

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Salah satu upaya pemerintah dalam memasyarakatkan penerapan paradigma Kepemerintahan yang baik (*Good Governance*) yang memberikan peran dan fungsi yang seimbang antara pemerintah, swasta dan masyarakat dalam pembangunan, antara lain dengan mengimplementasikan dengan prinsip-prinsip mendasarinya konsep *good governance* transparansi, partisipasi, dan akuntabilitas. Apabila keseimbangan peran dari ketiga aktor tersebut dapat diterapkan, maka prinsip dasar dari *Good Governance* tersebut dapat dirasakan oleh pihak-pihak yang terkait. Hal ini juga memudahkan Institusi Pemerintah dalam melaksanakan pemerintahan dan mempertanggungjawabkan kinerjanya kepada masyarakat secara transparan, partisipasi dan akuntabilitas kebijakan publik.

Selain implementasi *Good Governance*, tuntutan dalam era reformasi adalah mewujudkan reformasi birokrasi yang mampu mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang akuntabel serta masyarakat yang menuntut kesungguhan pemerintah dalam menanggulangi korupsi, kolusi, dan nepotisme sehingga tercipta pemerintahan yang bersih dan mampu menyediakan pelayanan publik (*public goods dan public service*). Agar *Good Governance* dan reformasi birokrasi di atas menjadi kenyataan diperlukan komitmen yang tinggi dari semua pihak terutama yaitu pemerintah yaitu menjalankan suatu sistem pemerintahan yang berdasarkan integritas, akuntabilitas, transparansi serta profesionalitas, dan etos kerja (kinerja) yang tinggi. Untuk hal itu perlu dikembangkan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas dan nyata, sehingga pemerintah dan pembangunan berlangsung secara berhasil guna, berdaya guna, bersih, bertanggung jawab, dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen utama dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam suatu organisasi untuk bekerja sama mencapai tujuan. Jadi, berfungsinya bagian-

bagian dalam organisasi tergantung pada kemampuan manusia dalam organisasi yang bersangkutan untuk menggerakkannya menuju arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. -Kualitas SDM yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi bagi organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang sesuai tanggung jawabnya. Pekerjaan yang sesuai dengan *job description* diharapkan dapat diselesaikan dengan tepat waktu serta memenuhi standar kualitas dan kuantitas. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Dengan adanya kompetensi yang tinggi yang dimiliki pegawai, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik dan pelayan publik. Oleh karena itu, sudah sangat jelas bahwa pegawai pemerintah baik pusat maupun daerah merupakan pelaksana kebijakan dan melakukan pelayanan terhadap publik yang harus dijaga, sehingga kinerjanya dalam melakukan pelayanan dibidang jasa dapat dioptimalkan.

Pelaksanaan otonomi daerah yang diatur dalam Undang-Undang N0 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah menimbulkan perubahan-perubahan mendasar dalam penyelenggaraan organisasi dan manajemen pemerintah daerah. Dengan otonomi daerah berarti telah memindahkan sebagian besar ke-wenangan yang tadinya berada di pemerintah pusat diserahkan kepada daerah otonom, sehingga pemerintah daerah otonom dapat lebih cepat dalam merespon tuntutan masyarakat daerah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki serta meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya secara merata dan memiliki daya saing yang tinggi dalam menghadapi persaingan global.

Pelaksanaan otonomi daerah berkaitan dengan kinerja pegawai yang baik sehingga menentukan kreatifitas pelaksanaan otonomi daerah. Beberapa faktor penting yang perlu diperhatikan dalam mewujudkan tujuan dari pelaksanaan otonomi daerah yaitu faktor manusia yang meliputi kepala daerah beserta jajaran dan pegawai, seluruh anggota lembaga legislatif dan partisipasi masyarakatnya.

Sistem Manajemen Kinerja PNS diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Apratur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil diterbitkan untuk melaksanakan ketentuan Pasal 61 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS. Menurut Permenpan RB No. 8 Tahun 2021 yang dimaksud Sistem Manajemen Kinerja PNS adalah suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan Kinerja; pelaksanaan, pemantauan dan pembinaan Kinerja; penilaian Kinerja; tindak lanjut; dan sistem informasi Kinerja.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang merupakan unsur penyelenggara Pemerintah Daerah di Bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Tertuang didalam Peraturan Bupati Karawang Nomor 56 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang 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. Dinas mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kewenangan daerah di Bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang serta tugas pembantuan yang ditugaskan dari Pemerintah kepada Daerah. Untuk penyelenggaraan tugas pokok tersebut, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang mempunyai fungsi:

- a. Fungsi Penyelenggaraan Pelayanan Teknis Administratif Ke-Sekretariatan
- b. Fungsi Pelaksanaan Tugas Teknis Operasional di Bidang Jalan dan Jembatan
- c. Fungsi Pelaksanaan Tugas Teknis Operasional di Bidang Bina Jasa Konstruksi
- d. Fungsi Pelaksanaan Tugas Teknis Operasional di Bidang Sumber Daya Air
- e. Fungsi Pelaksanaan Tugas Teknis Operasional di Bidang Bangunan Gedung
- f. Fungsi Pelaksanaan Tugas Teknis Operasional di Bidang Penataan Ruang
- g. Fungsi Pelaksanaan Tugas Teknis Operasional di Bidang Penataan Bangunan

Pembangunan bidang Pekerjaan Umum di Kabupaten Karawang meliputi bidang Jalan, Jembatan, Sumber Daya Air, Tata Bangunan dan Penataan Ruang. Pembangunan bidang Pekerjaan Umum lebih diarahkan pada penyediaan kebutuhan infrastruktur transportasi guna memperlancar arus angkutan orang dan barang serta transportasi ke sentra-sentra produksi, pembangunan bidang sumber daya air lebih diarahkan pada normalisasi saluran dan muara serta pemeliharaan jaringan irigasi guna mempertahankan Kabupaten Karawang sebagai lumbung beras nasional. Strategi yang diterapkan dalam pelaksanaan kegiatan pembangunan mencakup berbagai aspek strategis dengan tetap memelihara sinergitas yang saling menguntungkan berbagai pihak dan tetap konsisten mengimplementasikan prinsip Good Governance yang transparan, bebas kolusi, korupsi dan nepotisme serta profesional dibidangnya dengan aplikasi yang diterapkan adalah : 1. Program dan kebijakan dinas / instansi baik daerah, propinsi maupun pusat 2. Program tanggap darurat sebagai reaksi positif dari suatu kejadian alam 3. Aspirasi masyarakat / berbagai pihak yang kompeten dan berkepentingan 4. Kerjasama dan bantuan dari pihak lain termasuk pihak asing.

Profesionalitas dalam mengimplementasikan berbagai aspek strategis tersebut disesuaikan dengan visi dan misi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang serta diaplikasikan dengan pengukuran skala prioritas yang objektif, terukur, akurat, logis, realistis, efisien, efektif dan dibutuhkan oleh masyarakat banyak walaupun kadang sangat sulit dielakkan masuknya tekanan politis dari pihak tertentu. Pada pelaksanaannya, dengan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh Dinas, baik itu sumber daya manusia dengan berbagai keahliannya masing-masing dibidangnya yang profesional, sarana dan prasarana aparatur, serta peralatan / perlengkapan teknis yang ada sebagai penunjang keberhasilan kegiatan pembangunan, maka diharapkan tujuan utama pembangunan bidang pekerjaan umum dan penataan ruang akan lebih dapat terasa dan dinikmati baik manfaat maupun dampaknya bagi masyarakat dan lingkungan di Kabupaten Karawang. Perkembangan terakhir data jalan, jembatan dan sumber daya air di Kabupaten Karawang pada tahun 2021, disajikan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 1.1**  
**Data jalan, jembatan dan sumber daya air (jaringan irigasi), sungai dan pantai**  
**Kabupaten Karawang Tahun 2021**

<b>NO</b>	<b>INFRASTRUKTUR</b>	<b>PANJANG</b>	<b>FUNGSI</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1	Jalan Negara	51,79 Km	Arteri Primer
2	Jalan Provinsi	91,53 Km	Kolektor Sekunder
3	Jalan Tol	40,49 Km	Arteri Primer
4	Jalan Kabupaten	1.937,53 Km	- Kolektor Sekunder; - Lokal Primer; - Lokal Sekunder.
5	Jalan Poros Desa	940,70 Km	
6	Jembatan Kabupaten	541	
7	Drainase / Gorong-Gorong	Jembatan	
8	Saluran Tersier	1.270,44 Km	
9	Saluran Sekunder	1.791,00 Km	
10	Saluran Pembuang	451,40 Km	
11	Pantai	1.027,68 Km	
12	Sumber Daya Air :	84,00 Km	

Sumber : Lakip Dinas PUPR Kabupaten Karawang 2021

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan ruang senantiasa berusaha menjaga kondisi infrastruktur. Meskipun berbagai upaya telah dilakukan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, namun kemantapan infrastruktur Jalan, jembatan, sumber daya air, bangunan dan tata ruang masih belum sepenuhnya memenuhi standar pelayanan minimal. infrastruktur yang diselenggarakan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang masih banyak yang berada dalam kondisi buruk (rusak). Pada Tabel 1.2. dapat dilihat Kondisi infrastruktur yang berada di bawah kewenangan Kabupaten Karawang yang penyelenggaraannya dilakukan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Ruas jalan yang masih dalam kondisi buruk sepanjang 190,90 Km untuk Jalan Kabupaten dan 134,30 Km untuk Jalan Poros Desa. Sedangkan jembatan yang masih dalam kondisi buruk sebanyak 17 buah.

**Tabel 1.2**  
**Kondisi Infrastruktur di Kabupaten Karawang**

No	INFRASTRUKTUR	PANJANG	BAIK	SEDANG	BURUK
1	Jalan Negara	51,79 Km			
2	Jalan Provinsi	91,53 Km			
3	Jalan Tol (Bawah dan Atas)	40,49 Km			
4	Jalan Kabupaten SK Bupati Karawang Nomor: 620/Kep.384-Huk/2016	1.937,53 Km	960,52 Km	786,11 Km	190,90 Km
5	Jalan Poros Desa (data dalam proses inventarisasi dan regulasi)	940,70 Km	513,44 Km	292,96 Km	134,30 Km
6	Jembatan SK Bupati Karawang Nomor : 630/Kep.221-Huk/2018	541 Bh	116 Bh	109 Bh	17 Bh
7	Drainase / Gorong-Gorong SK Bupati Karawang Nomor: 620/Kep.369-Huk/2016	1.270,44 Km	520,87 Km	279,14 Km	470,43 Km
8	Saluran Tersier (data dalam proses inventarisasi dan regulasi)	1.791,00 Km	917,31 Km	358,20 Km	515,50 Km
9	Saluran Sekunder (data dalam proses inventarisasi dan regulasi)	451,40 Km	365,15 Km	47,94 Km	38,31 Km
10	Saluran Pembuang SK Bupati Karawang Nomor: 620/Kep.369-Huk/2016	1.027,68 Km	947,71 Km	59,74 Km	20,23 Km
11	Penanganan Abrasi Pantai dan Muara	84,00 Km	17,92 Km	40,85 Km	23,23 Km

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang Tahun 2021

Dalam menjalankan tugasnya Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang mengalami berbagai macam permasalahan diantaranya seperti tabel dibawah ini adalah:

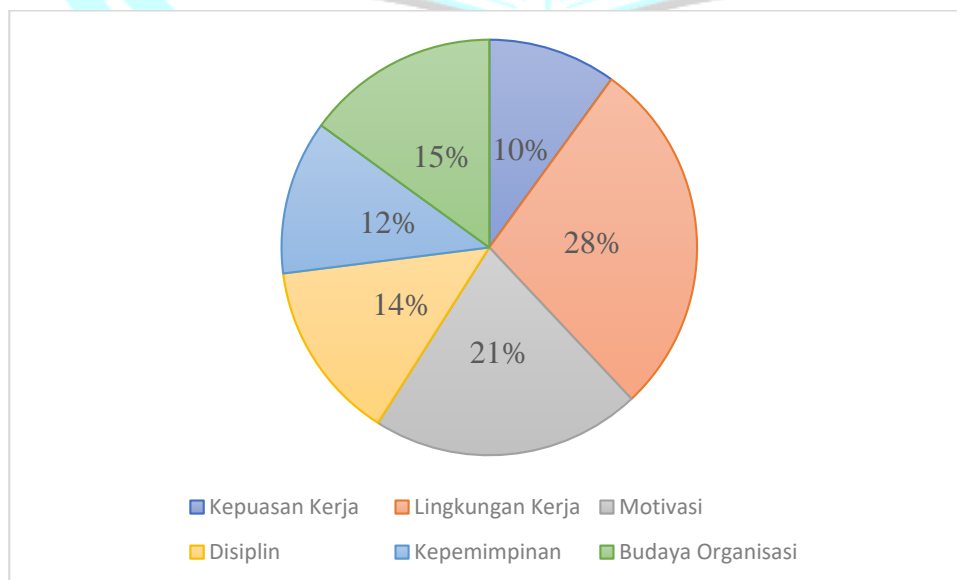
**Tabel 1.3**  
**Kondisi Infrastruktur di Kabupaten Karawang**

No	Permasalahan Bidang	Masalah
1	Permasalahan Sekretariat	Belum adanya bidang/seksi yang menangani pengembangan jasa konstruksi
2	Permasalahan Bidang Jalan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Masih terdapat jalan dan jembatan kabupaten yang belum dalam kondisi mantap yang didukung dengan utilitas pendukung.</li> <li>b. Masih belum adanya penetapan SK jalan poros desa.</li> <li>c. Belum siapnya penyediaan material pemeliharaan baik rutin/berkala/periodik jalan dan jembatan diawal musim hujan.</li> <li>d. Kurangnya koordinasi antara pemerintah pusat dan provinsi berkaitan dengan pemeliharaan jalan kewenangannya di kabupaten karawang.</li> </ul>
3	Permasalahan Bidang Sumber Daya Air	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Belum adanya koordinasi antara pemerintah pusat, provinsi dan kabupaten berkaitan dengan</li> </ul>

		<p>Pengelolaan SDA dan Bangunan Pengaman Pantai pada Wilayah Sungai (WS) dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota.</p> <p>b. Masih tumpang tindihnya kewenangan pengelolaan saluran pembuang dan muara yang ada di Kabupaten karawang.</p>
4	Permasalahan Tata Ruang Bidang	<p>a. Adanya perubahan pola tata ruang yang mengakibatkan masalah klasik yang biasa terjadi di wilayah perkotaan yaitu kemacetan (crowded) dan banjir.</p> <p>b. Belum adanya sinkronisasi tata ruang dengan pola ruang dalam pembangunan.</p>

Sumber : Lakip Dinas PUPR Kab Karawang, 2021

Dari berbagai permasalahan yang ada di Dinas PUPR kabupaten karawang maka peneliti melakukan penelitian pendahuluan (pra survey) untuk mengetahui faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Karawang. Peneliti melakukan survey dengan membuat kuisisioner kepada 30 responden yang merupakan pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang. Pra penelitian ini dilakukan selama empat hari dari tanggal 20 April sampai 25 April 2022.



Sumber : Hasil pra penelitian, 2021

**Gambar 1.1**  
**Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Karawang**

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pra survey terhadap pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Karawang. Seperti terlihat pada Gambar 1.1 di atas, bahwa faktor yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang adalah lingkungan kerja dengan persentase 28%, lalu diikuti oleh motivasi 21%, disiplin sebanyak 14%, budaya organisasi sebanyak 15%, kepuasan kerja sebanyak 12%, dan terakhir kepemimpinan sebanyak 10%. Maka faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Karawang yaitu lingkungan kerja dan motivasi. Melihat hasil survey di atas maka Dinas PUPR Kabupaten Karawang perlu melakukan pengembangan lingkungan kerja dan motivasi.

Kinerja pegawai diukur terhadap standar kinerja yang ditetapkan oleh instansi. Kinerja yang baik berarti seberapa baik pegawai dalam melakukan tugas yang diberikan. Sejalan dengan pendapat-pendapat diatas, kinerja diistilahkan sebagai prestasi kerja (*job performance*), dalam arti yang lebih luas yaitu hasil kerja dengan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan. Hampir semua pengukuran kinerja pegawai dengan mengukur kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam bekerja.

Sementara itu untuk dapat memperkuat data empirik peneliti melakukan pra penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang responden. Berikut merupakan hasil studi pendahuluan atau pra penelitian mengenai kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.4**

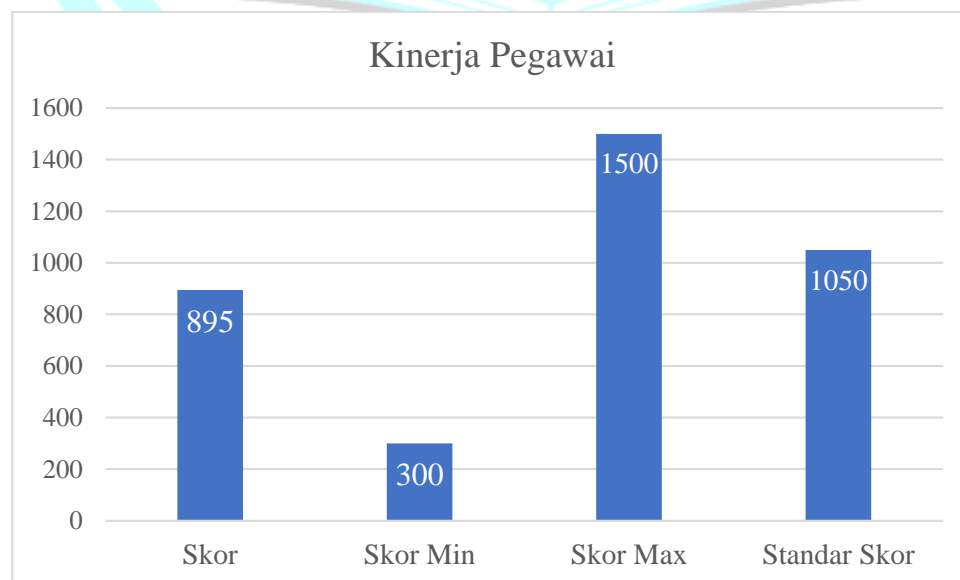
**Hasil Pra penelitian Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang**

Variabel	Indikator Pertanyaan	Jawaban Responden	
		Skor	Skor Maksimal
Kinerja	Melakukan pekerjaan sesuai dengan target	895	1500
	Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas		

Melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan		
Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan <i>Deadline</i>		
Memanfaatkan waktu secara optimal		
Datang tepat waktu		
Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja		
Membantu atasan dengan memberikan saran yang dapat dijadikan acuan		
Menghargai rekan kerja satusama lain		
Bekerja sama dengan rekankerja secara baik		

Sumber : Hasil pra penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa hasil pra penelitian kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang berdasarkan 30 responden menjawab masih belum mencapai nilai Skor Maksimal.



Sumber : Hasil pra penelitian, 2022

**Gambar 1.2**  
**Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang**

Gambar 1.2 menunjukkan bahwa bahwa kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang kurang maksimal, masih harus terus ditingkatkan karena jawaban responden nilai skornya masih dibawah nilai skor standar hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang masih belum optimal. Kinerja pegawai bisa tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya dapat terakomodir dengan baik dan bisa diterima oleh semua pegawai di dalam suatu institusi seperti motivasi dan lingkungan kerja. Karena jika motivasi pegawai baik maka pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja dan jika lingkungan kerja dapat membuat suasana menjadi nyaman serta dapat memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi lebih kondusif.

Penelitian yang dilakukan oleh Turnip (2020) menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi dan semakin baik lingkungan kerja akan berdampak pada semakin baik pula kinerja pegawai PT. XYZ. Berikut ini adalah hasil pra penelitian Motivasi kerja

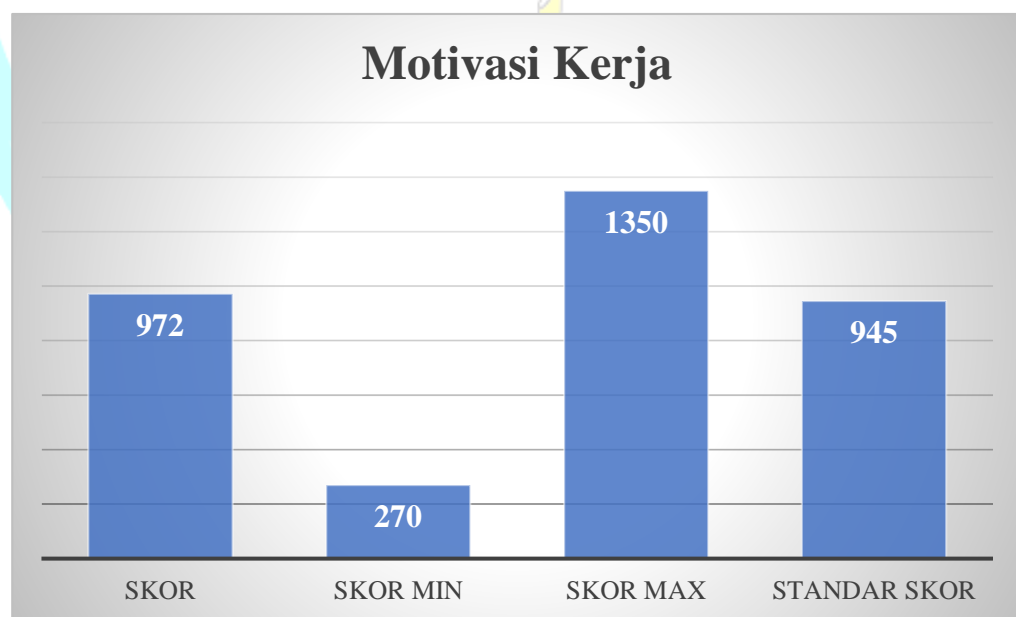
**Tabel 1.5**  
**Hasil Pra Penelitian Motivasi Kerja Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang**

Variabel	Indikator Pertanyaan	Jawaban Responden	
		Skor	Skor Maksimal
Motivasi	Memiliki dorongan untuk mengungguli orang lain dalam hal pekerjaan	972	1350
	Berusaha untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan		
	Mengharapkan pujian atau penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan		
	Menjalin persahabatan dengan rekan kerja		
	Bersikap ramah terhadap rekan kerja		
	Bersikap kooperatif atau pengertian dengan rekan kerja		
	Mempengaruhi rekan kerja agar dapat bekerja lebih baik		
	Mendorong rekan kerja agar dapat mencapai prestasi yang diharapkan		
	Membantu mengajarkan rekan kerja dalam pekerjaannya		

Sumber : Hasil pra penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 1.5 diatas dapat dilihat bahwa hasil pra penelitian motivasi

pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang berdasarkan 30 responden dengan perolehan skor 972. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi kerja di Dinas PUPR Kabupaten Karawang kurang maksimal, hal tersebut perlu di optimalkan dan masih perlu ditingkatkan karena belum mencapai pada nilai skor maksimal. Dalam hal ini motivasi dibutuhkan bagi pegawai. Karena, motivasi pegawai dapat dipengaruhi oleh dorongan diri sendiri maupun dari luar diri pegawai. Maka, dengan adanya motivasi pegawai dapat bekerja sesuai dengan harapan yang harus terpenuhi. Hasil penelitian Bukhari & Pasaribu, 2019 menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja hal ini mempertegas bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk lebih detailnya dapat dilihat dari hasil pengolahan data oleh peneliti sebagai berikut:



Sumber : Hasil pra penelitian, 2022

**Gambar 1.5**  
**Motivasi Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang**

Gambar 1.5 menunjukkan bahwa bahwa motivasi pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang kurang maksimal, dan masih harus terus ditingkatkan karena jawaban responden nilai skornya adalah 972, masih dibawah skor maksimal yaitu 1350. Jika kondisi seperti ini dibiarkan maka akan berdampak pada kinerja

pegawai, jika motivasi pegawainya mencapai nilai maksimal maka akan mendorong kinerja pegawai dengan hasil yang maksimal.

Selain motivasi terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja memiliki kontribusi yang sama untuk meningkatkan kinerja pegawai. Berikut adalah hasil pra penelitian lingkungan kerja pegawai :

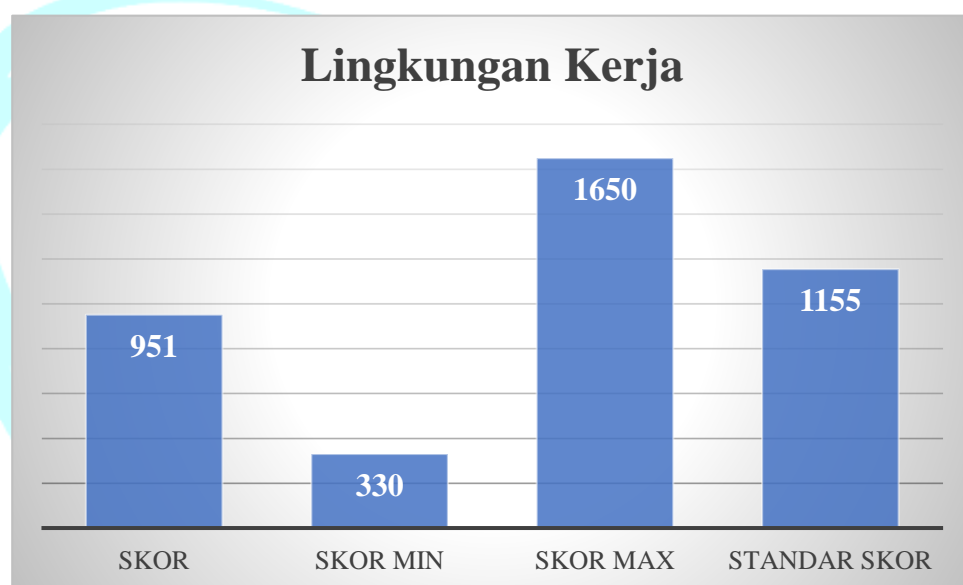
**Tabel 1.6**  
**Hasil Pra Penelitian Lingkungan Kerja Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang**

Variabel	Indikator Pertanyaan	Jawaban Responden	
		Skor	Skor Maksima 1
Kinerja	Tingkat penerangan dalam ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja	<b>951</b>	<b>1650</b>
	Suhu udara dalam ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja		
	Tidak ada suara bising atau suara mengganggu lainnya yang dapat mengganggu dalam bekerja		
	Penggunaan warna dinding dalam ruang kerja dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja		
	Ruang kerja yang ada dirasa cukup untuk melakukan pekerjaan		
	Tempat kerja memiliki keamanan yang baik		
	Kelembaban di tempat kerja dirasa sudah baik		
	Sirkulasi udara ditempat kerja dirasa sudah baik		
	Memiliki hubungan yang baik terhadap atasan		
	Memiliki hubungan yang baik terhadap sesama rekan kerja		
Memiliki hubungan yang baik terhadap siapapun jabatan dibawahnya			

Sumber : Hasil pra penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 1.6 diatas dapat dilihat bahwa hasil pra penelitian lingkungan kerja pada Dinas PUPR Kabupaten Karawang berdasarkan 30 responden menjawab dengan nilai skor 951. Hal ini menjelaskan bahwa lingkungan

kerja Dinas PUPR Kabupaten Karawang kurang baik, karena nilai skor masih dibawah nilai standar skor yaitu 1155. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Dinas PUPR Kabupaten Karawang masih belum optimal dan perlu ditingkatkan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai, yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang sangat penting untuk mendukung kinerja pegawai, berikut adalah hasil pengolahan datanya:



Sumber : Hasil pra penelitian, 2022

**Gambar 1.6**  
**Lingkungan Kerja Dinas PUPR Kabupaten Karawang**

Dengan demikian, adanya faktor motivasi dan lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai tidak hanya melibatkan kemampuan pegawai itu sendiri, namun ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerjanya. Apabila faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu dalam keadaan baik, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan sebaliknya apabila faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu dalam keadaan kurang baik, maka kinerja pegawai juga tidak akan maksimal.

Berlandaskan data dan hasil pra penelitian diatas maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN KARAWANG”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, tergantung situasi dan kondisi tempat kerja. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Kualitas kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang kurang optimal.
2. Kinerja pegawai masih kurang maksimal hal tersebut dilihat dari indikator menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *Deadline*.
3. Kinerja pegawai masih kurang optimal hal tersebut dapat dilihat dari memanfaatkan waktu secara optimal
4. Motivasi kerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten karawang masihb kurang maksimal hal tersebut dapat dilihat dari perolehan skor yang belum mencapai skor maksimal.
5. Terdapat dua indikator di variabel motivasi kerja yang nilainya masih rendah yaitu indikator bersikap ramah terhadap rekan kerja dan indikator Mempengaruhi rekan kerja agar dapat bekerja lebih baik
6. Kurang optimalnya kinerja di Dinas PUPR Kabupaten Karawang dapat dilihat dari indikator datang tepat waktu
7. Kurang maksimalnya lingkungan kerja dilihat dari Tingkat penerangan dalam ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja.

### 1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dapat diambil berdasarkan identifikasi masalah yang begitu luas maka penelitian ini dibatasi pada aspek sebagai berikut:

- a. Sebagai kajian utama bidang ilmu manajemen, khususnya bidang manajemen sumber daya manusia
- b. Dari sekian banyaknya faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dalam penelitian ini difokuskan pada peran motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.
- c. Objek pada penelitian ini adalah pegawai PUPR Kabupaten Karawang sebanyak 120 orang.
- d. Metode yang akan digunakan adalah deskriptif dan verifikatif (kuantitatif) dengan menggunakan rentang skala dan analisis verifikatif menggunakan analisis path
- e. Penelitian ini menggunakan alat bantu analisis data yaitu SPSS 21

### 1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Karawang
2. Bagaimana lingkungan kerja di Dinas PUPR Kabupaten Karawang
3. Bagaimana kinerja pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Karawang
4. Bagaimana hubungan antara Motivasi dengan lingkungan kerja
5. Bagaimana pengaruh parsial motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Karawang
6. Bagaimana pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Karawang
7. Bagaimana pengaruh simultan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Karawang

### 1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan:

1. Motivasi pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Karawang
2. Lingkungan kerja di Dinas PUPR Kabupaten Karawang

3. Kinerja pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Karawang
4. Pengaruh parsial motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Karawang
5. Pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Karawang
6. Pengaruh simultan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Karawang

#### 1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam dua sudut pandang yaitu secara akademis dan secara praktis.

1. **Secara akademis**, penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dalam bidang kajian motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

**Secara praktis**, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemerintah daerah khususnya di Dinas PUPR Kabupaten Karawang dalam penetapan sistem motivasi dan lingkungan kerja yang tepat (terbaik) bagi pegawainya dalam meningkatkan kinerja pegawai