan hukuman dalam berbagai bentuk — ringan, sedang, hingga berat — berfungsi sebagai penguatan negatif (*negative reinforcement*) yang mampu membentuk perilaku disiplin dan mendorong ketaatan terhadap aturan organisasi. Hukuman juga memberi efek jera yang dapat mencegah pengulangan kesalahan, baik dari individu yang dijatuhi sanksi maupun dari pegawai lain yang menyaksikan dampak hukuman tersebut.

Menariknya, dalam penelitian ini, seluruh indikator punishment (hukuman ringan, sedang, dan berat) memiliki nilai persepsi yang sama tinggi (4,39). Ini mencerminkan bahwa pegawai memandang sistem hukuman di dinas tersebut sebagai sesuatu yang adil, proporsional, dan dapat diterima. Pegawai merasa bahwa pelanggaran ditangani secara konsisten dan tidak bersifat diskriminatif. Persepsi positif terhadap sistem punishment ini menjadi faktor penting yang membuat hukuman tidak dianggap sebagai bentuk intimidasi, melainkan sebagai bagian dari proses pembinaan dan pengawasan kerja yang sehat.

Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Sutanto (2019), yang menyatakan bahwa hukuman yang diterapkan secara tepat pada pegawai sektor publik dapat meningkatkan kedisiplinan kerja dan mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik. Demikian pula dalam penelitian Lestari (2021) di lingkungan pemerintahan daerah, ditemukan bahwa punishment yang terukur dan tidak bersifat menjatuhkan justru meningkatkan rasa tanggung jawab dan kesadaran akan pentingnya menjalankan tugas sesuai prosedur.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa punishment merupakan faktor signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo. Penerapan hukuman dalam berbagai bentuk telah mendorong kedisiplinan, meningkatkan kesadaran kerja, dan memperkuat tanggung jawab individu dalam menjalankan tugas.

Pegawai menilai sistem hukuman di organisasi ini telah diterapkan dengan adil dan edukatif, sehingga bukan hanya menciptakan efek jera, tetapi juga membentuk budaya kerja yang lebih profesional dan bertanggung jawab. Temuan ini memperkuat teori penguatan dan didukung oleh berbagai studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa punishment, jika diterapkan secara tepat, bisa menjadi alat yang efektif dalam manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil ini, disarankan agar sistem punishment diorganisasi tetap dipertahankan dan ditingkatkan dalam hal konsistensi, transparansi, serta keseimbangan antara sanksi dan pembinaan, agar semakin efektif dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan berkinerja tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang didapat pada *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

Variabel Reward dan Punishment disimpulkan berpengaruh secara signifikan dan Positif terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo.

Variabel Reward disimpulkan tidak berpengaruh secara signifikan tetapi berpengaruh secara Positif terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo.

Variabel Punishment disimpulkan berpengaruh secara signifikan dan Positif terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, L., Putra, A. R., & Yuliana, R. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), 15–23.
- Ernata, R. (2017). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Pegawai*. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(2), 33–40.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Remaja Rosdakarya.
- Nengsih, Y., Firmansyah, D., & Andriani, S. (2023). *Kinerja Pegawai dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 13(1), 1–10.
- Pebryanti, A., Gunawan, A., & Haryati, S. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 17(2), 89–97.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Purwanto, N. (2018). *Psikologi Pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Rosyid, M. (2018). *Pendidikan Karakter Berbasis Reward dan Punishment*. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 8(1), 45–54.
- Saputra, H. (2017). *Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur*. *Jurnal Manajemen Strategi*, 10(2), 115–122.

- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suparmi. (2019). *Psikologi Pendidikan dan Penerapannya*. Deepublish.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Widyastuti, D. (2020). *Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Jurnal Administrasi Bisnis, 9(3), 77–85.
- Yulianto, A. (2017). *Analisis Pengaruh Reward terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Jurnal Ilmiah Administrasi Publik, 3(2), 66–74.