

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN  
DAN PENCATATAN SIPIL KOTA MALANG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Oleh:**

**DORKAS INYA KAKA**

**NIM: 2020120016**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI**

**MALANG**

**2024**

## **RINGKASAN**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana kinerja pegawai terkena dampak negatif dari budaya kerja Dinas Pencatatan Sipil dan tenaga kerja kota Malang. mengkaji bagaimana sentimentalitas dapat mempengaruhi produktivitas Dinas dan Catatan Sipil Kota Malang. Penulis menggunakan penelitian lapangan kualitatif sebagai bagian dari teknik penelitian. Peneliti menggunakan beberapa teknik seperti pencatatan, wawancara, dan observasi untuk mengumpulkan data. Studi ini, yang mengacu pada penelitian sebelumnya, berupaya mengidentifikasi berbagai faktor lingkungan kerja termasuk kemungkinan dampak faktor lingkungan kerja subjektif yang mempengaruhi pekerjaan karyawan di berbagai sektor. Terdapat dampak negatif terhadap produktivitas dalam bekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dari segi kinerja pekerja dan suasana tempat kerja, pernyataan ini menunjukkan bahwa Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang telah melaksanakan atau menyelesaikan seluruh hasil konfirmasi yang diberikan saat wawancara. Bukti menunjukkan bahwa kinerja karyawan ditingkatkan dengan fasilitas yang terpelihara dengan baik, manajemen yang mendorong, lingkungan kerja yang baik, dan interaksi staf yang ramah. Inilah alasan lain mengapa menawarkan insentif adalah hal yang baik. Dalam suasana kerja yang kondusif, karyawan akan lebih efisien dan produktif. Dengan menggunakan data tersebut, program penghargaan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang memberikan penghargaan kepada pegawai atas prestasi dan kinerjanya, serta mengucapkan terima kasih atas kerja kerasnya mengatasnamakan ASN.

**Kata Kunci : Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Dan Kinerja Pegawai**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia suatu perusahaan merupakan aset berharga yang sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang meningkatkan kinerja karyawan, menurut Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang. Talenta dan kompetensi yang tinggi akan dihasilkan oleh sumber daya dengan pengelolaan sumber daya manusia yang efisien. Perusahaan yang dikelola dengan baik dan menyeimbangkan permintaan dan bakat orang-orangnya sangat penting untuk perkembangan mereka (Aisyah, 2020). Karyawan yang dapat diandalkan, cakap, dan antusias terhadap pekerjaannya sangat penting bagi tim manajemen perusahaan untuk mencapai tujuan dengan lebih efektif. Seperti yang diungkapkan oleh (Gunawan 2023). Penggunaan sumber daya manusia terbaik secara efisien adalah kunci yang menghubungkan produktivitas bisnis dan kesuksesan finansial. Orang-orang yang memiliki keterampilan profesional dan kemampuan unik untuk melakukan tugas-tugas yang bermanfaat dan menguntungkan perusahaan dianggap sebagai sumber daya manusia yang unggul.

Meningkatkan kinerja karyawan untuk memfasilitasi keberhasilan pencapaian tujuan adalah salah satu perhatian utama yang perlu ditangani oleh para pemimpin. Menurut Gunawan (2018), manajer atau pemimpin yang efektif adalah seseorang yang dapat menyediakan keadaan yang diperlukan bagi individu atau kelompok untuk bekerja sama dan menghasilkan hasil yang sangat baik. Persoalan peningkatan kinerja erat kaitannya dengan persoalan kedisiplinan pegawai,

pengawasan, keberhasilan pengembangan budaya kerja, dan penciptaan lingkungan kerja yang ramah dan nyaman sehingga mendorong pegawai untuk bekerja sebaik-baiknya dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Perencanaan dalam kata-kata Gunawan (2023) adalah suatu strategi yang setiap organisasi, besar atau kecil, direncanakan dan dilaksanakan dengan cermat untuk mencapai tujuannya. Akibatnya, para pemimpin organisasi selalu terlibat dalam kegiatan untuk melaksanakan rencana mereka. mempersiapkan.

Kinerja pegawai menjadi topik yang selalu dinilai, dan kini banyak dilirik oleh beberapa instansi pemerintah. Banyak elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan telah diidentifikasi dalam sejumlah penelitian mengenai subjek tersebut (Wahyuningrum, 2016). Sukmasari (2014) melakukan penelitian yang mengungkap dampak lingkungan kerja. mengambil tindakan untuk menegakkan norma-norma organisasi Sementara itu, (Mathis & Jacson, 2015). menjelaskan bahwa menegakkan standar bisnis melalui disiplin adalah semacam pelatihan.

Direktur Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil harus berfungsi seefisien mungkin mengingat besarnya organisasi dan kenyataan bahwa Kementerian Dalam Negeri membawahi seluruh Negara Kesatuan Republik Indonesia. Direktur Jenderal sedang dalam proses menciptakan standar bersama yang membahas praktik terbaik untuk keberhasilan individu dan organisasi. Mengungkapkan rasa terima kasih kepada karyawan atau perusahaan merupakan salah satu pendekatan untuk melakukan hal tersebut. Kinerja ini menjadi tolak ukur bagi Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri untuk penilaian secara institusional dan individual.

Kegiatan yang berkaitan dengan Kabupaten Paser dikelola oleh Dinas Pencatatan Sipil dan Kependudukan Kota Malang. Tenaga kerja terdiri dari lulusan dari lembaga penerimaan resmi dan umum. Selain mempekerjakan tenaga kerja lokal atau honorer, angkatan kerjanya juga mencakup pegawai jenjang D1/D2, D3, SMA/SMK, dan S1–S2. Hasilnya, tata kerja petugas Dinas Pencatatan Sipil dan Kependudukan Kota Malang diselidiki.

Disiplin kerja merupakan permasalahan utama bagi departemen atau instansi yang berinteraksi langsung dengan masyarakat, sehingga kehadiran personel dengan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda tentunya berkaitan dengan disiplin kerja dan dapat mendorong lebih banyak lagi penelitian di bidang tersebut.

Ruang kerja mungkin menjadi salah satu faktor yang membantu perusahaan memanfaatkan sumber daya manusianya secara maksimal. Efisiensi pekerja yang tinggi ini saya harapkan dapat membantu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang dalam mencapai tujuannya. Hal ini dicapai dengan menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan nyaman yang mendorong karyawan melakukan pekerjaannya secara akurat, efisien, dan benar.

Karyawan yang beroperasi di lingkungan yang tidak menguntungkan mungkin mengalami stres, yang akan menurunkan kinerja. Rekan kerja yang tidak dapat berfungsi sebagai tim, tempat kerja yang berbahaya, ruang kerja yang kecil, beberapa supervisor yang tidak memberikan contoh, dan banyaknya karyawan dalam satu ruangan merupakan beberapa faktor yang membuat tempat kerja di perusahaan tersebut diselidiki. tidak menguntungkan. Anggota staf yang masuk dan keluar ruanganlah yang mengalihkan perhatian setiap karyawan. Menurut

Rachtawati (2018), pemberian insentif kepada anggota staf merupakan komponen penting yang juga mempengaruhi kinerja mereka.

Namun, asalkan insentif tersebut sepadan dengan tahapan ekosistem, menawarkan insentif adalah metode cerdas untuk memacu pekerja mencapai potensi maksimal mereka. Rasa hormat dari masyarakat, bisnis yang terkenal, dan kepemimpinan yang adil dan cerdas akan menumbuhkan rasa tujuan dan produktivitas yang kuat di kalangan karyawan. Pemberian insentif yang tepat dan lancar juga harus diperhatikan, karena jika imbalan sering kali diterima secara tidak merata, kinerja karyawan tentu akan menurun. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan, insentif dan lingkungan kerja tidak diragukan lagi merupakan pertimbangan penting. Imbalan atau gaji yang lebih tinggi merupakan dua cara yang dapat meningkatkan produktivitas pekerja dan memungkinkan mereka untuk fokus sepenuhnya pada tugasnya (Revida, Erika; Aisyah, 2021). Untuk menunjang prestasi karyawannya, tentu saja suatu perusahaan memberikan insentif sebagai salah satu bentuk motivasi positif, karena hal ini dapat menghasilkan kinerja atau prestasi yang luar biasa dari seluruh karyawannya, termasuk mereka yang lebih maju dan yang karyanya dapat diukur dalam hitungan tahun. atau bulan. saat mengerjakan tugas atau menghasilkan output (Gunawan, 2015).

Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang, peneliti tertarik untuk membicarakan pengaruh lingkungan kerja dan penawaran reward. Hal ini mungkin disebabkan oleh dua permasalahan: menurunnya produktivitas pekerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak ramah dan kurangnya

penghargaan bagi pekerja yang berada di bawah status profesionalnya (Gunawan, 2016).

Teknologi informasi berkembang lebih cepat dibandingkan sebelumnya, dan dunia tidak dapat menghentikannya. Dalam upaya meningkatkan gairah kinerja karyawan, perlu adanya perbaikan teknis. Dampak positif terhadap kinerja karyawan kemungkinan besar akan muncul dari pekerja yang bermotivasi tinggi (Emqi 2021).

Oleh karena itu judul yang diajukan dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan tinjauan kontekstual, isu-isu berikut akan dieksplorasi dalam penelitian ini:

1. Apakah kinerja pegawai bergantung pada jumlah penduduk Kota Malang dan Dinas Pencatatan Sipil?
2. Apakah pemberian pelayanan yang berlebihan mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang?
3. Apakah kinerja pegawai terdampak dengan intensnya pelatihan yang diberikan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang dan lingkungan kerjanya?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui potensi dampak Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang terhadap kinerja pegawai.

2. Untuk mengetahui apakah pemberian secara luas berdampak terhadap kinerja petugas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan program insentif pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Peneliti**

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang.

##### **2. Bagi kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Malang**

Mengidentifikasi data yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja petugas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang terkait dengan dampak lingkungan kerja serta kriteria penghargaan, akan memberikan manfaat bagi peningkatan efisiensi dan efektivitas operasional kantor tersebut.

##### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Apabila diperlukan penelitian lebih lanjut, diharapkan penelitian ini dapat berkontribusi dalam meningkatkan pengaruh tempat kerja dan memberikan insentif bagi pekerja di Dinas Pencatatan Sipil dan Penduduk Kota Malang.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Susanto. (2016). *Teori Belajar & Pembelajaran Di Sekolah Dasar*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Aisyah, S., Cakranegara, P.A Dan Sani, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT*. Capella Medan. Universitas Presiden, Jawa Barat, Indonesia, 6, (4): 31-36.
- Akmaliyah, Bintan (2016). "Tinjauan Pustaka Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Preferensi Menabung Pada Bank Umum (Studi Pada Mahasiswa Malang)." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB* 4, No. 2 : 1-22
- Basir, Z., Ndaung, Y Dan Tedemakin, P.D ., Aprilia, F.D., Magfirah, (2023). *Efek Transparansi Keuangan, Gaya Kepemimpinn, Lingkungan Kerja, Dan Insentif Terhadap Keuasan Kerja Di Alfamidi Malengkeri*. PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitasi Dan Pelayanan Publik, 10 (1): 92-103
- Brotojoyo,E Dan Purwantini, T. (2023). *Insentif, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja*, Jurnal Akuntansi Dan Keuangan, 7, (2): 1-9 *Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika*, 4 (1): 11-15.
- Danang, Sunyoto. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Emqi, Muhammad Fauzy, And Riantina Fitra Aldya (2021). "Pengembangan Potensi Diri Dalam Pembelajaran Selama Pandemi Covid 19 (Studi Kepustakaan Buku "Malas Tapi Sukses" Karya Fred Gratzon)." *Inteligensi: Jurnal Ilmu Pendidikan* 4.1 : 37-44.
- Gunawan C.I (2016) *Teori Financial Distress UMKM*. CV IRDH. Malang.
- Gunawan, C.I. (2019) *Strategi SDM Unggul Indonesia* CV IRDH. Malang.
- Gunawan, C.I. (2020). *Strategi Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi Ke-2*. CV IRDH: Malang.
- Gunawan, C.I.,Quartina, P.A & Yulita (2021). *Model Manajemen Sumberdaya Manusia dalam pengolahan lumbung pangan*. Referensi: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi. Vol.9 No. 2:121-128.
- Gunawan, C. I., Solikhah, S. Q., & Yulita, Y. (2021). *Model pengembangan manajemen sumber daya manusia UMKM sektor makanan dan minuman di era covid-19*. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 9(2), 200-207.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara*.
- Imbron Dan Pamungkas, I.B. 2021. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit Widina Persada Bakti: Bandung
- Kusumawati, E. (2024). *Metodologi Penelitian*. PT Asadel: Kutawaringin Kalimantan.:
- Lilyana, (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju Selaras*. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, Vol. 5 No. 3.

- Mathis Robert, Jackson John. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Mulyadi. (2015). *Akuntansi Biaya Edisi Ke 5*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Nurjaya, N. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona*. Jurnal Ilmiah Nasional, III (1), 60-74.
- Patras, D., Murni, S., Arrazi B.H (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado*. Jurnal EMBA. 5(2): 1978–1988
- Putra, A Dan Aprianti, A. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja*.
- Rachmawati. (2018). *Hubungan Soft Skills Dengan Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa*. Psikovidya , 2 (1), 67-95.
- Sari, Putri Iman, Gunawan, And Ahmad Harjono (2016). "Penggunaan Discovery Learning Berbantuan Laboratorium Virtual Pada Penguasaan Konsep Fisika Siswa." Jurnal Pendidikan Fisika Dan Teknologi 2.4 (2016): 176-182.
- Schermerharn, John R. (2003). *Manajemen. Edisi Bahasa Indonesia*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sukmasari, Dahliana. (2011). "Konsep Kesejahteraan Masyarakat Dalam Perspektif Al-Quran", Jurnal Of Quran And Hadis Studies 3 (1): 10-12.
- Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group*, Jakarta.
- Syafrina, N., & Manik, S. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri*. Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 3(2), 181-191.
- Tiong, P. (2023). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori Dan Praktek*: Depublish: Yogyakarta.
- Tridayanti, H. (2023). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Narotama University Press: Surabaya.
- Wahyuningrum. (2008). *Hubungan Kemampuan, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja*.
- Yani, Yanyan Mochamad. (2017). *Politik Luar Negeri*. Bandung: Pustaka UNPAD.
- Yuliantari, Dan Prasasti, I. (2020), *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta*, Fakultas Ekonomi Dan