DETERMINASI KINERJA PEGAWAI DISPENDUKCAPIL KOTA KEDIRI DITINJAU DARI BEBAN KERJA, PENGAWASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana (S.M.)
Pada Program Studi Manajemen

OLEH:

RINI EKA SETIAWATI
NPM: 18.1.02.02.0006

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2022

Skripsi oleh:

RINI EKA SETIAWATI
NPM. 18.1.02.02.0006

Judul:

DETERMINASI KINERJA PEGAWAI DISPENDUKCAPIL KOTA KEDIRI DITINJAU DARI BEBAN KERJA, PENGAWASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA

Telah disetujui untuk diajukan kepada panitia
ujian/sidang skripsi program studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 08 Juli 2022

Dosen Pembimbing I	Dosen Pembimbing II
Diah Ayu Septi Fauji,M.M.	Poniran Yudho Leksono,M.M.
NIDN. 0711098703	NIDN. 0704047306

Skripsi oleh :

RINI EKA SETIAWATI
NPM. 18.1.02.02.0006

Judul :

DETERMINASI KINERJA PEGAWAI DISPENDUKCAPIL KOTA KEDIRI DITINJAU DARI BEBAN KERJA, PENGAWASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA

Telah dipertahankan di depan panitia ujian/sidang Skripsi
Program studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal: 21 Juli 2022

Dan Dinyatakan telah Memenuhi persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Diah Ayu Septi Fauji,M.M.
2. Penguji I : Bambang Agus Sumantri,M.M.
3. Penguji II : Poniran Yudho Leksono,M.M.

Mengetahui,
Dekan FEB,

Dr. Subagyo,M.M
NIDN. 0717066001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya,

Nama	: Rini Eka Setiawati
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat/tgl. Lahir	: Kediri / 03 Agustus 1998
NPM	: 18.1.02.02.0006
Fak	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri,
Yang Menyatakan

METERAI TEMPEL
ACCC7AJX959628319

ETIAWATI
NPM: 18.1.02.02.0006

MOTTO

"Dalam mewujudkan impian, anda perlu mempunyai keyakinan, strategi, dan tindakan pantang menyerah. Tapi juga anda juga memerlukan mentor yang dapat membimbing dan dapat anda jadikan partner konsultasi di dalam perjalanan anda." - Joe Hartanto

"Sekali anda mengerjakan sesuatu, jangan takut gagal dan jangan tinggalkan itu. Orang-orang yang bekerja dengan ketulusan hati adalah mereka yang paling bahagia." – Chanakya

“Setiap orang memiliki kabar baik di dalam diri mereka. Kabar baiknya adalah kamu tidak tahu betapa hebatnya dirimu! Berapa banyak yang bisa kamu cintai! Apa yang dapat kamu capai! Dan apa potensimu.”

– Anne Frank

“Lelah itu hanya ilusi, jika capek istirahat bukan menyerah, Ultramen ga boleh lemah” -Rini Eka Setiawati

Kupersembahkan karya ini buat:

Seluruh keluargaku tercinta

Abstrak

Rini Eka Setiawati: Determinasi Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Kediri Ditinjau dari Beban Kerja, Pengawasan Kerja, Lingkungan Kerja (Studi kasus pada Dispendukcapil Kota Kediri), Skripsi, Manajemen, FEB UNP KEDIRI, 2022.

Kata Kunci: Beban kerja, Pengawasan kerja dan Lingkungan kerja.

Paradigma layanan publik saat ini memperhatikan dan berfokus kepada kepentingan warga masyarakat *(citizen)*. Terwujudnya implementasi pelayanan publik diperlukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan untuk melayani, merespon pengaduan masyarakat secara bijaksana. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, pengawasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara pasial maupun simultan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik penelitian yang digunakan yaitu kausalitas dengan teknik pengambilan sampelnya yaitu dengan teknik probability sampling dengan menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 40 pegawai dijadikan sebagai responden. Hasil penelitian ini diperoleh melalui kuisioner dan google forms. Teknik analisi data pada penelitian ini yaitu dengan program SPSS IBM 23 dengan menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R2), uji parsial (t) dan uji simultan (F). Dari hasil penelitian yang dilakukan, menujukkan bahwa variabel beban kerja (X1), pengawasan kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian diperoleh hasil uji t (uji parsial) pada variabel beban kerja mempunyai nilai signifikan 0,020<0,05. Variabel pengawasan kerja mempunyai nilai signifikan 0,005<0,05. Variabel lingkungan kerja mempunyai nilai signifikan 0,013<0,05. Dan hasil uji simultan (F) bahwa hasil penguji sig = 0,000<0,05. Dari hasil analisa yang dikerjakan, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X1), pengawasan kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, nilai koefisien determinasi *Adjusted* R^2 sebesar 0,439. Hal ini menunjukan bahwa variabel independen beban kerja, pengawasan kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja) sebesar 42,7% dan sisanya 57,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya tugas penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul "**Determinasi Kinerja Pegawai Dispendukcapil Kota Kediri Ditinjau dari Beban Kerja, Pengawasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja"** ini ditulis guna memenuhi sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen (S.M) pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaanya setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Si., selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Dr. Subagyo, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Diah Ayu Septi Fauji, M.M. selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah meluangkan waktu untuk bimbingannya selama ini sehingga pengerjaan skripsi bisa terselesaikan dengan baik.
5. Poniran Yudho Leksono, M.M. selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah meluangkan waktu untuk bimbingannya selama ini sehingga pengerjaan skripsi bisa terselesaikan dengan baik.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri yang telah mendidik, memberikan ilmu yang bermanfaat serta memfasilitasi saya dengan Bea Siswa yang saya peroleh.
7. Kedua Orang tua tercinta beserta adik tercinta yang telah memberi semangat, dukungan, dan doa.

8. Teman-temanku seperjuangan yang telah memberikan semangat dan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritik dan saran-saran dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Akhirnya disertai harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia kerja, selalu tetap semangat dan jangan menyerah.

Kediri, 08 Juli 2022

RINI EKA SETIAWATI
Npm. 18.1.02.02.0006

DAFTAR ISI

halaman

HALAMAN JUDUL …….. i
HALAMAN PERSETUJUAN ……... ii
HALAMAN PENGESAHAN.....…….. ii
HALAMAN PERNYATAAN …… iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN …….. v
ABSTRAK …….. vi
KATA PENGANTAR…..…… vii
DAFTAR ISI .....…… ix
DAFTAR TABEL …… xi
DAFTAR GAMBAR .....……...…… xii
DAFTAR LAMPIRAN ……..... xiii

BAB I : PENDAHULUAN
A. Latar Belakang …….. 1
B. Identifikasi Masalah …….. 8
C. Pembatasan Masalah …….. 8
D. Rumusan Masalah …….. 9
E. Tujuan Penelitian ……. 9
F. Kegunaan Penelitian …….. 10

BAB II : KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS
A. Kajian Teori ……. 11
1. Kinerja Karyawan …….……. 11
2. Beban Kerja …… 14
3. Pengawasan Kerja ……... 17
4. Lingkungan Kerja …… 20
B. Penelitian Terdahulu …… 23
C. Kerangka Berpikir ……... 25
D. Kerangka Konseptual ……... 29
E. Hipotesis …… 30

BAB III : METODE PENELITIAN
A. Variabel Penelitian …… 31
1. Indentifikasi Variabel Penelitian …….. 31
2. Definisi Operasional Variabel …….. 32

B. Pendekatan dan Teknik Penelitian ……. 35
1. Pendekatan Penelitian ……... 35
2. Teknik Penelitian …….. 35
C. Tempat dan Waktu Penelitian …… 36
1. Tempat Penelitian …….. 36
2. Waktu Penelitian ……... 36
D. Populasi dan Sampel …….. 36
1. Populasi ……. 36
2. Sampel …….. 37
E. Instrumen Penelitian ……... 37
1. Pengembangan Instrumen ……. 37
2. Validitas dan Relabilitas Instrumen …….. 38
F. Teknik Pengumpulan Data ……. 41
1. Sumber Data …….. 41
2. Langkah-Langkah Pengumpulan Data …….. 42
G. Teknik Analisis Data …….. 43
1. Analisis Statistik Deskriptif …….. 43
2. Analisis Kuantitatif ……... 44

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Gambaran Umum Subjek Peneltian ……... 49
B. Deskripsi Data Variabel ……. 52
C. Analisis Data …….. 64
D. Uji Hipotesis …….. 72
E. Pembahasan ……... 75

BAB V : PENUTUP
A. Kesimpulan …… 78
B. Saran-Saran …… 79
DAFTAR PUSTAKA ……. 81
LAMPIRAN-LAMPIRAN ..…… 83

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

2.1 Penelitian Terdahulu …… 23

3.1 Kisi-Kisi Instrumen …….. 37

3.2 Pedoman Pemberian Skor 38

3.3 Hasil Uji Validasi 39

3.4 Hasil Uji Reaibilitas 41

3.5 Kriteria Pemberian Skor 44

4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 55

4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 56

4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja 57

4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja (X1) 58

4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Pengawasan Kerja (X2) 60

4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X3) 61

4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y) 63

4.8 Hasil Uji Normalitas..... 65

4.9 Hasil Uji Multikolinearitas..... 67

4.10 Hasil Uji Linear Berganda 69

4.14 Hasil Uji Determinasi 72

4.15 Hasil Uji t ……..... 73

4.16 Hasil Uji f ……..... 74

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

Gambar 2.1 Penelitian Terdahulu 22

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual 29

Gambar 4.1 Sejarah Dipendukcapil 51

Gambar 4.2 Struktur Organisasi …..... 53

Gambar 4.3 Uji Normalitas 65

Gambar 4.4 Uji Heterokedastisitas..... 68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
1.	: Kisi-kisi Instrumen Penelitian ……..	83
2.	: Tabulasi Data Hasil Peneltian ……..	88
3.	: Output Spss ……...	93
4.	: Surat Izin Peneltian ……..	102
5.	: Surat Izin Telah Melakukan Peneltian …….	103
6.	: Berita Acara ……..	104
7.	: Foto Kegiatan Penelitian ……...	106

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Paradigma layanan publik saat ini memperhatikan dan berfokus kepada kepentingan warga masyarakat *(citizen).* Terwujudnya implementasi pelayanan publik diperlukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan untuk melayani, merespon pengaduan masyarakat secara bijaksana, serta mengacu pada instrumen hukum yang dijadikan referensi. Dalam mencapai tujuan organisasi terdapat faktor-faktor yang saling terkait dan berpengaruh. Salah satu faktor yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu Sumber Daya Manusia. Demikian pula organisasi pemerintahan juga membutuhkan SDM dalam hal ini Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkualitas, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah memerlukan SDM yang profesional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat guna memajukan negara atau daerahnya. Pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor kinerja pegawai. Apabila individu sumber daya manusianya berjalan efektif, maka perusahaan tersebut juga berjalan efektif. “Kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja pegawai itu sendiri” (Astianto, 2014).

Permendagri No.12/2008 menyatakan bahwa beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu organisasi. "Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu" (Isyandi, 2014) "Beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi yang pengerjaanya dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja menjadi salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi digunakan sebagai alas untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya manusia" (Samsuni, 2017). Selain itu Faktor yang mempengaruhi beban kerja ada dua yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal terdiri dari: tugas, organisasi kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan pada faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, dan sebagainya). Penelitian yang dilakukan oleh (Reinhard, 2017) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sabar Ganda Manado.

Setelah beban kerja, ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pengawasan kerja. Dalam organisasi pengawasan kerja sangatlah penting dilakukan guna untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pengawasan merupakan sebuah proses dimana pengamatan dan pengendalian dari seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin semua pekerjaan yang sedang terlaksana dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Menurut Handoko (2016 : 359), "Pengawasan dapat diartikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai." Sedangkan Menurut Siagian (2018:258), "Pengawasan ialah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna seluruh kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya."

Penilaian kinerja pada organisasi publik khususnya pada Dispendukcapil kota kediri sangat diperlukan untuk di awasi, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik (*service public oriented*). Selain itu kinerja pada organisasi publik digunakan sebagai alat ukur untuk mengevaluasi kinerja pada setiap priode. Pada dasarnya orienstasi publik bukan untuk mencari laba (*profit Oriented*), tetapi lebih mengutamakan pelayanan publik (*service public oriented*). Berhasilnya suatu kinerja diukur dengan peningkatan kinerja instansi tersebut. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud jika tidak ada pengelolaan manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya instansi untuk meningkatkan kinerja. Pengawasan harus dilaksanakan dengan sebaik dan seefektif mungkin. Penelitian yang dilakukan oleh Alni (2016) menunjukkan bahwa Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Arina Multi Karya Divisi Nestle Medan.

Variabel terakhir yang juga penting untuk kinerja yaitu Lingkungan Kerja. Lingkungan Kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugasnya. “Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan dengan sesama teman kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”(Saleh, 2018). Lingkungan Kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan tidak sehat jika lingkungan kerja tersebut dapat menyebabkan pegawai mudah stres, tidak semangat untuk bekerja. Demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja yang sehat maka pegawai akan lebih semangat bekerja, tidak mudah bosan, dan mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan terlaksana sesuai target yang ingin dicapai sebuah perusahaan. Lingkungan Kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dan lain-lain) dan dimensi non fisik (kesejahteraan pegawai, suasana kerja, hubungan antar pegawai, dan lain-lain). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi itu dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para pegawai untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar pegawai maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhtarom, Cahyani, dan Suhana (2021) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dasaplast Nusantara Jepara. Sebuah organisasi dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, Untuk mencapai tujuannya membutuhkan kinerja yang baik dari seorang pegawai. “kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika” Sedarmayanti (2017:463).

Dalam mencapai sebuah tujuan meskipun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi apabila orang yang melakukan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka perencanaan yang tersusun akan sia-sia. Ketika sebuah organisasi berjalan maka terdapat pelaksana otonomi daerah yang mengatur dan menjalankan semua sistem dan program yang telah di rencanakan. Pelaksanaan otonomi daerah dapat menimbulkan berbagai tantangan yang pada hakekatnya adalah bagaimana Pemerintah Kota Kediri khususnya Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil dapat menjalankan tugas yang dimilikinya. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri yang biasa disebut Dispendukcapil Kota Kediri merupakan salah satu tempat yang menjadi sasaran untuk masyarakat mengurus data kependudukan.

Penelitian ini berawal dari sebuah fenomena sebuah masalah yang terjadi pada objek penelitian yaitu Indikasinya tercermin dari beberapa faktor yaitu yang pertama pada beban kerja yang ditanggung pegawai yang mengerjakan pekerjaan diluar jam kerja dikarenakan melunjaknya angka kelahiran dan angka kematian di pandemi covid 19 saat ini, sehingga banyak masyarakat yang mengurus dokumen kependudukan.

Beban kerja dan volume pekerjaan yang terus meningkat sehingga membuat aparatur untuk lebih aktif dalam meyelesaikan tugas dan kewajibannya. Hal tersebut menjadikan pegawai sering merasakan lelah karena pekerjaan yang berlebihan dan adanya beban kerja yang masih belum merata. Dimana disatu sisi pegawai memiliki beban kerja yang banyak sedangkan disisi lain ada pegawai yang memiliki beban kerja yang sedikit. Ketidakmerataan beban kerja ini dapat mengakibatkan kecemburuan sosial yang akhirnya akhirnya timbulah perselisihan antar pegawai.

Fenomena selanjutnya terdapat pada Pengawasan kerja, Dimana masih belum optimalnya pengawasan dalam kinerja. Hal ini dapat terlihat dari terlambatnya pelayanan kepada masyarakat khususnya KTP elektronik yang disebabkan karena jumlah blanko KTP tidak mencukupi kebutuhan dengan jumlah masyarakat di Kota Kediri. Selain itu banyaknya dokumen masyarakat yang terdaftar pada register namun karena jaringan server yang tidak selalu lancar dapat menyebabkan pencetakkanya terundur melebihi batas waktu yang telah ditentukan.

Selain pengawasan dalam teknis, pengawasan non teknisi juga perlu dilakukan terhadap pegawai guna untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi, sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan karena terkadang masih terdapat kesalahan atau melakukan tindakan yang negatif bila dirinya tidak diawasi oleh pimpinan dalam bekerja, seperti menunda waktu, tidak dengan sepenuh hati dalam bekerja, melakukan kecurangan, sehingga akan berdampak pada pencapaian tujuan yang tidak efisien dan efektif.

Selanjutnya Fenomena yang terjadi pada Lingkungan Kerja dimana kenyamanan saat bekerja sangatlah mempengaruhi Lingkungan Kerja. peneliti melihat tata ruangan kerja yang sempit sehingga menimbulkan kesan ruang gerak yang sempit dan penuh sesak. Sirkulasi udara minim yang mengakibatkan pegawai merasakan gerah saat bekerja. Selain itu beberapa fasilitas kantor yang kurang mendukung mengakibatkan menghambat pekerjaan pegawai. Sehingga hal ini akan sangat mempengaruhi tingkat kenyamanan kinerja pegawai.

Dari uraian latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti pada kinerja pegawai pada intansi pemerintahan yaitu di Dispendukcapil kota Kediri dan dituangkan dalam bentuk Skripsi yang berjudul **"Determinasi Kinerja Pegawai Dispendukcapil Kota Kediri ditinjau dari Beban Kerja, Pengawasan Kerja, dan Lingkungan Kerja".**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka dapat diindetifikasikan beberapa masalah dari pendapataan secara umum dan khusus, yang dapat diidentifikasi bahwa masalah yang di hadapi yaitu:

1. Kurangnya perhatian yang dilakukan pimpinan terhadap bawahannya sehingga dapat menurunkan tingkat kinerja yang dilakukan pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Kediri.
2. Kelangsungan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan kuantitasnya, untuk dapat memanfaatkan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi maka diperlukan adanya pengawasan terhadap kinerja pegawai yang baik.
3. Kondisi ruangan kerja yang belum tertata rapi dan silitas ruang kerja yang belum mendukung.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dengan mempertimbangkan keterbatasan yang ada guna untuk memperoleh gambaran yang jelas masalah yang akan diteliti, dalam batasan masalah ini peneliti hanya membahas tentang :

1. Beban Kerja (X1), Pengawasan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Kediri

2. Status Pegawai yang bekerja disini yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS).
3. Masa kerja pegawai yang diteliti berkisar masa kerja minimal 2 tahun.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dengan permasalahan tersebut, maka pertanyaan penelitian yang menjadi perhatian dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri?
2. Apakah Pengawasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri?
4. Apakah Beban Kerja, Pengawasan Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri?

E. Tujuan Penelitian

Dengan rumusan masalah di atas maka dapat diketahui tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota kediri.

2. Untuk menganalisis pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota kediri.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota kediri.
4. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja, Pengawasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota kediri.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan kontribusi bagi beberapa pihak yang terkait, manfaat penelitian terbagi menjadi dua yaitu secara akademik maupun secara operasional.

1. Manfaat Operasional

   Dengan adanya penelitian ini, dapat digunakan sebagai bahan masukan dan bahan evaluasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2. Manfaat Akademi

   Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan referensi dan sebagai perbandingan untuk melengkapi bahan penelitian selanjutnya, serta menambah ilmu pengetahuan pada perpustakaan sebagai referensi bagi peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul R.S 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti Vol.11 No.21, Juli 2018*.

Anggit Astianto dkk. 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 3(7), 1-17.

Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1*. Yogyakarta : Gava Media.

Bohlander, dan Snell. *2010. Principles of Human Resource. Management, 15thed. Mason,* OH: South Wetern-Cengage Learning.

Danang S. 2013. *Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academy Publishing Service).

Ghopper, D. & Doncin, E. *(1986). "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. (Fakultas Ekonomi dan Bisni*s)". E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.6, No.6, 2017.3370-3397.

Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. (9th ed.).* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.

Hasibuan. 2011. *"Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadapPrestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja KotaMedan (Studi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)"*.

Isyandi H. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: UNRI Press

Karauwan, Victor, Christoffel. 2015. "*Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan*". Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept.2015, Hal. 1196-1207.

Koesomowidjojo, S. R.. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1st ed)*. Jakarta : Penebar Suadaya.

Kuncoro, Mudrajat. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.

Mangkunegara, .A. A.P. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Peraturan Walikota Kediri No. 36 Tahun 2016. Peraturan pelaksanaan daerah kota kediri nomor 07 2015 tentang penyelenggaraan administrasi kependudukan.9 Desember 2016. Berita Daerah Kota Kediri Tahun 2016.

Permendagri. 2008. *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12/2008tentangPedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah* http://ebookbrowse.com/permendagri-no-12-tahun-2008-pdfd327286472 Diakses tanggal 12 November 2016.

Reinhard, T. F. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA 5(2):1570–80*.

Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2017. *Human Resources Management*. Edisi 16, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins. 2008. *"Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. (Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, Universitas Sam Ratulangi).* Jurnal Administrasi Bisnis Vol.6 No.4 Tahun 2018.

Safuan, & Ismartaya. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dileng-kapi Contoh Implementasi dari perusahaan dalam dan Luar Negeri, Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.

Samsuni. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.

Setiana, A. R. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.

Singodimedjo M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.

Sondang, S 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi. Aksara

Stephen, R. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alphabeta.

Sujarweni, V. W. .2019. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press

Sunarso. 2010. *"Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. (Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, Universitas Sam Ratulangi).* Jurnal Administrasi Bisnis Vol.6 No.4 Tahun 2018..

Tjiabrata, Fernando Reinhard et al. 2017. "*Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado*." Jurnal EMBA 5(2):1570–80.

Torang, Dr. Syamsir. (2016). *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi).* Bandung : Alfabeta.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.