

PENDAHULUAN

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Davis *et al.*, (2015) menyatakan bahwa kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian masih terdapat fenomena yang berdampak pada rendahnya kinerja pegawai yaitu rendahnya tingkat kemampuan pegawai dalam melayani masyarakat, pegawai tidak memiliki kemauan keras dalam bekerja, rendahnya kompensasi, serta kurangnya keamanan. Penilaian kinerja pegawai pemerintah dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 1. Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2018 – 2020

No	Unsur-Unsur	2018		2019		2020	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Kemampuan pegawai	95	Sangat Baik	91	Sangat Baik	89	Baik
2	Kemauan pegawai dalam bekerja	90	Baik	87	Baik	85	Baik
3	Kompensasi	92	Sangat Baik	85	Baik	80	Baik
4	Keamanan	98	Sangat Baik	89	Baik	86	Baik
Jumlah		375	-	356	-	340	-
Rata-Rata		93,75%	Sangat Baik	88%	Baik	85%	Baik

Pada tabel di atas, standar nilai yang digunakan untuk menentukan kinerja pegawai, yaitu 91 – 100 (Sangat Baik), 76 – 90 (Baik), 61 – 75 (Cukup), 51 – 60 (Kurang), dan 50 – ke bawah (Buruk). Dengan demikian, rata-rata kinerja pegawai sangat baik pada tahun 2018, namun pada tahun 2019 kinerja pegawai mengalami penurunan sebesar 5,75% dari tahun 2018, dan pada tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 3% dari tahun 2019. Penurunan itu terlihat pada indikator kemampuan pegawai, kompensasi, dan keamanan yang cukup signifikan, sehingga terindikasi bahwa pada tahun 2020 terdapat masalah pada kinerja pegawai. Pada kinerja pegawai indikator yang digunakan mencakup kemampuan pegawai, kemauan pegawai dalam bekerja, kompensasi, dan keamanan. Penilaian kinerja ini dilakukan satu tahun sekali pada bulan desember dan dinilai oleh pejabat penilai yakni atasan langsung pegawai tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu: disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja bagi pegawai dalam bekerja yang kemudian akan menghasilkan usaha-usaha pegawai tersebut dan kemampuan dari pegawai untuk bekerja. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi pegawai sendiri. Bagi suatu organisasi dengan adanya disiplin dapat meningkatkan tata tertib organisasi, sehingga para pegawai taat terhadap peraturan organisasi. Sedangkan bagi pegawai sendiri dengan adanya disiplin kerja dapat menjadikan pegawai lebih rajin dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Kurangnya kedisiplinan dan tidak taatnya terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku maka akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektifitas kerja. Bila kedisiplinan tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Kedisiplinan pegawai salah satu tercermin dari pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Sedangkan motivasi kerja sebagai motor penggerak yang paling vital dalam sebuah pencapaian kinerja. Tanpa motivasi pegawai tidak akan berhasil untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan secara maksimal karena tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri, yang muncul hanyalah rutinitas. Menurut Tumilaar (2015) Motivasi adalah sesuatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang menejer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain. Karyawan yang mempunyai semangat dan tanggung jawab yang tinggi pula dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi tinggi dalam melakukan pekerjaannya, akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik pula.

Sementara kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Namun dengan adanya ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya dengan mengambil sikap berhenti dari organisasi, suka bolos, dan perilaku yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi (Duchon & Plowman, 2005). Hal tersebut yang dapat menyebabkan kinerja pegawai belum maksimal yaitu karena ketidakpuasan pegawai dalam bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rinaldi (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, kepuasan dan disiplin kerja baik secara bersamaan maupun secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rumpun Sari Medini. Selain itu, Musyaddad (2014) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan.

Suatu penelitian yang dilakukan oleh peneliti akan mempunyai tujuan. Oleh karena itu pada penelitian ini mempunyai tujuan penelitian sebagai berikut: Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.