PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN KONDISI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR

(Studi Kasus Dinas Balaikota Padang)

TUGAS AKHIR

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Menyelesaikan Program Diploma IV (D - IV)
Politeknik Universitas Andalas

Oleh

RONI FAJAR ILYAS
06 096 028

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS ANDALAS
UPT PERPUSTAKAAN

PROGRAM BEASISWA UNGGULAN
DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
DIPLOMA IV AKUNTANSI PEMERINTAHAN
POLITEKNIK UNIVERSITAS ANDALAS
P A D A N G
2 0 0 9

Nomor Alumni Universitas	**Roni Fajar Ilyas**	Nomor Alumni Fakultas

a). Tempat/Tgl.lahir: Padang, 15/05/1985 b). Nama Orang Tua: Trino Junaidi dan Rosmanizar c). Fakultas: Politeknik d). Jurusan: Akuntansi Pemerintahan e) NBP: 06096026 f). Tgl.Lulus: 27 Agustus 2009 g) Predikat Lulus: Sangat Memuaskan h). IPK: 2,90 i) Lama Studi : 32 bulan k) Alamat orang tua: Komp. Mega Permai 1 Blok D1 No.1A Lb. Buaya Padang.

Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur (Studi Kasus Dinas Balaikota Padang)

Tugas Akhir D IV oleh Roni Fajar Ilyas.
Pembimbing 1. Elfitri Santi, SE. M.Kom. Ak, 2. Anda Dwi Haryadi, SE. Ak

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh disiplin, motivasi dan kondisi kerja terhadap kinerja aparatur di Bagian Perekonomian, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Kantor Penanaman Modal dan Kantor Pelayanan Perijinan Terpadu (KP2T). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif untuk pengujian hipotesis dengan mengambil sampel sebanyak 50 orang dari 112 orang pegawai. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Jawaban responden dianalisis dengan menggunakan program aplikasi SPSS 15.00 *for windows*.
Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) faktor disiplin kerja di Dinas Balaikota Padang berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja aparatur sebesar 0.353, 2) faktor motivasi kerja di Dinas Balaikota Padang berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja aparatur sebesar 0.053 dan 3) faktor kondisi kerja di Dinas Balaikota Padang berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja aparatur sebesar 0.204.

Tugas Akhir telah dipertahankan didepan sidang penguji dan dinyatakan lulus pada tanggal 27 Agustus 2009.
Abstrak telah disetujui oleh penguji:
Penguji:

Tanda Tangan	1	2	3	4
Nama Terang	Sukartini, SE. M.Kom. Ak	Reno Fithri Meuthia, SE. MSi. Ak	Afridian Wirahadi, SE. Ak	Elfitri Santi, SE. M.Kom. Ak

Mengetahui:
Ketua Jurusan Nurul Fauzi, SE. MM. Ak
Nama

Tanda Tangan

Alumnus telah mendaftar ke Fakultas/Universitas Andalas dan mendapat Nomor Alumnus:

	Petugas Fakultas/Universitas	
Nomor Alumnus Fakultas	Nama	Tanda Tangan
Nomor Alumnus Universitas	Nama	Tanda Tangan

BAB SATU

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Di era globalisasi dewasa ini perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sudah maju pesat, hal ini terlihat dari kemajuan transportasi dan alat teknologi di beberapa Negara di dunia ini. Perkembangan tersebut tentu akan membuat persaingan di segala bidang yang semakin ketat. Kecanggihan alat-alat teknologi yang diimbangi dengan mutu dan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang cukup memadai, diharapkan tingkat produktivitas tenaga akan semakin meningkat.

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia diperlukan pendidikan yang baik. Agar Dinas Balaikota Padang dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka dibutuhkan kinerja yang tinggi dari seluruh jajaran staf Dinas Balaikota Padang. Dan untuk mendapatkan kinerja yang baik, maka sumber daya manusia yang ada di lingkungan Balaikota Padang harus mempunyai kualitas yang baik pula. Jika kualitas sumber daya manusianya tidak baik, maka kinerjanya dalam melaksanakan tugas tidak akan sesuai dengan yang semestinya.

Secara umum, kinerja pegawai diyakini dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya faktor disiplin, motivasi dan kondisi kerja. Jika faktor tersebut telah dimiliki oleh pegawai maka sangat diharapkan dapat berdampak kepada kinerja pegawai itu sendiri.

Menurut Soegeng (1992), seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi diharapkan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin diharapkan tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Motivasi adalah sesuatu yang memulai gerakan atau sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu. Motivasi timbul dari diri seorang pegawai dimulai dari pengenalan secara sadar suatu kebutuhan yang belum terpenuhi, kemudian ditetapkan sasaran yang diperkirakan akan memenuhi kebutuhan yang selanjutnya akan diikuti dengan tindakan untuk mencapai sasaran tersebut, sehingga kebutuhannya dapat terpenuhi, (*www.skripsi-tesis.com/07/02*).

Apabila tindakan tersebut sesuai yang diharapkan maka tindakan tersebut akan diulangi lagi apabila berhadapan dengan peristiwa atau hal yang sama. Pengalaman tersebut akan membentuk reaksi spontan terhadap suatu situasi tanpa disadari. Motivasi individual tiap pegawai yang sejalan dengan misi organisasi akan bermanfaat untuk mengembangkan organisasi sehingga akan berbentuk motivasi kelompok yang sering disebut dengan komitmen.

Faktor kondisi kerja juga diduga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ketidaknyamanan saat bekerja merupakan kondisi yang sangat tidak baik bagi tenaga kerja dalam beraktivitas, karena pekerja akan melakukan aktivitasnya yang kurang optimal dan akan menyebabkan lingkungan kerja yang tidak bersemangat dan membosankan. Sebaliknya apabila kenyamanan kerja tercipta saat pekerja melakukan aktivitasnya maka pekerja akan melakukan aktivitasnya dengan optimal, dikarenakan kondisi lingkungan pekerjaan yang sangat baik dan mendukung.

BAB LIMA

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis data, faktor disiplin kerja di Dinas Balaikota Padang berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja aparatur sebesar 0.353.
2. Berdasarkan analisis data, faktor motivasi kerja di Dinas Balaikota Padang berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja aparatur sebesar 0.053.
3. Berdasarkan analisis data, faktor kondisi kerja di Dinas Balaikota Padang berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja aparatur sebesar 0.204.

5.2 SARAN

1. Dari hasil penelitian, kinerja Dinas Balaikota Padang sudah baik, ini scharusnya dapat dipertahankan oleh seluruh pegawai di Dinas Balaikota Padang.
2. Setelah penulis melakukan penelitian terhadap faktor kinerja tersebut, untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan cara senantiasa melakukan perbaikan-perbaikan di semua sektor.

DAFTAR PUSTAKA

Afriyani (2008). *Hubungan Faktor-faktor Motivasi Kerja Dengan Tindakan Carring Perawat di Instansi Rawat Inap B Bedah RS. M Djamil Padang.*

Arikunto, Suharsimi, (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek,* Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.

Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Padang, *(2009). Buku Himpunan Peraturan Walikota Padang Tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Padang.*

Damin, Sudarwan, (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efectivitas Kolompok,* Cetakan Pertama, Jakarta: Rineka Cipta.

Gazali, Imam, (2002). *Statistik Multivariate,* Jakarta: Erlangga.

Handoko, T. Hani, (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,* Edisi Pertama, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu, SP (2007). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas,* Cetakan Kelima, Jakarta: Bumi Aksara.

Helmi, Fadilla, Avin, (1996). *Disiplin Kerja.*

Herawati, Can, Yetti, (2004). *Pembelajaran Budaya Alam Minangkabau Siswa Kelas II di SLTP 2 Padang Panjang.*

Ichyaudin, Zuhad, (1997). *Manajemen,* Edisi Sembilan, Jakarta: Erlangga.

Mahsun, Mohamad, (2006). *Pengukuran Kinerja sektor Publik,* Edisi Pertama, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Maimarni, (2008). *Analisis Pengaruh Disiplin dan Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Siswa SMA N 2 Sawahlunto Sijunjung.*

Mardiasmo, (2002). *Akuntansi Sektor Publik,* Yogyakarta: Penerbit Andi.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1980 tentang *Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.*

Priyatno, Duwi, (2008). *Mandiri belajar SPSS,* Jakarta: MediaKom.

Rawi, Muhammad, (1999). *Kinerja Instansi Pemerintahan Kota Jambi.*

Ruky, Achmad, (2002). *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.