

ABSTRAK

**PENGARUH PENGHARGAAN DAN SANKSI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR**

Priyono & Marnis (2008:25) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama organisasi yang berperan sebagai perencana, pelaksana, dan penggerak dalam mencapai visi dan misi organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi, baik di institusi pemerintah maupun perusahaan swasta. Mengoptimalkan potensi SDM menjadi hal yang krusial untuk mencapai hasil yang maksimal. Di Indonesia, yang merupakan negara dengan jumlah penduduk yang besar, pengelolaan SDM yang baik sangat penting dalam mendukung pembangunan nasional yang berkelanjutan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi langkah penting dalam meningkatkan kualitas dan daya saing organisasi. Menurut Mangkunegara (2005:67), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang sudah dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, dan kinerja pegawai juga merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Tanpa adanya pegawai yang berkinerja baik, suatu organisasi akan kesulitan untuk mencapai tujuannya. Dengan demikian, kinerja pegawai menjadi tolak ukur utama dalam menilai sejauh mana efektivitas dan efisiensi kerja tercapai

Menurut Sunyoto (2016:3), Penghargaan mengacu pada kebutuhan akan penghargaan, pengakuan atas prestasi seseorang, bakat seseorang, dan faktor keterampilan seseorang untuk efektivitas kerja seseorang. Dengan adanya penghargaan dari suatu organisasi, pegawai akan merasa lebih termotivasi dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

Mangkunegara (2014) dalam Febrianti menjelaskan bahwa sanksi adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Sanksi bertujuan untuk memperbaiki perilaku, meningkatkan kedisiplinan, dan menjaga aturan organisasi. Dengan pemberian penghargaan dan sanksi secara tepat, diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penghargaan terhadap kinerja pegawai dan untuk menganalisis pengaruh sanksi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan

Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur. Jenis data dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 130 pegawai. Teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 57 pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Dari hasil penelitian yang dilakukan, peneliti menyimpulkan bahwa secara parsial, penghargaan berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur, dan sanksi secara parsial berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur. Hal ini dibuktikan dengan perolehan hasil analisis regresi linear berganda dengan nilai konstan (a) sebesar 10,666, sedangkan koefisien regresi untuk penghargaan $b_1 = 0,290$ dan sanksi $b_2 = 0,501$. Dengan demikian, persamaan regresi linear berganda yang memperlihatkan Pengaruh Penghargaan (X_1) dan Sanksi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebagai berikut: $Y = 10,666 + 0,290X_1 + 0,501X_2$.

Selain itu, hasil uji hipotesis pertama menunjukkan ada pengaruh penghargaan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Diketahui bahwa untuk variabel penghargaan (X_1) ditemukan $t_{hitung} = 2,841$, lebih besar dari $t_{tabel} = 2,005$, dan tingkat signifikansi 0,006. Oleh karena nilai $sig. < 0,05$, maka H_0 ($b_1 = 0$) ditolak dan H_a ($b_1 \neq 0$) diterima, yaitu variabel penghargaan (X_1) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).

Selanjutnya, hasil uji hipotesis kedua menunjukkan ada pengaruh sanksi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Diketahui bahwa untuk variabel sanksi (X_2) ditemukan $t_{hitung} = 4,004$, lebih besar dari $t_{tabel} = 2,005$, dan tingkat signifikansi = 0,000. Oleh karena nilai $sig. < 0,05$, maka H_0 ($b_2 = 0$) ditolak dan H_a ($b_2 \neq 0$) diterima, yaitu variabel sanksi (X_2) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).

Untuk hasil pengujian Uji F, didapati $F_{hitung} = 119,141$, lebih besar dari $F_{tabel} = 3,17$, dan tingkat signifikansi = 0,000. Oleh karena nilai $sig. < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya penghargaan (X_1) dan sanksi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan perolehan hasil uji koefisien determinasi (R^2), dapat diketahui besarnya koefisien determinasi R^2 adalah 0,808 atau 80,8%. Hal ini berarti besarnya pengaruh penghargaan (X_1) dan sanksi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), sedangkan

pengaruh sisanya sebesar 19,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Penghargaan, Sanksi, Kinerja Pegawai