

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

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. Pegawai menjadi alat utama dalam mencapai produktivitas dan tujuan 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 Mangkunegara (2005:67) kinerja Pegawai ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja pegawai juga merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja ini dapat diukur melalui berbagai indikator baik itu produktivitas, kualitas kerja, efisiensi dan tingkat keberhasilan didalam mencapai suatu target. Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh berbagai faktor termasuk keterampilan pengalaman, baik itu motivasi, serta dukungan yang diberikan oleh instansi melalui sistem. Peningkatan kerja pegawai akan berdampak positif pada keberhasilan dan perkembangan bagi instansi secara keseluruhan.

Berdasarkan pengertian kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

Salah satu factor yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai Adalah pemberian Penghargaan yang sesuai dengan prestasi kerja. Menurut Sunyoto (2016:3) Penghargaan mengacu pada kebutuhan akan penghargaan, pengakuan atas prestasi seseorang, bakat seseorang, dan factor keterampilan seseorang untuk efektivitas kerja seseorang. Hal ini sejalan dengan pendapat Dessler (2015), yang menyatakan bahwa penghargaan berfungsi sebagai kompensasi serta pengakuan atas prestasi, yang pada gilirannya dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka dan menjaga keterikatan emosional dengan organisasi. Dengan adanya penghargaan dari suatu organisasi, pegawai akan merasa lebih termotivasi dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

Selain Penghargaan, Sanksi juga memiliki peranan penting dalam mengatur perilaku pegawai agar tetap sesuai aturan dan etika kerja yang berlaku, sanksi juga akan mendorong pegawai untuk lebih berhati-hati dalam melakukan pekerjaan, guna menghindari kesalahan yang bisa berujung pada pemberian sanksi, serta untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas. Mangkunegara. (2014) dalam Febrianti menjelaskan sanksi adalah hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja pegawai, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Menurut Fahmi (2018) sanksi yang diterima oleh seorang pegawai karena ketidak mampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan kerjaan seseuai dengan yang dikerjakan. Dari beberapa pendapat di atas, dapat

disimpulkan bahwa sanksi adalah bentuk hukuman yang bertujuan memperbaiki perilaku, meningkatkan kedisiplinan, dan menjaga aturan organisasi. Dengan pemberian penghargaan dan sanksi secara tepat, diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintahan.

Dalam konteks Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi NTT, Untuk memastikan kinerja tersebut dapat diukur secara objektif, diperlukan suatu sistem penilaian kinerja yang terstruktur dan transparan. Penerapan sistem sasaran Kinerja Pegawai (SKP) terbaru yang mengacu pada Permenpan RB No.6 tahun 2022, telah menghasilkan data evaluasi kinerja yang Penilaiannya di lakukan dengan membandingkan realisasi kinerja pegawai dengan ekspetasi yang ditetapkan pejabat penilai. Mekanisme Penilaian menggunakan sistem Predikat Kinerja kualitatif. Predikat ini di tentukan berdasarkan kombinasi antara hasil kerja dan perilaku kerja yang menghasilkan range Kualitatif. Berdasarkan data rekapitulasi evaluasi kinerja pegawai di dinas tersebut tahun 2024, dari total 130 Pegawai PNS, di peroleh distribusi predikat kinerja sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Evaluasi Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Ketahanan
Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur, Tahun 2024.

No	Predikat Kinerja	Hasil Kerja	Perilaku Kerja	Jumlah Pegawai	Presentase
1.	Sangat Baik	Diatas Ekspetasi	Diatas Ekspetasi	72	55,38%
2.	Baik	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	40	30,77%
3.	Butuh Perbaikan	Sesuai Ekspetasi	Dibawah Ekspetasi	12	9,23%
4.	Kurang	Dibawah Ekspetasi	Dibawah Ekspetasi	6	4,62%
	Total			130	100%

Sumber: Kepegawaian Dan Umum, Tahun 2024

Pada data evaluasi Kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Nusa Tenggara Timur menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang memiliki kinerja yang belum optimal. Sebanyak 12 orang pegawai dari Total 130 orang pegawai masih perlu meningkatkan kinerjanya, terutama dalam hal perilaku kerja dan memperoleh Predikat kerja *Butuh Perbaikan*. Predikat Kerja ini diberikan kepada pegawai yang hasil kerjanya masih memenuhi ekspektasi, namun perilaku kerjanya berada di bawah standar yang ditetapkan organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan baik dari sisi teknis, namun terdapat kelemahan dalam aspek perilaku seperti kedisiplinan, kerja sama, komunikasi, atau etika kerja, sehingga memerlukan pembinaan lebih lanjut.

Selain itu ada, 6 orang pegawai yang memiliki kinerja yang kurang memuaskan, baik dalam hal hasil kerja maupun perilaku kerja dengan predikat Kerja *Kurang*, diberikan kepada pegawai yang menunjukkan hasil kerja di bawah ekspektasi serta perilaku kerja yang tidak sesuai dengan standar instansi. Pegawai dalam kategori ini dianggap belum memenuhi kompetensi yang dibutuhkan dan memerlukan tindakan tindak lanjut seperti pelatihan, pendampingan, atau evaluasi lanjutan.

Sistem SKP Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur memiliki beberapa Komponen, termasuk hasil kerja Adalah Output atau hasil yang di hasilkan oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan perilaku kerja Adalah sikap dan perilaku pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, Kategori penilaian kinerja pegawai digunakan untuk mengukur hasil kerja dan perilaku kerja pegawai.

Hasil Kerja :

- Diatas Ekspetasi : Sebagian besar atau seluruh hasil kerja diatas ekpetasi dan tidak ada hasil kerja utama yang dibawah ekspetasi dan umpan balik sebagian/seluruhnya menunjukkan respon positif
- Sesuai ekspetasi : sebagian atau seluruh hasil kerja utama di bawah ekspetasi dan umpan balik sebagian menunjukkan respon positif
- Dibawah Ekspetasi: sebagian besar atau seluruh kinerja utama dibawah ekpetasi dan umpan balik yang diberikan atas hasil kerja pegawai sebagian besar atau seluruhnya tidak menunjukan respon positif

Perilaku Kerja :

Aspek yang dinilai untuk hasil kerja Yaitu :

Hasil Kerja Utama :

1. Menyusun dan melaksanakan program-program pertanian
2. Menghimpun dan menganalisis data
3. Mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan pertanian dan ketahanan pangan dengan instanisi terkait
4. Melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan program-program
5. Menyusun laporan-laporan tentang kegiatan hasil kerja

Perilaku Kerja :

- Diatas Ekspetasi : Pegawai secara Konsisten menjalankan core values ASN untuk diri sendiri dan orang lain
- Sesuai ekspetasi : pegawai secara Konsisten menjalankan core values ASN untuk diri sendiri

- Dibawah ekspektasi : Pegawai belum secara Konsisten menjalankan core values.

Aspek yang dinilai Untuk Perilaku kerja Antara lain:

1. Berorientasi Pelayanan

- Memahami dan memenuhi kebutuhan Masyarakat
- Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan
- Melakukan perbaikan tiada henti

2. Akuntabel

- Melaksanakan tugas dengan jujur bertanggung jawab cermat disiplin dan berintegritas tinggi
- Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan.

Kedua indikator tersebut kemudian dikategorikan ke dalam empat predikat penilaian, yaitu *Sangat Baik*, *Baik*, *Butuh Perbaikan*, dan *Kurang*. Setiap predikat menggambarkan tingkat pencapaian pegawai dalam memenuhi ekspektasi organisasi, baik dari aspek pencapaian target kerja maupun sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Lusiana dkk (2023) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Penghargaan dan Sanksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Sinjai", Hasil Penelitian ini menunjukkan penghargaan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara sanksi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, secara simultan, penghargaan dan sanksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Sinjai.

Sementara itu, Endi Mulyadi & Qilla C.H (2019) dalam penelitian berjudul "Pengaruh Penghargaan dan Sanksi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sumedang" disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara penghargaan dan sanksi terhadap kinerja pegawai. Hubungan positif ini menandakan bahwa kenaikan atau penambahan penghargaan dan sanksi yang diberikan kepada pegawai akan berpengaruh terhadap kenaikan atau penambahan pula pada kinerja pegawai. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berguna bagi manajemen dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efisien dan efektif.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Bagaimana Pengaruh Penghargaan Dan Sanksi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi NTT?"

1.3 PERSOALAN PENELITIAN

Berdasarkan judul diatas maka persoalan yang akan penulis teliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Penghargaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Prov.NTT?
2. Apakah Sanksi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Prov. NTT?

1.4 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan persoalan penelitian di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk Menganalisis pengaruh penghargaan Terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi NTT.
2. Untuk Menganalisis Pengaruh sanksi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi NTT.

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Sebagai bahan referensi dan bacaan untuk Penelitian selanjutnya

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi bahan informasi dan sebagai tambahan bahan referensi juga perbaikan kinerja di masa mendatang