

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

Rini Eka Setiawati¹, Poniran Yudho Leksono²
Universitas Nusantara PGRI Kediri
rinie2724@gmail.com

Informasi artikel :

Tanggal Masuk : 10 Juli 2022 Tanggal Revisi : 10 Agustus 2022 Tanggal diterima: 10 September 2022

Abstract

Knowing and analyzing the effect of workload, work supervision and work environment on employee performance at the Department of Population and Civil Registration of Kediri City partially & simultaneously is the goal to be achieved in this study. Quantitative approach to this research, the technique uses causality. All employees of the Department of Population and Civil Registration of Kediri City totaling 40 people are the population and the sample, multiple linear regression is the method of calculation. The result is that there is influence of workload, work supervision, and work environment on employee performance at the Department of Population and Civil Registration of Kediri City.

Keywords: *Workload, Work Supervision, Work Environment and Employee Performance.*

Abstrak

Mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, pengawasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri secara parsial & simultan merupakan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Kuantitatif pendekatan penelitian ini, tekniknya menggunakan kausalitas. Seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri berjumlah 40 orang adalah populasi dan sampelnya, regresi linier berganda merupakan metode penghitungannya. Hasilnya terdapat pengaruh beban kerja, pengawasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri.

Kata kunci: *Beban Kerja, Pengawasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.*

PENDAHULUAN

Kepentingan masyarakat merupakan paradigma layanan publik yang akan dan ingin dicapai pada organisasi. SDM yang berkualitas menjadi implementasi publik seperti melayani dan responsiv terhadap pengaduan dan layanan yang diberikan. Dalam mencapai tujuan organisasi banyak variabel yang berhubungan satu sama lain. Faktor yang terpenting dalam menggerakkan kinerja yaitu sumber daya manusia. Guna meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat, Dinas Kependudukan dan Pelayanan Sipil Kota Kediri diharapkan mendapatkan kinerja pegawai yang kompeten. "tolak ukur kelangsungan organisasi dapat dilihat dari kinerjanya".[1]

"tanggung jawab yang diberikan pada pegawai untuk melayani masyarakat disebut beban kerja"[2]. Faktor internal dan eksternal merupakan faktor yang mempengaruhi beban kerja. 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).

Dalam organisasi kerja, pengawasan sangat penting untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan. Monitoring adalah suatu proses mengamati dan mengendalikan semua kegiatan suatu organisasi untuk memastikan bahwa semua pekerjaan yang dilakukan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. [3]"Pengawasan dapat didefinisikan sebagai penilaian tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai." Penilaian pegawai mutlak diperlukan dan diawasi, yang bertujuan meningkatkan pelayanan pada masyarakat (*service public oriented*), sekaligus guna mengevaluasi kinerja pegawai pada periode berjalan dan menentukan sasaran kerja yang dicapai pada tahun yang akan datang. Pengawasan harusnya dilaksanakan dengan se efektif dan se efisien mungkin, guna menghindari dampak yang tidak di inginkan sebauiknya pengawasan dilakukan oleh auditor dari pihak eksternal organisasi.

Variabel terakhir yang juga penting untuk kinerja adalah Lingkungan bekerja. Lingkungan bekerja yakni semua hal berada pada lingkungan sekitar kerja pegawai yang berguna untuk mendukung kerjanya. [4] lingkungan kerja terdiri dari 2 golongan, antara lain golongan fisik (pencahayaan, pewarnaan ruangan,

kebersihan, tata ruang,dll) & golongan non fisik (kesejahteraan pegawai, suasana kerja, hubungan antar pegawai ,dll). Organisasi dituntut untuk menyediakan kedua golongan tersebut dalam keadaan sebaik mungkin guna menunjang kinerjanya.”pengamatan langsung peneliti dan wawancara kepada Bapak A menjabat Kabag Umum “instansi telah memiliki fasilitas kerja yang terupgrade, alangkah lebih baiknya jika penyediaan fasilitas pendukung seperti kertas dan alat perctakan diupgrade” .

Sebuah organisasi dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, 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”[2]. 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. Dispendukcapil Kota Kediri meruapkan salah satu tempat yang menjadi sasaran untuk masyarakat mengurus data kependudukan. Dalam proses Perkembangan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil harus selalu memerhatikan kinerja pegawainya yang berorientasi meningkatkan kinerja umum pelayanan dokumen kependudukan, mewujudkan pelayanan dokumen kependudukan secara tepat, cepat, dan valid. Penelitian ini berawal dari sebuah masalah yang ada pada objek penelitian yaitu terdapat beberapa fenomena dalam organisasi, 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 guna untuk mendapatkan bantuan sosial. Beban kerja dan volume pekerjaan yang terus meningkat sehingga membuat aparatur untuk lebih aktif dalam meyelesaikan tugas dan kewajibannya. Hal tersebut membuat 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 kurangnya ketersediaan jumlah blangko KTP yang kurang bahkan 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 pencetakannya terundur melebihi batas waktu yang telah ditentukan. Selain pengawasan dalam teknis, pengawasan non teknis 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.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh beban kerja, pengawasan kerja, dan lingkungan kerja secara parsial & simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri

METODE PENELITIAN

Kinerja pegawai merupakan variabel terikat, beban kerja, pengawasan kerja dan lingkungan kerja adalah variabel bebasnya. Kuantitatif adalah pendekatannya, kausal adalah tekniknya. Semua pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri adalah populasinya, *total sampling* adalah teknik pengambilannya, 40 responden adalah jumlahnya. Analisis kuantitatif (uji asumsi klasik-regresi linier berganda-hipotesis) adalah teknik analisis datanya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	22	55,0%
Perempuan	18	45,0%
Total	40	100,0%

Sumber: Data primer, 2022

Hasil pada tabel 1 menunjukkan bahwa laki-laki merupakan pegawai yang terbanyak dengan presentase 55%.

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja (X1)

No	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
X1.1	0	0,0%	1	2,6%	9	23,1%	29	74,4%	0	0,0%
X1.2	0	0,0%	0	0,0%	13	32,5%	24	60,0%	3	7,5%
X1.3	0	0,0%	5	12,5%	11	27,5%	22	55,0%	2	5,0%
X1.4	0	0,0%	2	5,0%	12	30,0%	24	60,0%	2	5,0%
X1.5	0	0,0%	5	12,5%	10	25,0%	23	57,5%	2	5,0%
X1.6	0	0,0%	5	12,5%	10	25,0%	23	57,5%	2	5,0%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Tabel 2 menunjukkan, kuesioner (X1.1), responden rata-rata memilih setuju 29 orang (74,4%), kuesioner (X1.2), responden rata-rata memilih setuju 24 orang (60%). kuesioner (X1.3) responden rata-rata memilih setuju 22 orang (55%). kuesioner (X1.4) responden rata-rata memilih sangat setuju 24 orang (60%). kuesioner (X1.5) responden rata-rata memilih setuju 23 orang (57,5%). Kuesioner terakhir (X1.6) responden rata-rata memilih setuju 23 orang (57,5%).

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Variabel Pengawasan Kerja (X2)

No	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
X2.1	0	0,0%	0	0,0%	6	15,0%	25	62,5%	9	22,5%
X2.2	0	0,0%	1	2,5%	1	2,5%	23	57,5%	15	37,5%
X2.3	0	0,0%	1	2,5%	3	7,5%	27	67,5%	9	22,5%
X2.4	0	0,0%	0	0,0%	4	10,0%	22	55,0%	14	35,0%
X2.5	0	0,0%	0	0,0%	4	10,0%	24	60,0%	12	30,0%
X2.6	0	0,0%	0	0,0%	4	10,0%	21	52,5%	15	37,5%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Dari penjabaran tabel diatas dapat di jelaskan dari 40 responden yang diteliti. kuesioner (X2.1) responden rata-rata memilih setuju 25 orang (62,5%). kuesioner (X2.2) rata-rata memilih setuju 23 orang (57,5%) . kuesioner (X2.3) responden rata-rata memilih setuju 27 orang (67,5%). Kuesioner (X2.4) responden rata-rata memilih sangat setuju 22 orang (55%). Kuesioner (X2.5) responden rata-rata memilih setuju 24 orang (60%). Kuesioner (X2.6) responden rata-rata memilih setuju sebanyak 21 orang (52,5%).

Tabel 4
Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
X3.1	0	0,0%	4	10,0%	9	22,5%	22	55,0%	5	12,5%
X3.2	0	0,0%	6	15,0%	13	32,5%	16	40,0%	5	12,5%
X3.3	0	0,0%	4	10,0%	8	20,0%	19	47,5%	9	22,5%
X3.4	0	0,0%	4	10,0%	10	25,0%	17	42,5%	9	22,5%
X3.5	0	0,0%	6	15,0%	13	32,5%	15	37,5%	6	15,0%
X3.6	0	0,0%	6	15,0%	13	32,5%	16	40,0%	5	12,5%

Sumber: Data primer, 2022

Dari penjabaran tabel diatas dapat di jelaskan dari 40 responden yang diteliti. Kuesioner (X3.1) responden rata-rata memilih setuju 22 orang (55%), Kuesioner (X3.2) responden rata-rata memilih setuju 16 orang (40%). Kuesioner (X3.3) responden rata-rata memilih setuju 19 orang (47,5%). Kuesioner (X3.4) responden rata-rata memilih setuju 17 orang (42,5%). Kuesioner (X3.5) responden rata-rata memilih setuju 15 orang (37,5%). Kuesioner terakhir (X3.6) responden rata-rata memilih setuju 16 orang (40%).

Tabel 5
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Y1.1	0	0,0%	2	5,0%	4	10,0%	17	42,5%	17	42,5%
Y1.2	0	0,0%	0	0,0%	2	5,0%	20	50,0%	18	45,0%
Y1.3	0	0,0%	2	5,0%	4	10,0%	20	50,0%	14	35,0%
Y1.4	0	0,0%	0	0,0%	1	2,5%	22	55,0%	17	42,5%
Y1.5	0	0,0%	1	2,5%	1	2,5%	21	52,5%	17	42,5%
Y1.6	0	0,0%	0	0,0%	2	5,0%	20	50,0%	18	45,0%

Sumber: Data primer, 2022

Pada penjabaran tabel diatas dapat di jelaskan dari 40 responden yang diteliti. Kuesioner (Y1.1) rata-rata memilih setuju dan sangat setuju 17 orang (42,5%), Kuesioner (Y1.2) rata-rata memilih setuju 20 orang (50%). Kuesioner (Y1.3) rata-rata memilih setuju 20 orang (50%). Kuesioner (Y1.4) rata-rata memilih setuju 22 orang (55%). Kuesioner (Y1.5) rata-rata memilih setuju 21 orang (52,5%). Kuesioner (Y1.6) rata-rata memilih setuju 20 orang (50%).

Pengujian Asumsi Klasik

Uji normalitas dengan merujuk dan melihat grafik menghasilkan data yang menunjukkan berdistribusi normal, uji multikolienaritas menunjukkan nilai VIF ketiga variabel tidak melebihi angka 10 yang memiliki arti tidak terjadi multikolienaritas antar variabel bebas. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan data menyebar random dan acak sehingga tidak membentuk pola tertentu.

Pengujian Regresi Linier Berganda

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficient ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	3,102	4,317		,719	,477
Beban Kerja	,314	,129	,296	2,439	,020
Pengawasan Kerja	,403	,136	,392	2,955	,005
Lingkungan Kerja	,268	,102	,349	2,627	,013

a. Dependen variabel: Kinerja pegawai
Sumber: Data primer diolah, 2022

$$Y = 3,102 + 0,314 X1 + 0,403 X2 + 0,268 X3 + e$$

Persamaan regresi tersebut bermakna yaitu::

Konstanta 3,102 nilai bernilai positif (+), bermakna ketika beban kerja (X1), pengawasan kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) bernilai 0, bermakna kinerja (Y) yakni 3,102. Koefisien (X1) = 0,314, artinya ketika ada kenaikan angka variabel X1 (beban kerja) sebesar 1 satuan, maka Y (kinerja) akan naik sebesar 0,314. Koefisien (X2) = 0,403,, yakni tatkala ada kenaikan angka variabel (X2) (pengawasan) sebesar 1 satuan, maka Y (kinerja) akan naik sebesar 0,403. Koefisien (X3) = 0,268, yakni tatkala ada kenaikan angka variabel (X3) (lingkungan kerja) sebesar 1 satuan, maka Y (kinerja) akan naik sebesar 0,268 satuan.

Uji Koefisien Determinasi

Nilai adjusted R2 sebesar 0,427, yakni artinya tatkala beban kerja, pengawasan kerja dan lingkungan kerja dapat menerangkan dan menjelaskan (kinerja) sebesar 42,7% dan kurangnya 57,3% dijelaskan oleh variabel luar yang tidak dikaji dan di *input* oleh peneliti contoh motivasi, dan pelatihan, apabila variabel lain tersebut diteliti dapat meningkatkan kinerja

Uji Hipotesis

Tabel 7
Hasil Uji-t (Parsial)
Coefficients^a

Model	T	Sig.
1 (Constant)	,719	,477
Beban Kerja	2,439	,020
Pengawasan Kerja	2,955	,005
Lingkungan Kerja	2,627	,013

Sumber: Data primer diolah, 2022

Tabel 7 menunjukkan, nilai yang didapatkan hasil perhitungan variabel beban kerja, pengawasan kerja, dan lingkungan kerja semua signifikan dengan nilai 0,020; 0,005; 0,013 < 0,05 (5%) dan ditarik kesimpulan tatkalanya kinerja pegawai dipengaruhi beban kerja; pengawasan kerja; dan lingkungan kerja.

Tabel 8
Hasil Uji-F (Simultan)
ANOVA^a

Model		F	Sig.
1	Regression	10,702	,000 ^b
	Residual		
	Total		

a. Dependent variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Pengawasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2022

Tabel 8 menunjukkan, Nilai signifikansi sebesar ($0,000 < 0,05$), tatkala variabel beban kerja, pengawasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian ini sebagian besar pegawai Dispendukcapil kota Kediri berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah pegawai 22 orang (55,0%). Sebagian besar pegawai berusia 31- 40 tahun sebanyak 18 orang (45%). Mayoritas masa bekerja pegawai yaitu pada yang lama bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 20 orang (50,0%).

H₁; Berdasarkan hasil analisis statistik data diperoleh hasil uji t (uji parsial) yang nilai signifikan nilai t variabel beban kerja (X1) sebesar $0,020 < 0,05$, yang memiliki arti terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja yang diukur melalui indikator target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada variabel beban kerja masih ditemukan pegawai ada yang masih mengerjakan pekerjaannya diluar jam kerja. Dari wawancara dan kuisioner yang peneliti lakukan salah satu pegawai melakukan hal tersebut karena saat jam istirahat ada kepentingan diluar sehingga membutuhkan waktu istirahat yang banyak dan berujung pada pengumpulan dokumen yang harus tepat waktu sehingga pegawai tersebut harus lebih aktif sampai pengerjaannya dilakukan sampai diluar jam kerja.

H₂; Berdasarkan hasil penelitian pengawasan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan analisis statistik data diatas diperoleh hasil uji t (uji parsial) nilai signifikan variabel pengawasan kerja (X2) sebesar $0,005 < 0,05$ yang memiliki arti terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis awal bahwa diduga pengawasan kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dispendukcapil Kota Kediri. Variabel pengawasan kerja tersebut diukur melalui indikator penetapan standar dalam perusahaan, pengukuran hasil kinerja, tindakan koreksi. Dalam pengawasan kerja masih belum teroptimal dalam pengawasannya seringkali jaringan register error dan dalam non teknisnya masih ada pegawai yang melanggar aturan dengan alasan kepentingan pribadi mereka dan masih ditemukan pegawai yang tidak taat pada aturan dan norma yang berlaku di instansi. Berdasarkan hasil dari wawancara dan kuisioner yang dilakukan peneliti, hal ini terjadi karena kurang kesiagaan dan kesiapan dalam meemantau jaringan register serta adanya unsur ketidaksempurnaan sehingga pegawai ada yang masih melanggar aturan.

H₃; Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja (X3) memiliki hasil analisis statistik data yang diperoleh hasil uji t (uji parsial) bahwa nilai signifikan variabel Lingkungan kerja (X3) sebesar $0,013 < 0,05$ yang artinya terdapat terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Pada hasil wawancara dan kuisioner penelitian pada lingkungan kerja yang terjadi Dispendukcapil kota Kediri yaitu masih terdapatnya ruangan yang sempit sehingga hal ini membuat pegawai tidak nyaman karna merasa terlalu berdekatan antar meja kerjanya, lalu sirkulasi udara yang masih minim sehingga membuat pegawai merasa gerah saat siang hari, serta tempat parkir yang masih sempit sehingga membuat masyarakat kesulitan untuk parkir apalagi yang membawa mobil baik pada parkir untuk warga ataupun para pekrja. Variabel lingkungan kerja dapat diukur dari indikator Hubungan antar pegawai, suasana kerja, dan fasilitas kerja.

H₄; Berdasarkan hasil penelitian beban kerja (X1), pengawasan kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil uji F (simultan) diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari ketentuan taraf signifikansi 0,05 (5%). Jadi perhitungan tersebut, dapat dijelaskan bahwa H_a diterima dan H₀ ditolak pernyataan tersebut dijelaskan bahwa beban kerja (X1), Pengawasan kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai (Y) Dpendukcapil Kota Kediri. Dari hasil observasi faktor beban kerja, pengawasan kerja, dan lingkungan kerja ketiganya memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti yang telah disampaikan sebelumnya masalah-masalah yang dihadapi pegawai pada faktor beban kerja yaitu melunjaknya angka kematian membuat pegawai harus lebih aktif dan teliti serta lebih memajemen waktunya agar penyelesaiannya dapat tepat pada waktunya. Pengawasan yang belum optimal sehingga membuat jalannya kinerja menjadi terhambat dan mengalami penundaan pencetakan dokumen serta lingkungan disekitar kurangnya perbaikan dan fasilitas yang kurang memadai sehingga membuat pegawai kurang nyaman dalam bekerja. Dalam masalah ini tidak semua pegawai mempunyai masalah yang sama namun hanya beberapa pegawai yang mengakibatkan terhambatnya pekerjaan.

KESIMPULAN

Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dpendukcapil Kota Kediri. Hal ini berarti semakin baiknya pengelolaan beban kerja pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dpendukcapil Kota Kediri. Hal ini berarti semakin ketatnya pengawasan kerja pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dpendukcapil Kota Kediri. Hal ini berarti semakin baik dan kondusifnya lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Bebaan kerja, pengawasan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dpendukcapil Kota Kediri. Hal ini berarti semakin baiknya pengelolaan beban kerja, pengawasan kerja yang apik dan berkesinambungan, lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Bagi Dpendukcapil Kota Kediri, Disarankan hendaknya memperhatikan dan mengelola beban kerja pegawai dengan cara memberikan tunjangan kinerja lebih serta pembagian beban kerja sesuai dengan tupoksi masing-masing. Pengawasan kerja juga harus diperhatikan, pihak perusahaan hendaknya memperketat pengawasan terhadap teknis dalam kelancaran proses pembuatan dokumen agar tidak terjadi maintenance dan peningkatan pengawasan dari pimpinan mengenai cara kerja masing- masing pegawai agar nantinya juga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Faktor lingkungan kerja juga harus di perhatikan dengan cara penambahan keamanan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri.

Keterbatasan penelitian ini hendaknya dapat disempurnakan oleh peneliti berikutnya yang mengambil tema dan objek yang sama dengan memperbaiki sampel dan populasi serta menambah variabel bebas pada penelitian berikutnya.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Astianto A. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. J Ilmu Dan Ris Manaj 2014;3(7), 1-17.
- [2] Sedarmayanti. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja Edisi Kesatu. Bandung: PT. Refika Aditama; 2017.
- [3] Handoko T, Hani. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gama Media; 2016.
- [4] Setiana AR. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari; 2019.