

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PEMERINTAHAN DINAS  
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA MALANG**

**SKRIPSI**



**OLEH :**

**SUSANA MAMO**

**2019120129**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI**

**MALANG**

**2023**

## **RINGKASAN**

Memotivasi pekerja dalam bisnis dapat dipandang sebagai masalah yang mudah dan menantang karena individu sering mudah termotivasi dengan menerima apa yang memenuhi keinginan mereka. Jika seorang manajer ingin stafnya bekerja sesuai dengan standar yang diharapkan oleh bisnis atau organisasi, dia juga harus memberikan dorongan atau insentif bagi mereka untuk bekerja keras selain membayar mereka dengan adil. Dengan dukungan fasilitas kerja, para pekerja dapat menyelesaikan semua tugasnya dan merasa cukup nyaman. Pimpinan harus mengambil tindakan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, yaitu dengan memotivasi anggota staf dan bertindak sebagai sumber kegembiraan mereka. Oleh karena itu, karyawan mungkin mengalami hal ini dalam bentuk tunjangan karyawan karena keterlibatan agensi meningkat dengan semangat staf yang meningkat.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui variabel motivasi dan lingkungan kerja di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Malang yang mempengaruhi semangat kerja pegawai. Jumlah sampel sebanyak 90 partisipan digunakan untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini, yang menggunakan pendekatan analisis deskriptif kuantitatif.

Temuan tes yang sebagian dan bersamaan dilakukan menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tempat kerja dan motivasi karyawan memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial terhadap moral. Oleh karena itu, jika lebih banyak insentif terkait pekerjaan dan lingkungan kerja yang mendukung, semangat kerja akan lebih besar.

Kata kunci: Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Semangat kerja

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Selain itu, menemukan orang dengan bakat, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan merupakan masalah yang sering dihadapi organisasi. Perusahaan atau pemerintah pada akhirnya akan mendapat manfaat dari sumber daya manusianya saat ini. Akibatnya, kontribusi tenaga kerja organisasi sangat penting dalam menilai kinerjanya. Anda ingin anggota staf Anda memberikan upaya terbaik mereka sebagai kepala grup atau bisnis, tanpa keraguan. Karena masih banyak tenaga kerja yang telah berusaha semaksimal mungkin, tetapi ada juga tenaga kerja yang benar-benar lebih mampu dari kelihatannya (Hasibuan, 2005: 10).

Motivasi seseorang adalah energi internal yang mendorong semua tindakan mereka; kekuatan internal ini dikenal sebagai kemauan. Karena orang sering mudah termotivasi dengan menerima apa yang berfungsi sebagai kekuatan pendorong untuk tujuan mereka, motivasi karyawan dalam suatu organisasi dapat dilihat sebagai tantangan yang sederhana dan sulit. Seorang individu akan melakukan upaya terbaiknya untuk mencapai apa yang pada akhirnya akan menjadi tujuan bersama ketika dia termotivasi.

Salah satu faktor yang menentukan seberapa termotivasi seseorang dalam bekerja adalah sumber insentif mereka, baik secara internal maupun eksternal. Fachreza (2018) Fakta bahwa pekerja yang bermotivasi tinggi sering menunjukkan tingkat kegembiraan yang tinggi tidaklah

mengherankan. Agar karyawan dapat bekerja seefektif mungkin, penting untuk meningkatkan motivasi karyawan. Keinginan seseorang yang mendorong mereka untuk bertindak atau melakukan suatu tindakan inilah yang didefinisikan oleh Mathis & Jackson (2006) sebagai motivasi. Orang biasanya mengambil tindakan untuk mencapai satu tujuan tertentu, yaitu untuk memotivasi kinerja karyawan, yang meningkatkan moral dan produktivitas karyawan sementara juga meningkatkan stabilitas karyawan, disiplin karyawan, dan praktik perekrutan yang efektif. Akibatnya, dimungkinkan untuk meningkatkan lingkungan kerja, keterlibatan karyawan, kreativitas, dan loyalitas serta kesejahteraan mereka dan meningkatkan rasa memiliki atas pekerjaan mereka dan penggunaan sumber daya yang efisien seperti peralatan dan bahan mentah.

Klaim Abraham Maslow (Hasibuan 2005: 104) Menurut gagasannya tentang hirarki keinginan manusia, keinginan untuk memuaskan berbagai jenis kebutuhan itulah yang mendorong aktivitas manusia. Jika seorang manajer ingin stafnya bekerja sesuai dengan standar yang diharapkan oleh bisnis atau organisasi, dia juga harus memberikan dorongan atau motivasi agar, selain membayar mereka secara adil, para pekerja antusias dengan pekerjaan mereka. Untuk mempengaruhi moral karyawan melalui insentif jika mereka mampu memenuhi tujuan yang telah ditetapkan atau standar bisnis atau organisasi, para eksekutif harus menyadari apa yang dibutuhkan oleh orang-orang mereka.

Suasana tempat kerja adalah elemen lain yang mempengaruhi moral. Variabel fisik dan non fisik di lingkungan kerja perusahaan menurut Sedarmayanti (2001) tidak berhubungan dengan manusia. Unsur non fisik meliputi hubungan kerja yang berkembang di dalam organisasi antara atasan dan bawahan serta antar rekan kerja. Faktor fisik meliputi peralatan kerja, suhu tempat kerja, kepadatan, tingkat kebisingan, dan kondisi kerja.

Karyawan dapat didorong untuk melakukan pekerjaan mereka dengan sukses melalui tempat kerja yang menyenangkan dan upah yang terhormat. Karena ada fasilitas di tempat kerja yang membantu semua pekerja dalam melakukan tugasnya, karyawan juga berada dalam posisi yang sangat nyaman.

Semangat kerja karyawan menurut Busro (2018:325) adalah suasana kerja di dalam perusahaan atau instansi yang memotivasi staf untuk bekerja lebih baik dan lebih berhasil. Kepala kepemimpinan harus mengambil tindakan untuk meningkatkan moral karyawan dengan memotivasi anggota staf dan bertindak sebagai sumber antusiasme mereka. Akibatnya, keterlibatan agensi dapat tumbuh dengan semangat staf yang lebih besar, dan pekerja dapat memperhatikan hal ini melalui tunjangan karyawan.

Tanggung jawab utama Departemen Kependudukan dan Catatan Sipil adalah mengembangkan dan melaksanakan kebijakan daerah di bidang pencatatan sipil, kependudukan, dan transmigrasi. Karena bertugas membuat E-KTP, pengurusan akte kelahiran, dan surat-surat kependudukan lainnya yang harus dimiliki setiap orang Indonesia setiap hari, instansi pemerintah

yang tergabung dalam Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil memiliki tugas yang menantang. Seorang karyawan umumnya harus menyelesaikan sepuluh dokumen per hari. Untuk membantu mereka yang perlu mengatur dokumen yang relevan di tempat kerja, personel Dispendukcapil dituntut untuk melakukan pekerjaannya dengan etos kerja profesional.

Penulis tertarik untuk meneliti variabel-variabel yang mempengaruhi semangat kerja, khususnya dari sudut pandang sebelumnya “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pemerintahan Pada Kantor Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Malang”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Masalahnya dapat diutarakan sebagai berikut mengingat latar belakang yang diberikan sebelumnya:

1. Apakah motivasi kerja (X1) di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Malang bergantung pada semangat kerja (Y)?
2. Apakah Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil di lingkungan kerja Kota Malang (X2) berpengaruh terhadap semangat kerja (Y)?
3. Apakah lingkungan kerja Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Malang (X2) dan Motivasi Pegawai (X1) berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y)?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai didasarkan pada bagaimana masalah telah dirumuskan dan meliputi:

1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Malang (X1) mempengaruhi semangat kerja (Y).
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil di lingkungan kerja Kota Malang (X2) terhadap semangat kerja (Y).
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X1) terhadap semangat kerja (Y) di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Malang.

#### **1.4 Manfaat**

1. Bagi universitas

Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi mahasiswa yang mengambil mata kuliah sastra atau melakukan tinjauan literatur untuk penelitian mereka.

2. Bagi instansi

Temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu bisnis meningkatkan moral karyawan dengan memotivasi mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

3. Bagi penulis

Temuan penelitian ini seharusnya mengubah cara berpikir mahasiswa tentang masalah yang menjadi dasar untuk tesis ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- 4.
- Agustini, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenetera.
- Aprialdo, 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Kependudukan Dan Percatatan Sipil (Survey Pada Pegawai Dukcapil Jakarta Selatan). *Repository Stie Indonesia*, Oktober.
- Busro, 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Danim, D., 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biank Numfor*. Jawa Timur: Cv.Penerbit Qiara Media.
- Danim, S., 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Pt Rineka Cpita.
- Fachreza, 2018. Pengaruh Motivasi Kerja,Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampakna Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Junal Magister Management Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, P. Vol. 2 No.1.
- Firdaus, 2005. *Menciptakan Gotong Royong Dilingkungan Kerja*. Bandung: Makrifat.
- Ghozali, I., 2018. *Aplikasi Analisis Multivariaale Dengan Program Ibm Spss 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H., 2010. *Manajemen Personalialia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bpfe.
- Hasibuan, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara. Samodra Wibawa Dkk.2012.
- Jakson, M. &., 2006. *Human Resouce Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Terjemahan Dian Angelina : Selemba Empat.
- Judge, R. D., 2013. *Organizational Behavior*. New Jersey: Person Education.
- Maslow, A., 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In: Jakarta: Bumi Aksara, P. 104.



- Nitisemito, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nurhanan, 2020. Indonesian Journal Pf Business And Management Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Dukcapil Kabupaten Sinjai. *Indonesian Journal Pf Business And Management*, Juni, 2(2), Pp. 78-86.
- Prihantoro, 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Emba*, Vol. 2(No. 3).
- Rozi, F., 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Journal Economic And Strategy (Jes)*, Januari-Juni, Vol. 2(No.1), Pp. 12-20.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Pt. Reika Aditama.
- Setiawan, A., 2018. Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Pancabudi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis & Publik*, P. Vol. 8 No.2 .
- Siagian, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Ed. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif-Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Trisnawati, 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Unaradjan, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Penerbit Universitas Katolik Indonesi Atmajaya.
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*. Keempat Ed. Jakarta: Rajawali Pers.