BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Unsur yang penting dalam sebuah instansi, baik swasta maupun pemerintah adalah sumber daya manusia. Dengan adanya sumberdaya manusia yang memadai, sebuah instansi dapat berjalan dengan baik dalam mewujudkan hal yang menjadi tujuannya. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan instansi. Untuk mencapai tujuan tersebut, penting diperhatikan adalah bagaimana agar manusia tersebut mampu bekerja secara baik. Dalam upaya untuk mewujudkan tujuan organisasi, salah satunya adalah dengan mempunyai pegawai yang memiliki kinerja yang baik.

Peran penting Sumber Daya Manusia (SDM) sangat berguna dalam menghantar organisasi mencapai tujuan bersama. Manusia menjadi aset berharga penentu keberhasilan organisasi karena memiliki akal dan budi yang baik dalam menggerakan sebuah organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, penting diperhatikan bagaimana agar manusia tersebut mampu bekerja secara baik. Sumber daya manusia paling menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia termasuk unsur dari kekuatan daya saing bangsa, untuk itu sumber daya manusia dituntut menjadi unggul dan professional dalam kerjanya demi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai suatu elemen yang sangat penting yang dimiliki perusahaan, dan mempunyai peran utama dalam kegiatan yang dilakukan perusahaan. Setiap perusahaan harus dapat mengoptimalkan dan mengelola sumber daya yang dimilikinya. Keberhasilan dalam mengelola organisasi untuk mencapai tujuan sangat dibutuhkan dukungan dari sumber daya manusia. Kinerja Pemerintah yang dituntut serta disertai tugas menjalankan roda pemerintahan, pembangunan, serta pelayanan masyarakat untuk mengindikasikan tingkat keberhasilan ataupun kegagalan dalam pelaksanaan kegiatan yang diberikan oleh pemerintah sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan untuk pertanggungjawaban untuk dinilai apakah pemerintah daerah sudah berhasil menjalankan tugasnya dengan baik atau tidak. Kinerja pegawai

merupakan hasil kerja yang di capai oleh seseorang karyawan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan (Supardi 2014:16). Kinerja merupakan kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan yang merupakan merefleksikan ini seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan, sehingga ini sering disalah tafsirkan sebagai upaya atau kinerja dapat di ukur yang mencerminkan energi yang dikeluarkan kinerja diukur dari segi hasil. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi.

Selain kinerja yang harus diperhatikan adalah lingkungan kerja yang sangat menentukan bagaimana seorang pegawai bisa merasakan nyaman atau tidak disebuah lingkungan kerja tersebut. Lingkungan kerja merupakan elemen- elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perliaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi (Rivai dalam Khoiri, 2013:114). Lingkungan kerja berperan penting dalam hal-hal yang sangat mempengaruhi kerja pegawai untuk menjalankan tugas-tugas dan pekerjaan sehari-hari. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan serta mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang baik akan menimbulkan rasa kurang nyaman bagi pegawai sehingga akan sulit untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat mengakibatkan karyawan kurang bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga mengakibatkan turunnya kinerja pegawai. Oleh karena itu salah satu yang mempengaruhi kinerja selain lingkungan kerja yaitu motivasi. Motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi (Sunyoto, 2012 : 11). Memberikan motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan

kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan seseorang yang mempunyai motivasi kerja rendah, mereka akan bekerja tidak maksimal dan tidak berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Ini sesuai dengan penelitian yang akan penulis lakukan di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang bergerak di bidang jasa, adapun visi dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten karawang adalah penyelenggara jalan, jembatan, sumber daya air, bangunan dan tata ruang yang mantap dan berkelanjutan. Dalam mewujudkan visinya dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten karawang menjalankan misi yaitu mewujudkan sumber daya manusia yang profesional dalam penyelenggaraan infrastruktur yang mantap dan berkelanjutan di bidang jalan, jembatan, sumber daya air, bangunan dan tata ruang, melaksanakan perencanaan, pembangunan, peningkatan dan pemeliharaan infrastruktur yang mantap dan berkelanjutan di bidang jalan, jembatan, sumber daya air, bangunan dan tataruang, meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pengawasan dan pemanfaatan infrastruktur jalan, jembatan, sumber daya air, bangunan dan tata ruang.

Permasalahan yang ada di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang (PUPR) Karawang adalah tidak tercapainya target yang di targetkan oleh perusahaan, ini di karenakan kurangnya motivasi pegawai dan lingkungan kerja yang kurang maksimal.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan diatas, penulis melakukan pra-survey terhadap variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai sebanyak 30 orang pegawai. Berikut adalah data pra-survey variabel motivasi kepada 30 orang pegawai di dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang.

Tabel 1.1.
Data Hasil Pra-Survey Motivasi Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang Tahun 2022

No	Peryataan	Baik	Persen	Tidak Baik	Persen
1	Fasilitas yang disediakan oleh Instansi sesuai dengan kebutuhan Pegawai.	8	36%	22	64%
2	Pegawai bertanggung jawab hanya terhadap pekerjaan sendiri	17	56%	13	44%
3	pegawai mendapatkan pengakuan dari atasan saat memiliki kinerja yang baik.	12	42%	18	58%
4	Pegawai mendapatkan penghargaan apabila pekerjaan melebihi target.	10	40%	20	60%
	Rata-rata	10,7	43,5	19,2	56,5

Sumber : Diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan hasil pra-survey Tabel 1.1 bahwa dari data hasil pra-survey dihasilkan data yaitu kurangnya perhatian atasan dalam memberikan dorongan/motivasi kerja kepada pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari mayoritas pegawai yang menyatakan bahwa fasilitas yang disediakan oleh Instansi sesuai dengan kebutuhan pegawai, dengan 8 responden yang menjawab ya, dengan presentase (36%), dan 22 responden yang menjawab tidak, dengan presentase (64%.), selanjutnya yang kedua yaitu pegawai mendapatkan pengakuan dari atasan saat memiliki kinerja yang baik dengan 12 responden yang menjawab ya, dengan presentase (42%), dan 18 responden yang menjawab tidak, dengan presentase (58%), selanjutnya yang ketiga yaitu Pegawai mendapatkan penghargaan apabila pekerjaan melebihi target, dengan 10 responden yang menjawab ya, dengan presentase (40%), dan 20 responden yang menjawab tidak, dengan presntase (60%), sedangkan yang keempat yaitu Pegawai bertanggung jawab hanya terhadap pekerjaan sendiri, dengan 17 responden yang menjawab ya, dengan presentase (56%), dan 13 responden yang menjawab tidak, dengan presentase (44%).

Berdasarkan kesimpulan dari data hasil pra-survey pada tabel 1.1 tersebut bahwa motivasi kerja pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang (PUPR) masih kurang.

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tatan Sutanjar, Oyon Saryono (2019), dengan judul **"**Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai di satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar". Hasilnya adalah bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar. Hal itu diperkuat dengan Penelitian yang dilakukan oleh Laras Tri Saputri, Achmad Fudholi Sumarni (2014), dengan judul "Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten". Hasilnya adalah bahwa motivasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Selanjutnya peneliti melakukan pra-survey penelitian variabel lingkungan kerja kepada 30 orang pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang. Berikut adalah data hasil pra-survey lingkungan kerja :

Tabel 1.2
Data Hasil Pra-Survey Lingkungan Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang Tahun 2022

No	Peryataan	Baik	Persen	Tidak Baik	Persen
1	Hubungan antar sesama rekan kerja membantu dalam bekerja.	13	44%	17	56%
2	Hubungan antara pegawai dengan pimpinan membantu dalam bekerja.	12	42%	18	58%
3	Penerangan cahaya memudahkan pegawai dalam bekerja.	12	42%	18	58%
4	Temperature udara memberikan kenyamanan pegawai selama bekerja.	10	40%	20	60%
	Rata-rata	11,7%	42%	18.2%	58%

Sumber : Diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan hasil pra-survey tabel 1.2 menujukan bahwa rendahnya lingkungan kerja disebabkan oleh, hubungan antar sesama rekan kerja membantu dalam bekerja, dengan 13 responden yang menjawab ya, dengan persentase (44%), dan 17 yang menjawab tidak, dengan persentase (56%), selanjutnya yang ke dua yaitu hubungan antara pegawai dengan pimpinan membantu dalam bekerja, dengan 12 orang yang menjawab ya, dengan persentase (42%), dan 18 yang menjawab tidak, dengan persentase (58%), selanjutnya yang ke tiga yaitu tingkat penerangan yang kurang baik juga menghambat para pegawai dalam bekerja. Hal ini ditandai dengan tidak berfungsinya beberapa bola lampu dalam ruangan, dengan 12 orang yang menjawab ya, dengan persentase (42%), dan 18 yang menjawab tidak, dengan persentase (58%), sedangkan yang ke empat yaitu temperature udara yang tidak terlalu dingin juga sangat menganggu kosentrasi bagi karyawan, dengan 10 yang menjawab ya, dengan persentase (40%), dan 20 orang yang menjawab tidak, dengan persentase (60%). Berdasarkan kesimpulan dari data hasil pra-survey pada tabel 1.2 yaitu bahwa lingkungan kerja pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang (PUPR) masih kurang. Berdasarkan data yang diatas berikut ini penulis dapatkan data inventaris dinas pekerjaan umum dan penataan ruang (PUPR) karawang.

Tabel 1.3

Data Inventaris Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang

No. Urut	Nama Barang	Jumlah Barang	Baik (B)	Kurang Baik (KB)
1	Kursi	36	16	20
2	Meja	30	14	16
3	Lampu	38	15	23
4	AC	12	5	7
5	Komputer	11	5	6
6	Printer/Scanner	18	10	8
7	Laptop	8	4	4
8	Lemari Arsip	11	5	6
9	Jenset	1	1	-

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang, 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 terdapat beberapa peralatan dan fasilitas dari Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang masih kurang baik dan mengalami kerusakan pada peralatan dan fasilitas seperti kursi, meja, lampu, ac, komputer, lemari arsip, printer dan scanner, laptop, jenset. Hal tersebut menjadi faktor penting lingkungan kerja. Karena dari beberapa peralatan dan fasilitas yang mengalami kerusakan pada peralatan tersebut dapat menjadi faktor penting dalam semangat kerja karyawan.

Berdasarkan jumlah dari peralatan dan fasilitas kerja yang dimiliki oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) juga tidak cukup memadai dalam pelaksanaan tugas yang digunakan oleh para karyawan. Jumlah lampu yang menjadi pencahayaan sangat kurang mengingat luasnya gedung Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) harus memiliki jumlan penerangan yang layak dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hiskia Jonest Runtunuwu, Joyce Lapian, Lucky Dotulong (2015), dengan judul **"**pengaruh disiplin, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado". Hasilnya adalah dapat di ketahui dengan jelas bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. Hal itu diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur'aini Marzani, Donny Dharmawan (2017), dengan judul "lingkungan kerja dan kopetensi terhadap kinerja karyawan PT. SINAR MAS LAND Tbk Tanggerang". Hasilnya adalah lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Mas Land Tbk daerah Tangerang. Selanjutnya peneliti melakukan pra-survey penelitian variabel kinerja pegawai kepada 30 orang pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang. Berikut adalah data hasil pra-survey kinerja :

Tabel 1.4
Data Hasil Pra-Survey Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang Tahun 2022

No	Peryataan	Setuju	Persen	Tidak Setuju	Persen
1	Atasan memberikan penilaian yang sangat tinggi terhadap pegawai yang kinerjanya baik.	13	43%	17	57%
2	Pekerjaan yang pegawai lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan oleh Instansi	18	60%	12	40%
3	Pegawai selalu menyelesaikan tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan oleh Instansi	10	33%	20	67%
4	Pegawai di tuntut instansi untuk melakukan pekerjaan lain diluar dari pekerjaan yang sudah di sediakan oleh Instansi	12	40%	18	60%
	Rata-rata	13,2%	44%	16,7%	56%

Sumber : Diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan hasil pra-survey tabel 1.4 dapat diketahui bahwa kinerja pegawai masih terbilang rendah. Hal ini terlihat tidak setujunya pegawai atas peryataan atasan dalam penilaian yang sangat tinggi terhadap pegawai yang kinerjanya baik, dengan 13 responden yang menjawab ya, dengan presentase (43%), dan 17 responden yang menjawab tidak, dengan persentase (57%), selanjutnta yang kedua yaitu pekerjaan yang pegawai lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan oleh instansi, dengan 18 responden yang menjawab ya, dengan presentase (60%), dan 12 responden yang menjawab tidak, dengan persentase(40%), selanjutnya yang ketiga yaitu pegawai selalu menyelesaikan tugas saya dengan tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditentukan oleh instansi, dengan 10 responden yang menjawab ya, dengan persentase (33%), dan 20 responden yang menjawab tidak, dengan persentase (67%), sedangkan yang keempat yaitu pegawai di tuntut instansi untuk melakukan pekerjaan lain diluar dari pekerjaan yang sudah di sediakan oleh instansi, dengan 12 responden yang menjawab ya, dengan

persentase (40%), dan 18 responden yang menjawab tidak, dengan persentase (60%). Berdasarkan data Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) karawang pada gambar 1.4 menunjukan bahwa adanya penurunan hasil kinerja pada tahun 2021. Hal ini berimbas kepada hasil kinerja yang kurang optimal dan juga penyebaran virus covid-19 di kabupaten Karawang. Dapat disimpulkan bahwa kuantitas dan kualitas di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) belum sepenuh nya maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan atau masalahnya secara berkerja sama sehingga mengakibatkan kinerja yang kurang optimal.

Berdasarkan data yang diatas berikut ini adalah data keseluruhan pencapaian kinerja pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang (PUPR) karawang.

Tabel 1.5

Data Keseluruhan Pencapaian Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang 2022

Bulan	Target Kerja	Target yang dicapai
Januari	100 %	100 %
Februari	100 %	100 %
Maret	100 %	94 %
April	100 %	92 %
Mei	100 %	90 %
Juni	100 %	85 %
Juli	100 %	80 %
Agustus	100 %	70 %
September	100 %	69 %
Oktober	100 %	72 %
November	100%	88%
Desember	100%	94%

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang (2022)

Berdasarkan data hasi pencapaian target diatas, pada bulan januari sampai dengan bulan febuari target tercapai, tetapi pada bulan maret sampai dengan bulan desember itu terjadi penurunan yang sangat signifikan, dan pada puncak penurunan

yang sangat signifikan yaitu pada bulan september yaitu sebesar 69%, yang dimana hal ini target tidak tercapai dikarenakan adanya virus covid-19 yang membuat pegawai sangat terbatas untuk melakukan pekerjaannya, hal ini mengakibatkan instasi mengambil keputusan untuk berkerja secara WFH (*Work From Home*) atau bekerja dirumah. Selain itu juga di bulan september adanya pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM), sehingga ada beberapa kontraktor untuk perbaikan jalan/pelebaran jalan dan pembangunan tidak terlaksanakan dengan baik dan biaya pun melambung tinggi. Selain itu pegawai sangat terbatas untuk melakukan pengawasan saat berlansunganya kegiatan. Sedangkan pada bulan oktober sampai dengan bulan desember mulai menujukan peningkatan dikarenakan ada perbaikan-perbaikan dari berbagai pihak akan tetapi masih tetap belum tercapai.

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggreany Hustia (2020), dengan judul "pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan dipsiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang". Bahwa dari hasil analisis menunjukan bahwa secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang). Hal itu diperkuat dengan Syalimono Siahaan, Syaiful Bahri (2019), dengan judul "pengaruh penempatan pegawai, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara". Dengan hasil tersebut demikian secara parsial variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis mengangkat permasalahan ini untuk melakukan penelitian dengan judul **"**Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, Adapun yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Rekan kerja kurang baik dalam membantu bekerja
2. Pegawai kurang antusias dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Atasan yang kurang memberikan arahan yang baik/motivasi
4. Lingkungan kerja kurang memadai dari pencahayaan
5. Kurangnya motivasi
6. Adanya covid-19 membuat pegawai melakukan kegiatan pekerjaan menjadi terbatas
7. Target tidak tercapai
8. Lingkunan kerja kurang kondusif
9. Rendahnya hubungan antar rekan kerja bawahan dan pimpinan
10. Pegawai kurang tepat waktu

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bidang kajian sumber daya manusia
2. Tema dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai
3. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang
4. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis deskriptif verifikatif
5. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F, dan uji t dengan SPSS 26

1.4 Perumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana motivasi kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang ?
2. Bagaimana lingkungan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang ?
3. Bagaimana kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang ?
4. Bagaimana pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang ?
5. Bagaimana pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang ?
6. Bagaimana pengaruh simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan motivasi kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan lingkungan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang
3. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang
4. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang
5. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna dalam bidang Sumber Daya Manusia. Untuk itu, peneliti berharap dengan adanya penelitian ini akan memperoleh manfaat sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris pada penelitian dimasa yang akan datang khususnya mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

1.6.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang agar lebih baik dalam melakukan suatu tugasnya.

UBP KARAWANG