

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut era globalisasi masa ini, segala aspek dalam kehidupan mengalami perubahan yang sangat pesat diantaranya yaitu teknologi yang seiring waktu terus mengalami perkembangan. Hal ini membawa dampak positif dan juga negatif bagi sumber daya manusia. Terlihat dahulu segala sesuatu dilakukan secara manual sehingga perusahaan membutuhkan banyak tenaga kerja namun sekarang dengan adanya teknologi yang canggih membuat perusahaan beralih menjadi digitalisasi, sehingga perusahaan tidak lagi membutuhkan banyak tenaga kerja.

Selain itu dampak dari adanya globalisasi ini dunia bisnis turut berkembang pesat, persaingan yang terjadi semakin ketat sehingga suatu organisasi atau perusahaan dituntut untuk dapat bersaing dan bertahan guna mencapai tujuannya. Oleh karena itu diperlukan perencanaan dan pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang baik, dan perusahaan ataupun organisasi dituntut agar mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan mumpuni.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu aspek penentu keberhasilan organisasi dalam usaha pencapaian tujuan organisasi, karena peranan SDM pada saat ini bukan lagi sekedar hanya sebagai faktor produksi melainkan sebagai aset yang dimiliki organisasi atau perusahaan sehingga perlu dilakukan pelatihan dan pengembangan serta dilakukan pemeliharaan dengan sebaik mungkin agar kinerja dari SDM tersebut dapat

maksimal dan tentu apabila SDM yang dimiliki organisasi atau perusahaan sudah maksimal, tujuan organisasi atau perusahaan pun akan mudah terlaksana.

Pada prakteknya dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) tidaklah mudah karena kinerja yang dimiliki masing-masing individu tidak sama ada yang mempunyai kinerja yang sudah baik dan terdapat pula kinerja yang belum baik sehingga sangat perlu dilakukannya peningkatan terhadap kualitas kinerja sumber daya manusia, oleh sebab itu persoalan mengenai SDM menjadi tantangan tersendiri dan menjadi perhatian khusus bagi manajemen sumber daya manusia karena kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi atau perusahaan menentukan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan itu sendiri.

Dalam membentuk kinerja pegawai yang berkualitas diperlukan timbal balik yang baik antara organisasi atau perusahaan dengan pegawai. Keduanya harus sama-sama diuntungkan, karena bila hanya satu pihak yang diuntungkan tujuan organisasi ataupun kepuasan kerja pegawai tidak akan tercapai atau terpenuhi.

Setiap sumber daya manusia harus mampu mengikuti perubahan zaman yang menuntut untuk dapat terus berkembang. Apabila tidak dapat mengikuti perkembangan zaman maka orang atau sumber daya manusia tersebut akan kalah bersaing. Hal tersebut akan berdampak semakin banyaknya pengangguran.

Setiap instansi atau organisasi berharap mempunyai sumber daya manusia yang mumpuni, yang mampu berfikir cerdas, kreatif, inovatif, jujur, bekerja keras, disiplin, memiliki kinerja yang baik dan berkeinginan tinggi untuk turut mengembangkan dan mewujudkan visi atau tujuan organisasi tersebut.

Melihat fenomena kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kabupaten Karawang, masih belum seperti yang diharapkan, hal tersebut dapat dilihat dari kurang disiplinnya pegawai. Terdapat beberapa pegawai yang belum mentaati peraturan yang ditetapkan.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang ialah unsur pelaksana Pemerintah daerah di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang. Sebagaimana tertulis dalam “Peraturan Bupati Karawang Nomor 44 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang disebutkan bahwa Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di Bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Dinas merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di Bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Dinas ini dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah”.

Menjalankan sebagian kewenangan daerah di Bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang serta tugas pembantuan yang ditugaskan dari Pemerintah kepada Daerah merupakan tugas pokok dari Dinas. Dalam menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. “Penyusunan kebijakan teknis Dinas dan/atau bahan kebijakan daerah dalam hal pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah bidang pekerjaan umum dan penataan ruang”
2. “Pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah bidang pekerjaan umum dan penataan ruang”

3. “Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah bidang pekerjaan umum dan penataan ruang”
4. “Pelaksanaan administrasi Dinas sesuai dengan tugasnya”; dan
5. “Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya”.

Agar suatu negara dapat terus berkembang dan maju, maka dibutuhkan kinerja pegawai Negara Sipil yang berkualitas, karena kemajuan suatu negara sangat dipengaruhi oleh kualitas orang-orang yang berperan didalamnya. Saat ini dengan canggihnya teknologi pekerjaan yang biasa dilakukan manusia dapat dengan mudah digantikan dengan teknologi tanpa harus membutuhkan tenaga manusia. Hal tersebut dapat mengancam posisi seseorang dalam pekerjaannya, untuk dapat mengantisipasi hal tersebut maka keahlian dan kinerja sumber daya manusia haruslah mampu ditingkatkan karena apabila sumber daya manusia tidak mempunyai keahlian yang baik dan kinerja yang dimiliki kurang baik maka sumber daya tersebut dapat tergantikan oleh teknologi. Contoh sekarang ini beberapa kegiatan yang melibatkan manusia dalam prosesnya, dapat diakses secara *online*.

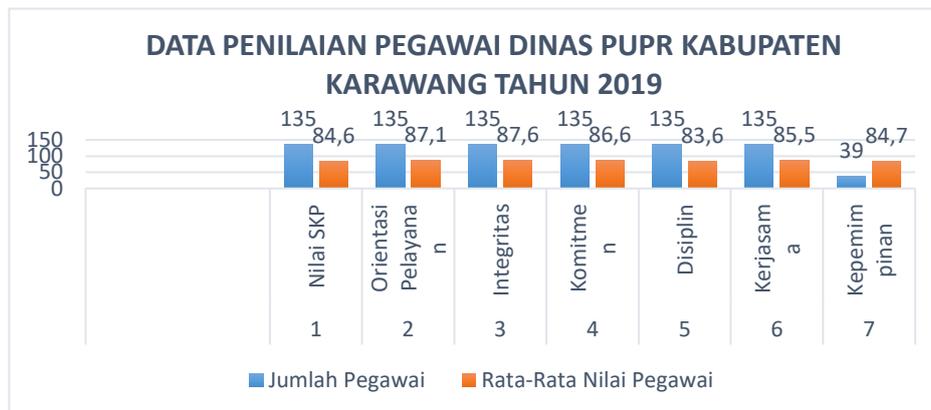
Tabel 1.1 Daftar Nominatif Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang Sipil Tahun 2019

Indikator	Jumlah Pegawai	Nilai									
		Sangat Baik		Baik		Cukup		Kurang		Sangat Kurang	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%
Nilai SKP	135	0	0	135	100	-	-	-	-	-	-
Orientasi Pelayanan	135	5	3,7	130	96,3	-	-	-	-	-	-
Integritas	135	21	15,6	114	84,4	-	-	-	-	-	-
Komitmen	135	1	0,7	134	99,3	-	-	-	-	-	-
Disiplin	135	1	0,7	134	99,3	-	-	-	-	-	-
Kerjasama	135	15	11,1	120	88,9	-	-	-	-	-	-
Kepemimpinan	39	1	2,6	38	97,4	-	-	-	-	-	-

Sumber : Data Dinas PUPR Kabupaten Karawang Tahun 2019

Tabel 1.2 Daftar Nominatif Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang Sipil Tahun 2019

No.	Indikator	Jumlah Pegawai	Rata-Rata Nilai Pegawai	Kriteria Penilaian
1	Nilai SKP	135	84,6	BAIK
2	Orientasi Pelayanan	135	87,1	BAIK
3	Integritas	135	87,6	BAIK
4	Komitmen	135	86,6	BAIK
5	Disiplin	135	83,6	BAIK
6	Kerjasama	135	85,5	BAIK
7	Kepemimpinan	39	84,7	BAIK
	NILAI RATA-RATA		85,67142857	BAIK



Gambar 1.1 Grafik Data Penilaian Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang
Sumber : Diolah Penulis, 2020.

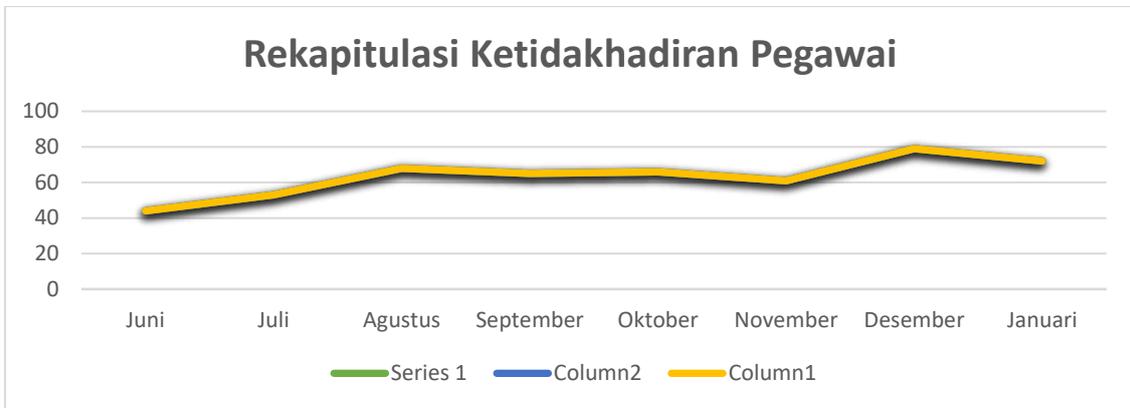
Berdasarkan pengamatan dari data tersebut diatas menjelaskan bahwa kondisi pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang, secara keseluruhan dikategorikan baik. Namun demikian berdasarkan data tersebut masih harus terus dilakukan pengembangan terhadap kinerja pegawai diantaranya terlihat bahwa disiplin kerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang masih rendah karena memiliki skor terendah dibandingkan indikator lain.

Tabel 1.3 Rekapitulasi Absensi Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang Bulan Juni – Januari Tahun 2019/2020

No.	Bulan	Jumlah Pegawai	Tidak Hadir
			Sakit/Izin/Cuti
1	Juni	135	44
2	Juli	135	53
3	Agustus	135	68
4	September	135	65
5	Oktober	135	66
6	November	135	61
7	Desember	135	79
8	Januari	135	72

Sumber : Data Dinas PUPR Kabupaten Karawang Tahun 2019/2020

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat digambarkan grafik sebagai berikut :



Gambar 1.2 Rekapitulasi Ketidakhadiran Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang
Sumber : Hasil Olah Penulis, 2020

Menurut tabel 1.3 dan gambar 1.2 diatas dapat dilihat bahwa ketidakhadiran pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang dari waktu ke waktu mengalami kenaikan. Hal tersebut dapat diindikasikan kurangnya peran kepemimpinan dan motivasi yang diberikan atasan kepada bawahannya sehingga ketidakhadiran pegawai mengalami peningkatan yang dapat berdampak pada kinerja yang dihasilkan pegawai.

Tabel 1.4 Rekapitulasi ketidaktepatan masuk dan pulang kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang 2019.

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Masuk Kerja > 08.00 WIB	Pulang Kerja < 15:45 WIB	Tanpa Keterangan	
					Masuk	Pulang
Agustus	135	22	730	179	85	325
Setember	135	21	392	69	60	483
Oktober	135	23	578	73	60	590
November	135	22	619	78	69	514
Desember	135	21	668	53	57	434

Sumber : Data Dinas PUPR Kabupaten Karawang Tahun 2019.

menurut tabel 1.4 diatas, menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang belum patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan yaitu tidak mentaati ketentuan jam kerja. Banyak pegawai yang datang terlambat untuk bekerja dan pulang lebih awal yang dapat mengakibatkan pekerjaan yang seharusnya cepat selesai menjadi lebih lama terselesaikan sehingga kinerja pegawai menjadi kurang efektif.

Permasalahan mengenai absensi dan pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja tersebut dapat disebabkan oleh kurangnya peran pemimpin dalam mengawasi bawahannya dan kurangnya motivasi yang diberikan oleh pemimpin. Pemimpin diindikasikan kurang dalam mengawasi bawahannya, terkait mengenai kedisiplinan pegawai seperti tidak masuk kerja tepat waktu dan pulang lebih awal. Dengan pemimpin tidak memberi sanksi tegas kepada bawahan yang melanggar aturan dapat membuat pegawai menganggap hal tersebut merupakan hal yang tidak masalah dilakukan dan akan berdampak menjadi kebiasaan, sehingga kinerja pegawai dapat menurun.

Kurangnya pemimpin dalam memberi motivasi kepada pegawai dapat menjadi salah satu faktor pegawai menjadi tidak semangat dalam bekerja dan pegawai dapat berpikir atau merasa bahwa pekerjaan adalah beban, sehingga hal tersebut dapat membuat pegawai malas bekerja, pegawai sering datang terlambat dan pulang lebih cepat atau bahkan tidak datang untuk bekerja serta dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil, menjelaskan “bahwa yang dimaksud dengan kewajiban untuk masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja adalah setiap PNS wajib hadir, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada di tempat umum bukan karena dinas. Apabila berhalangan hadir wajib menginformasikan kepada

pejabat yang berwenang. Keterlambatan masuk kerja dan atau pulang cepat dihitung secara kumulatif dan dikonversi $7\frac{1}{2}$ (tujuh setengah) jam sama dengan satu hari tidak masuk kerja”.

Berdasarkan uraian pasal diatas sudah jelas bahwa pegawai dilarang melakukan indisipliner dalam hal waktu masuk kerja. Sehingga sangat penting pegawai dapat mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan.

Pencapaian tujuan organisasi dapat tergambar pada kualitas kinerja pegawai dalam organisasi tersebut. Hasil yang dicapai dalam bekerja dan bagaimana cara melakukan pekerjaan tersebut yaitu merupakan kinerja. **Wibowo (2017:7)** mengemukakan bahwa “sesuatu yang dikerjakan dan bagaimana proses dalam pengerjaannya merupakan penjelasan dari kinerja”. Kinerja merupakan hasil kerja pegawai berdasarkan pengukuran prestasi kerja yang telah dicapai sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan (**Lamtiur Simanjuntak, 2018**). Penilaian kinerja perlu dilakukan secara berkala agar manajemen sumber daya manusia mampu menilai apakah kinerja SDM mengalami peningkatan atau sebaliknya yaitu penurunan, apabila terjadi penurunan kualitas kinerja maka perlu dilakukannya evaluasi dan perbaikan kualitas kinerja.

Banyak aspek yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja pegawai, diantaranya adalah peran kepemimpinan dan motivasi kerja yang diberikan. Peran kepemimpinan dalam organisasi adalah inti dari manajemen dan memiliki kaitan yang sangat erat dengan motivasi kerja. “Apabila pihak manajemen perusahaan atau organisasi tertentu menunjukkan metode kepemimpinan yang tidak sesuai dengan aspirasi dan kemampuan pegawai, secara langsung akan mengakibatkan motivasi kerja pegawai mengalami

penurunan, tetapi sebaliknya kepemimpinan yang sesuai serta mampu mencakup aspirasi pegawai dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam menjalankan pekerjaan” menurut **(Rivai, 2012)**. Menurut **(Arifin, 2012)** menjelaskan “Motivasi kerja yang tinggi dipengaruhi dengan kepemimpinannya, kepemimpinan yang dinilai belum tepat dalam implementasinya akan mempengaruhi motivasi bawahannya dalam melakukan aktivitas-aktivitasnya”.

Peran kepemimpinan sangatlah penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai. **Davis dalam Pasolong (2010:18)** menjelaskan “tanpa peran kepemimpinan, maka suatu organisasi adalah sekumpulan orang dan mesin yang tidak teratur”. Seorang pemimpin dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas kinerja pegawainya, dapat dilakukan dengan cara memotivasi pegawainya, meningkatkan disiplin, sebagai pemimpin harus dapat memberikan contoh yang baik kepada bawahannya, dan seorang pemimpin harus mampu memberi arahan kepada yang dipimpin, karena dalam suatu organisasi atau perusahaan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kualitas pemimpinnya. Seorang pemimpin diharapkan mampu menjalankan perannya dengan sebaik-baiknya guna mencapai visi organisasi. **Pasolong, (2010:32)** menjelaskan “pemimpin yang mampu berperan secara aktif dalam mengkoordinir bawahannya dalam lingkup birokrasi akan mampu menciptakan organisasi yang efektif dan efisien”. Apabila peran pemimpin itu lemah maka kinerja pegawai pun akan menurun dan tujuan perusahaan pun tidak akan tercapai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang diteliti oleh **Jelita Caroline Inaray1 dan kawan-kawan (2016)**, menyatakan “terdapat pengaruh yang signifikan antara

kepemimpinan terhadap kinerja karyawan”, yang berarti kepemimpinan mempengaruhi peningkatan dan penurunan kinerja.

Dalam menjalankan peran kepemimpinan tentu banyak rintangan yang dihadapi oleh seorang pemimpin, diantaranya yaitu bagaimana seorang pemimpin dapat mengerahkan bawahannya untuk dapat senantiasa memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi, lembaga atau perusahaan. Karena salah satu peran pemimpin adalah mampu mengajak bawahannya untuk dapat mematuhi segala aturan yang berlaku dan turut bersama-sama mencapai tujuan organisasi, lembaga atau perusahaan. **Pasolong, (2010:137)** mengemukakan “apabila seorang pemimpin mengetahui tingkat kebutuhan pegawainya maka pemimpin akan mampu memberi motivasi yang tinggi kepada bawahannya”.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh **Lantiur Simanjuntak (2018)**, menyatakan bahwa “peran kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKD Kota Pematangsiantar”.

Berdasarkan hasil penelitian **Ferdinan S. Tewal, dkk (2017)**, menyatakan “kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Maria Walanda Maramis Minahasa Utara”.

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan apabila Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang ingin sukses dalam mencapai tujuan organisasi maka diperlukan peningkatan peran kepemimpinan yang baik sehingga kinerja pegawai pun akan mengalami peningkatan dan pegawai termotivasi untuk lebih disiplin karena pegawai cenderung mengikuti kebiasaan pemimpinnya.

Motivasi kerja adalah salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan hal yang sama pentingnya dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Menurut **Malayu S. P. Hasibuan (2014:95)** menjelaskan “motivasi merupakan upaya dalam memberi dorongan yang dapat menimbulkan semangat kerja kepada seseorang, sehingga mereka mampu bekerjasama, secara efektif dengan optimal dalam memenuhi kepuasannya”. Bukan hanya dari luar, motivasi pun dapat didapat dari internal individu tersebut. Apabila seseorang telah termotivasi baik motivasi atau dorongan dari dalam diri sendiri (internal) maupun dari luar (eksternal) maka pribadi tersebut akan dengan sukarela melakukan pekerjaan dengan baik untuk mencapai tujuan pribadi atau organisasi. Seseorang akan lebih bersemangat dalam bekerja apabila seseorang tersebut termotivasi. **Arifin (2012)** mengemukakan “tolak ukur motivasi yang dimiliki seseorang akan tergambar dalam kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam pekerjaannya maupun kehidupan lainnya”.

Apabila seorang pemimpin dapat memotivasi karyawannya dengan baik sehingga karyawan atau pegawai tersebut menjadi bersemangat dan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut pun akan meningkat. Sehingga hal tersebut dapat memudahkan suatu organisasi, lembaga atau perusahaan untuk mencapainya.

Jelita Caroline Inaray (2016), mengemukakan “motivasi merupakan suatu keadaan yang menyebabkan seseorang melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan, yang dilakukan dengan sadar”.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan **Ferdinan S. Tewal dan kawan-kawan (2017)**, menyatakan “motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja”.

Dilihat dari beberapa hasil penelitian terdahulu diatas, dapat disimpulkan bahwa apabila Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang ingin kinerja pegawai meningkat maka diperlukan peningkatan terhadap motivasi kerja yang diberikan, karena pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh para peneliti di beberapa tempat yang berbeda bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Agar terciptanya kinerja yang baik, maka peran kepemimpinan dan motivasi kerja perlu dilakukan seoptimal mungkin. Diamati dari fenomena diatas, penulis tertarik untuk mendalami dan mempelajari lebih lanjut, sehingga penulis bermaksud untuk melakukan penelitian di instansi tersebut dengan judul **“Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Absensi ketidakhadiran pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang mengalami peningkatan.
2. Banyaknya pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditetapkan.
3. Banyaknya pegawai yang belum patuh terhadap aturan yang ditetapkan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang.

4. Peran kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang dinilai belum optimal.
5. Motivasi kerja dalam hal meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang dinilai belum optimal.
6. Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang dinilai belum optimal.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah sangat diperlukan untuk mempermudah penelitian, oleh sebab itu penulis membatasi masalah diatas sebagai berikut:

1. Bidang kajian penelitian ini adalah bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
2. Kajian penelitian ini membahas tentang Peran Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
3. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan metode pendekatan deskriptif dan verifikatif, dengan memanfaatkan perangkat SPSS.
4. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) sebagai teknik analisis data.
5. Unit analisis yang digunakan adalah pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang.



1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas dapat ditentukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana peran kepemimpinan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang?
2. Bagaimana motivasi kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang?
3. Bagaimana kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang?
4. Bagaimana pengaruh peran kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang?
6. Bagaimana pengaruh peran kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai rumusan masalah diatas, maka penulis menyampaikan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Bertujuan mengetahui, menjelaskan dan menganalisis bagaimana peran kepemimpinan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang.

2. Bertujuan mengetahui, menjelaskan dan menganalisis bagaimana motivasi kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang.
3. Bertujuan mengetahui, menjelaskan dan menganalisis bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang.
4. Bertujuan mengetahui, menjelaskan dan menganalisis bagaimana pengaruh peran kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang.
5. Bertujuan mengetahui, menjelaskan dan menganalisis bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang.
6. Bertujuan mengetahui, menjelaskan dan menganalisis bagaimana pengaruh peran kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang.

1.6 Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini, diharapkan memiliki manfaat ilmiah terutama dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan dapat memberikan sumbangsi informasi dan ilmu pengetahuan, penulis juga berharap agar penelitian ini memperoleh hasil yang dapat memberikan nilai manfaat sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

- a. Berdasarkan hasil temuan peran kepemimpinan pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang diharapkan dapat memberikan

manfaat secara teoritis agar dapat mengembangkan teori peran kepemimpinan dalam kajian instansi pemerintah secara lebih luas.

- b. Berdasarkan hasil temuan motivasi kerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis agar dapat mengembangkan teori motivasi kerja dalam kajian instansi pemerintah secara lebih luas.
- c. Berdasarkan hasil temuan kinerja pegawai pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis agar dapat mengembangkan teori kinerja pegawai dalam kajian instansi pemerintah secara lebih luas.
- d. Berdasarkan hasil temuan pengaruh parsial peran kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis agar dapat mengembangkan teori peran kepemimpinan dan kinerja pegawai dalam kajian instansi pemerintah secara lebih luas.
- e. Berdasarkan hasil temuan pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis agar dapat mengembangkan teori motivasi kerja dan kinerja pegawai dalam kajian instansi pemerintah secara lebih luas.
- f. Berdasarkan hasil temuan pengaruh simultan peran kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis agar

dapat mengembangkan teori peran kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja pegawai dalam kajian instansi pemerintah secara lebih luas.

1.6.2 Manfaat Praktis

Mengembangkan dan memperdalam mengenai ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh penulis terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

- a. Untuk meneliti secara mendalam tentang peran kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang.
- b. Sebagai pemberi motivasi khususnya kepada diri pribadi dan umumnya kepada para pegawai di Kabupaten Karawang.

