

**Analisis Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Produktivitas Kerja
Pegawai Pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah
Karawang**

Putri Ayu Rukmini¹ Aji Tuhagana² Zenita Apriani³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana
Perjuangan Karawang

Mn20.putrirukmini@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, aji.tuhagana@ubpkarawang.ac.id²
zenita@ubpkarawang.ac.id³

ABSTRACT

This research aims to find out and understand the results of the analysis of work motivation, work environment and employee work productivity at the Regional Revenue Management Center for the Karawang Region. The location of this research is the Regional Revenue Management Center for the Karawang Region. This research method uses a qualitative descriptive approach, expressed through word selection, sentence construction, detailed narrative and visual representation. Data collection techniques using interviews, observation and documentation. The results of research on work motivation provided at the Regional Revenue Management Center for the Karawang Region are quite good. The working environment at the Regional Revenue Management Center in the Karawang Region is still less comfortable for working employees, because several facilities were found to be not very functional. The work productivity of employees at the Regional Revenue Management Center for the Karawang Region can be seen from work efficiency, always trying to provide fast and precise services to the community, but increasing work productivity has not been achieved or is not yet optimal. In this way, of course, to increase employee work productivity at the Karawang Region Regional Revenue Management Center, it is necessary to pay attention to work motivation, especially the work environment so that it can leave a deep impression on employees, which will produce better results for employees.

Keywords: Motivation, Environment, Work Productivity

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta memahami hasil analisis motivasi kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja pegawai pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Karawang. Lokasi pada penelitian ini adalah pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Karawang. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, diungkapkan melalui pemilihan kata, penyusunan kalimat, narasi terperinci, dan representasi visual. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil dari penelitian pada motivasi kerja yang diberikan pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Karawang sudah cukup baik. Lingkungan Kerja pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Karawang masih kurang nyaman bagi pegawai yang bekerja, karena beberapa fasilitas ditemukan tidak terlalu berfungsi. Produktivitas kerja pegawai pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Karawang dilihat dari efisiensi kerja selalu berusaha selalu berusaha untuk memberikan layanan yang cepat dan tepat kepada masyarakat, namun untuk meningkatkan produktivitas kerjanya belum tercapai atau belum

maksimal. Dengan begitu, tentunya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Karawang perlu memperhatikan motivasi kerja, khususnya lingkungan kerjanya sehingga dapat meninggalkan kesan yang mendalam pada pegawai, yang akan menghasilkan hasil yang lebih baik bagi pegawai.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Pada era *industry* 4.0, dimana tidak terlepas dari pengguna baik individu maupun organisasi dengan memanfaatkan basis teknologi. Kondisi ini menuntut organisasi memiliki daya saing secara kompetitif untuk memberikan dukungan dalam pencapaian tujuan, memiliki sikap individu dengan mental yang baik, semangat kerja yang tinggi sehingga dapat memanfaatkan dan menguasai sumber daya lainnya (Alias et al., 2018). Manusia dikatakan sebagai sumber daya penting karena bagaimana pun canggihnya teknologi yang ada, manusia merupakan pelaku utama dalam teknologi itu sendiri. Pemanfaatan teknologi yang dapat menunjang produktivitas diantaranya adalah pembuatan rencana pengolahan data dengan menggunakan sistem komputer, salah satunya pada bidang barang. Dengan berkembang pesatnya perusahaan atau bisnis maka akan banyak pula persaingan. Manajemen sumber daya manusia akan menjadi salah satu indikator terpenting untuk mencapai tujuan dan hasil bisnis secara efektif dan efisien. Pada organisasi pemerintahan misalnya, perlu sumber daya yang baik untuk menggerakkan roda organisasi tidaklah muda, karena harus menyesuaikan kondisi dan keadaan yang sedang terjadi. Sumberdaya tersebut yang di maksud adalah Sumber Daya Manusia (Maliki, 2020:5).

Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) sendiri adalah Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBNKB), dan seperangkat kendaraan yang dirancang untuk melaksanakan tugas pendaftaran dan indentifikasi kendaraan bermotor. Sistemnya terdiri dari pembayaran iuran wajib pajak kepada Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan (SWDKLLJ). Akronim SAMSAT erat kaitannya dengan fungsinya, yang terbagi menjadi 3 (tiga) Lembaga pelaksana dan disebut Tim Penasihat SAMSAT. Yang pertama adalah tim Badan Pendapatan Daerah (Dispenda) yang bertugas mengelola pajak kendaraan. Lalu ada Direktorat Lalu Lintas Kepolisian Daerah (Ditlantas Polda) yang menjalankan fungsi Regiden Ranmor. Terakhir ada PT Jasa Raharja (Persero) yang bertanggung jawab mengelola SWDKLLJ (iuran wajib Dana Kecelakaan Jalan). Pajak kendaraan bermotor merupakan pajak kendaraan yang merupakan bagian dari pajak daerah. Pajak kendaraan bermototr adalah pajak atas kepemilikan dan/atau pengelolaan kendaraan bermotor sebagaimana dimaksud senganPasal 1, Angka 12 dan 13 UU NO 28 Tahun 2009

Dalam penelitian Wibowo dalam (Nanang, 2023:142) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan proses yang mendorong seseorang atau kelompok kerja secara eksternal agar dapat melakukan suatu hal tertentu. Robbins dalam (Sudaryo, 2018:50) menjelaskan bahwa Motivasi adalah kemampuan mengerahkan upaya yang besar untuk mencapai tujuan perusahaan, disesuaikan dengan mampunya dalam

memenuhi kebutuhan banyak pegawai. Motivasi dalam bekerja sangatlah penting bagi seluruh pegawai. Motivasi dapat menumbuhkan semangat bekerja pada bawahan dan memotivasi mereka untuk bekerja keras serta menggunakan seluruh keterampilan dan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi Kerja sangat penting bagi Produktivitas perusahaan. Jika pemimpin tidak memotivasi pegawai untuk bekerja sebaik mungkin bagi perusahaan, maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai dan itu akan memberikan dampak tersendiri bagi perusahaannya sendiri.

Pada dasarnya sudah ada Motivasi Kerja yang cukup baik, seperti yang diungkapkan oleh Bapak Rian selaku kepala P3DW yaitu, memberikan Motivasi secara langsung dan tidak langsung. Contoh Motivasi langsung diantaranya memberikan motivasi berupa pemberian semangat oleh atasan, melakukan evaluasi sebelum mulai bekerja setiap pagi, dan pemberian bonus, dan untuk Motivasi tidak langsung antara lain memberikan fasilitas untuk menunjang kinerja pegawai, seperti kantor yang nyaman, ruangan kantor yang luas, dan ruangan khusus untuk setiap jabatan. Oleh karena itu, pemberian motivasi adalah cara yang paling efektif dalam meningkatkan pegawai lebih giat dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja yang meliputi penerangan yang memadai, siklus udara yang baik, kebisingan yang minimal, hubungan yang baik antar pegawai dan tersedianya fasilitas pendukung lainnya. Fasilitas yang diberikan kepada pegawai berdampak langsung terhadap semangat kerjapegawai dan dapat meningkatkan Produktivitas Kerja secara optimal. Menurut Niti Semito dalam Nuraini (2013:27) Lingkungan Kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai, yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan kepada pegawai tersebut, misalnya pendinginan ruangan (AC), pendinginan ruangan yang layak, penerangan, dan lainnya. Dan menurut Robbins dalam buku (Rahmawati, 2020:6) ada dua jenis lingkungan kerja diantaranya, lingkungan kerja umum dan lingkungan kerja khusus. Kantor P3DW Karawang didorong untuk menyediakan lingkungan yang nyaman serta bersih, baik fisik maupun non fisik kepada masyarakat umum dan pegawai yang bekerja dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun kondisi fisik Lingkungan Kerja kantor P3DW Karawang sebagai berikut :

Tabel 1. Data Kondisi Lingkungan Kerja pada pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Karawang

No	jenis Sarana/Prasarana	jumlah barang	kondisi	
			baik	rusak
1	Komputer	50	45	5
2	Kursi	70	65	5
3	Ac	10	7	3
4	Lift	1	-	1
5	Kamar mandi	4	2	2

Sumber: Kantor P3DW, 2023

Pada table di atas bisa dilihat pada Pusat Pengeloaan Pendapatan Daerah Wilayah Karawang masih terlihat kurang nyaman bagi para pegawai yang bekerja. Sebab, ditemukan beberapa fasilitas yang tidak terlalu berfungsi, serta beberapa peralatan kerja yang rusak. Kategori rusak di sini bukan tidak dapat digunakan, melainkan barang yang rusak atau cacat sedemikian rupa sehingga dapat digolongkan sebagai rusak atau layak pakai. Data observasi mengenai Lingkungan kerja non fisik menunjukkan bahwa komunikasi antara pegawai dan pimpinan sangat baik, meskipun masih ada beberapa pegawai yang masih canggung dengan pimpinan, serta komunikasi antar pegawai dan pegawai juga cukup baik.

Beberapa hal di atas mungkin dapat menurunkan peningkatan Produktivitas Kerja pegawai Kerja pada Pusat Pengeloaan Pendapatan Daerah Wilayah Karawang. Oleh karena itu, Lingkungan Kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan pegawai semakin stress, tidak semangat untuk kerja, dan sering terlambat masuk kerja. Demikian juga sebaliknya, jika Lingkungan Kerja sehat dan semua fasilitas nyaman, dengan sendirinya pegawai akan lebih semangat dalam bekerja, fokus menyelesaikan tugas dengan cepat dan produktif serta berkolaborasi dengan pegawai dan pimpinan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sedangkan untuk produktivitas kerja pada Pusat Pengeloaan Pendapatan Daerah Wilayah Karawang dari segi efisiensi dan kemampuan sudah cukup baik, namun dari segi kualitas pekerjaan target kerja pada Pusat Pengeloaan Pendapatan Daerah Wilayah Karawang masih kurang sesuai karena adanya kendala, sehingga hasil kerjanya masih kurang optimal, dan ketepatan dalam menyelesaikan waktunya pun masih banyak pegawai yang sering keterlambatan dalam penyelesaian tugasnya. Akan tetapi pegawai berkomitmen untuk berkomunikasi dengan atasan atau tim untuk menjelaskan situasinya dan mencari solusi bersama.

Produktivitas Kerja sangat penting untuk kinerja jangka Panjang perusahaan. Hal ini dikarenakan setiap perusahaan mempunyai pegawai yang tugasnya menjalankan kegiatan usaha dan tugas sesuai prosedur (Darmawan et al., 2023:106). Produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor antara lain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan kemampuan kerja.

Tentunya untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai pada Pusat Pengeloaan Pendapatan Daerah Wilayah Karawang perlu memperhatikan motivasi kerja dan lingkungan kerja agar dapat memberikan kesan yang mendalam kepada pegawai yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja pegawai

Terdapat beberapa penemuan *Research Gap* Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nisa (2021) menjelaskan bahwa PT Sadulur Karya Bersama di Banjarbaru sudah baik karena merupakan salah satu jenis Motivasi yang meningkatkan Produktivitas Kerja pegawai dalam suatu perusahaan, karena dilaksanakan dengan motif yang positif. Penelitian yang dilakukan oleh (Armansyah Putra, 2021) menunjukkan bahwa Karyawan PT. Budi Nugraha Bersama masih belum mempunyai lingkungan kerja yang belum maksimal baik, karena fasilitas yang kurang

memadai yang dapat membuat pegawai banyak mengeluh. Sedangkan Penelitian terdahulu Wisnuwardhana et al. (2024) Produktivitas kerja karyawan pada CV Griya Alam Mulya terdapat beberapa kendala yang dapat menghambat pekerjaan, akan tetapi semangat kerja tinggi dan kolaborasi antara karyawan membantu mengatasi hambatan ini dan menjaga produktivitas tetap tinggi.

Berdasarkan uraian penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat penelitian yang berjudul Analisis Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Karawang

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, menurut Nasution (2023:34) penelitian kualitatif metode yang fokus pada pengamatan yang mendalam. Penggunaan metode kualitatif dalam penelitian dapat menghasilkan kajian atas suatu fenomena yang lebih komprehensif. Lokasi pada penelitian ini adalah kantor Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Karawang (P3DW) yang beralamat di Jln. Jendral Ahmad Yani No. 98, Nagasari, Kec. Karwang Barat, Jawa Barat 41314. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi ditempat kerja, wawancara dengan pegawai, dan dokumentasi, dengan teknik analisis data yang melibatkan langkah-langkah seperti reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Validasi data menggunakan triangulasi sumber dari hasil wawancara dengan pegawai. Jumlah informan dalam penelitian ini adalah 5 orang, yang terdiri dari ; Informan 1 (kepala pusat) sebagai informan kunci, informan 2 (kasubag tata usaha) sebagai informan utama, informan 3 (pegawai 1), informan 4 (pegawai 2), informan 5 (pegawai 3) sebagai informan tambahan. Sumber data dari penelitian ini diperoleh dari data primer yang berasal dari sumber pertama di lokasi atau objek penelitian yang diperoleh melalui wawancara, observasi dan dokumentasi dengan pegawai pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Karawang dan data sekunder diperoleh dari sumber literatur seperti buku dan penelitian terdahulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian kualitatif ini didapat dari metode observasi, dokumentasi dan wawancara terstruktur langsung ke lokasi penelitian yaitu pada Kantor Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Karawang. Penelitian ini terdapat 5 informan yaitu kepala pusat, kasubag tata usaha dan 3 pegawai lainnya. Penulis melakukan penelitian dengan validasi data berupa triangulasi sumber untuk menjelaskan cara uji kredibilitas data atau validitas kepercayaan terhadap hasil data penelitian. Adapun hasil dari penelitian dari wawancara yang dilakukan dengan dimensi dan indikator pada variabel yang diteliti yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja

- 1) Kebutuhan fisik, pemberian bonus dan kebutuhan akan fasilitas penunjang yang mungkin tersedia ditempat kerja. Hasil wawancara dapat diintrepretasikan bahwa pimpinan selalu memberikan bonus atau *reward* kepada pegawai yang melakukan dinas luar dari tugas pokok mereka, dan dengan diberikannya fasilitas untuk menunjang kinerja pegawai, seperti ruangan kantor yang luas, dan ruangan khusus untuk setiap jabatan, serta kebijakan yang sudah diterapkan di instansi yang telah memenuhi kebutuhan fisik dengan baik.
- 2) Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, misalnya interaksi yang baik antar manusia. Hasil wawancara dapat diintrepretasikan bahwa menunjukkan bahwa hubungan antara pegawai dan pimpinan cukup baik, yang menggambarkan hubungan yang erat dan saling mendukung. Namun masih ada beberapa pegawai yang masih canggung dalam berinteraksi dengan pimpinan, meskipun demikian, kesan umumnya hubungan ditempat kerja terjalin dalam suasana positif.
- 3) Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan antar penghargaan atas apa yang telah dicapai seseorang. Hasil wawancara dapat diintrepretasikan bahwa pegawai yang memiliki kinerja yang baik dan berprestasi akan diberikan penghargaan atau pengakuan atas hasil kerjanya. Penghargaan tersebut dapat berupa berbagai bentuk, seperti penghargaan langsung, *reward* atau bonus.
- 4) Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan. Hasil wawancara dapat diintrepretasikan bahwa pada Pusat Pengeloan Pendapatan Daerah Wilayah Karawang pimpinan selalu memberikan semangat kepada para pegawai, melakukan briefing setiap pagi, melakukan olahraga pada jumat pagi, memberikan bonus tambahan, dan selalu mengapresiasi para pegawai sehingga membuat para pegawai menjadi semangat dan antusias dalam bekerja.

2. Lingkungan Kerja

- 1) Lingkungan kerja fisik, Semua kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja dan dapat memengaruhi para pegawai. Pada hasil wawancara dapat diintrepretasikan bahwa lingkungan fisik meliputi bangunan, sarana/prasarana. tempat istirahat, musholla masih belum meberikan kenyamanan bagi pegawai, terutama pada sarana/prasarana pada Pusat Pengeloan Pendapatan Daerah Wilayah Karawang masih kurang nyaman bagi pegawai yang bekerja. Diantaranya, ditemukan beberapa fasilitas yang tidak terlalu berfungsi, dan beberapa peralatan kerja yang rusak dan perlu diperbaiki seperti kursi, computer, Ac, lift, dan kamar mandi. Kategori rusak di sini bukan tidak dapat digunakan, melainkan barang yang rusak atau cacat

sedemikian rupa sehingga dapat digolongkan sebagai rusak atau layak pakai.

- 2) Lingkungan kerja non fisik, adalah yang terkait dengan relasi pekerjaan. Pada hasil wawancara dapat diinterpretasikan bahwa lingkungan non fisik pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Karawang seperti hubungan antar pegawai yang sudah diciptakan rasa kekeluargaan yang terjalin dengan baik, serta hubungan antar pegawai dan pimpinan cukup baik, namun masih ada pegawai yang merasa canggung dalam berinteraksi dengan pimpinan, dan juga pegawai menjalin kerja sama untuk pekerjaan melalui *meeting*, memberikan bantuan dan menghargai kontribusi dari setiap pegawai, serta selalu menjalankan kolaborasi satu sama lain.
3. Produktivitas Kerja
 - 1) Efisiensi, yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Hasil wawancara dapat diinterpretasikan bahwa Efisiensi kerja pegawai pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Karawang selalu berusaha untuk memberikan layanan yang cepat dan tepat kepada masyarakat. Implementasi berbagai sistem dan prosedur baru telah membantu pegawai untuk mencapai tingkat efisiensi yang lebih tinggi, untuk meningkatkan efisiensi biasanya pegawai melakukan pelatihan rutin, penggunaan teknologi informasi, dan sistem antrian elektronik.
 - 2) Kualitas pekerjaan yaitu Kualitas pekerjaan yaitu menjalankan tugas dengan baik, produktif dan berorientasi pada target. Hasil wawancara dapat diinterpretasikan bahwa kualitas pekerjaan pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Karawang dilihat dari target kerja masih kurang sesuai, karena masih terkendala pada platform yang kurang mendukung. Sistem informasi yang digunakan sering kali lambat atau tidak stabil, sehingga memperlambat proses pelayanan kepada masyarakat.
 - 3) Kemampuan, yaitu konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi, pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemauan. Hasil wawancara dapat diinterpretasikan bahwa pegawai mampu menjalankan tugas nya sesuai kemampuannya dan pengetahuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sudah baik dengan memahami peran dan tanggung jawab serta mengikuti SOP yang telah ditetapkan, untuk keterampilan biasanya pegawai mengidentifikasi keterampilan barunya dengan mengikuti pelatihan yang ada pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Karawang dan berkolaborasi dengan rekan kerja dari departemen lain, sehingga bisa membantu pegawai untuk memperluas wawasan dan keterampilannya.
 - 4) Kepatuhan terhadap perusahaan yaitu karyawan mampu mengikuti peraturan atau ketentuan yang berlaku. Hasil wawancara dapat diinterpretasikan bahwa ketaatan terhadap peraturan instansi sangat dijaga, sehingga semua pegawai pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah

Wilayah Karawang selalu berusaha untuk menaati peraturan yang ada di instansi tersebut dan semuanya tentu harus menaati peraturan yang sudah disediakan sesuai arahan instansi.. Karena, penting untuk menjaga ketertiban dan kelancaran pekerjaan

- 5) Waktu penyelesaian yaitu ketepatan waktu yang diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output. Hasil wawancara dapat diinterpretasikan bahwa pegawai selalu berusaha menyelesaikan sepenuhnya pekerjaan yang diberikan dengan tepat dan terarah, akan tetapi apabila ada kasus-kasus di mana kondisi tak terduga atau perluasan tugas dapat menyebabkan pegawai keterlambatan dalam penyelesaian tugasnya. Namun, pegawai selalu berusaha untuk mengkomunikasikan hal ini kepada atasan atau rekan timnya untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan keterlambatan, serta mencari cara untuk memastikan bahwa pekerjaan dapat diselesaikan secara efisien dan tepat waktu.

Pembahasan

1. Motivasi Kerja pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Karawang

Motivasi kerja dari pimpinan pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Karawang dirasa cukup baik, dengan diberikannya fasilitas dan kebijakan yang sudah diterapkan di instansi yang telah memenuhi kebutuhan fisik dengan baik, dan diberikannya bonus atau *reward* kepada pegawai yang melakukan dinas luar dari tugas pokok mereka. Dengan demikian, pimpinan menggunakan pendekatan yang beragam untuk memastikan pegawai tetap termotivasi dan produktif dalam menjalankan tugas mereka, seperti hubungan antara pegawai dan pimpinan cukup baik, yang menggambarkan hubungan yang erat dan saling mendukung. Namun masih ada beberapa pegawai yang masih canggung dalam berinteraksi dengan pimpinan, meskipun demikian, kesan umumnya hubungan ditempat kerja terjalin dalam suasana positif. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik dan berprestasi akan diberikan penghargaan atau pengakuan atas hasil kerjanya. Penghargaan tersebut dapat berupa berbagai bentuk, seperti penghargaan langsung, *reward* atau bonus atau pengakuan atas dedikasi dan kinerja mereka. Dengan begitu Pimpinan selalu memberikan semangat kepada para pegawai, dan selalu mengapresiasi pegawai sehingga membuat para pegawai menjadi semangat dan antusias dalam bekerja. Motivasi kerja pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Karawang sudah cukup baik untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawainya

Hal ini di dukung Penelitian yang dilakukan oleh (Dina Frillya Nisa 2021) menunjukkan bahwa PT Sadulur Karya Bersama di Banjarbaru sudah baik karena merupakan salah satu jenis Motivasi yang meningkatkan Produktivitas Kerja pegawai dalam suatu perusahaan, karena dilaksanakan dengan motif yang positif.

2. Lingkungan Kerja pada Pusat Pengeloaan Pendapatan Daerah Wilayah Karawang

Lingkungan fisik pada Pusat Pengeloaan Pendapatan Daerah Wilayah Karawang pada sarana/prasarana. tempat istirahat, musholla masih belum memberikan kenyamanan bagi pegawai, terutama pada sarana/prasarana masih kurang nyaman bagi pegawai yang bekerja. Diantaranya, ditemukan beberapa fasilitas yang tidak terlalu berfungsi, dan beberapa peralatan kerja yang rusak dan perlu diperbaiki seperti kursi, computer, Ac, lift, dan kamar mandi. Kategori rusak di sini bukan tidak dapat digunakan, melainkan barang yang rusak atau cacat sedemikian rupa sehingga dapat digolongkan sebagai rusak atau layak pakai. Lingkungan non fisik pada Pusat Pengeloaan Pendapatan Daerah Wilayah Karawang seperti hubungan antar pegawai yang sudah diciptakan rasa kekeluargaan yang terjalin dengan baik, serta hubungan antar pegawai dan pimpinan cukup baik, namun masih ada pegawai yang merasa canggung dalam berinteraksi dengan pimpinan, dan juga pegawai menjalin kerja sama untuk pekerjaan melalui *meeting*, memberikan bantuan dan menghargai kontribusi dari setiap pegawai, serta selalu menjalankan kolaborasi satu sama lain. Berbagai faktor yang disebutkan di atas merupakan factor-faktor yang dapat menurunkan peningkatan Produktivitas Kerja pada Pusat Pengeloaan Pendapatan Daerah Wilayah Karawang.

Hal ini didukung oleh Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Armansyah Putra, 2021) menunjukkan bahwa Karyawan PT. Budi Nugraha Bersama masih belum mempunyai lingkungan kerja yang belum maksimal baik, karena fasilitas yang kurang memadai yang dapat membuat pegawai banyak mengeluh.

3. Produktivitas Kerja pada Pusat Pengeloaan Pendapatan Daerah Wilayah Karawang

Produktivitas kerja pada Pusat Pengeloaan Pendapatan Daerah Wilayah Karawang dari segi efisien kerja pegawai selalu berusaha untuk memberikan layanan yang cepat dan tepat kepada masyarakat. Untuk meningkatkan efisiensi biasanya dengan cara pelatihan rutin, penggunaan teknologi informasi, dan sistem antrian elektronik. Dari segi kualitas pekerjaan dilihat dari target kerja pada Pusat Pengeloaan Pendapatan Daerah Wilayah Karawang masih kurang sesuai, karena keterbatasan platform teknologi yang digunakan. Sistem informasi yang digunakan pegawai sering kali lambat atau tidak stabil, sehingga memperlambat proses pelayanan kepada masyarakat, sehingga untuk hasil kerja masih belum cukup memuaskan. Dari segi kemampuan pegawai mampu menjalankan tugas nya sesuai kemampuannya dan pengetahuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya cukup baik, pegawai mengidentifikasi keterampilan barunya dengan mengikuti pelatihan yang disediakan oleh kantor dan saling

kolaborasi sesama rekan timnya, sehingga bisa membantu pegawai untuk memperluas wawasan dan keterampilannya. Dari segi kepatuhan terhadap perusahaan semua pegawai pada Pusat Pengeloaan Pendapatan Daerah Wilayah Karawang selalu berusaha untuk menaati peraturan yang ada di instansi tersebut dan semuanya tentu harus menaati peraturan yang sudah disediakan sesuai arahan instansi. Karena, penting untuk menjaga ketertiban dan kelancaran pekerjaan. Dan dari segi waktu penyelesaian, pegawai selalu berusaha menyelesaikan sepenuhnya pekerjaan yang diberikan dengan tepat dan terarah, akan tetapi masih ada pegawai yang sering keterlambatan dalam penyelesaian tugasnya.. Namun, pegawai selalu berusaha untuk mengkomunikasikan hal ini kepada atasan atau rekan timnya untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan keterlambatan, serta mencari cara untuk memastikan bahwa pekerjaan dapat diselesaikan secara efisien dan tepat waktu.

Hal in juga didukung oleh penelitian terdahulu (Marsofiyati, 2024) Produktivitas kerja karyawan pada CV Griya Alam Mulya terdapat beberapa kendala yang dapat menghambat pekerjaan, akan tetapi semangat kerja tinggi dan kolaborasi antara karyawan membantu mengatasi hambatan ini dan menjaga produktivitas tetap tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas yang dilakukan peneliti, kesimpulannya bahwa:

1. Motivasi Kerja pada Pusat Pengeloaan Pendapatan Daerah Wilayah Karawang sudah cukup baik, dilihat dari Kebutuhan fisik dilakukan dengan pemberian bonus atau reward dan memberikan fasilitas lengkap untuk menunjang kinerja pegawai. Kebutuhan social dilihat dari hubungan antara pegawai dan pimpinan cukup baik. Kebutuhan akan penghargaan dilakukan dengan diberikannya penghargaan atau pengakuan atas hasil kerja pegawai yang memiliki kinerja yang baik dan berprestasi. Penghargaan tersebut berupa penghargaan langsung, reward atau bonus. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan dilakukan dengan pimpinan selalu memberikan semangat dan dorongan untuk memotivasi pegawai agar lebih giat lagi dalam bekerjanya.
2. Lingkungan fisik pada Pusat Pengeloaan Pendapatan Daerah Wilayah Karawang yang terdiri dari bangunan, tempat istirahat, musholla dan peralatan masih belum memberikan kenyamanan bagi pegawai yang bekerja. Diantaranya, ditemukan beberapa fasilitas yang tidak terlalu berfungsi, dan beberapa peralatan kerja yang rusak dan perlu diperbaiki seperti kursi, computer, Ac, lift, dan kamar mandi. Lingkungan non fisik pada Pusat Pengeloaan Pendapatan Daerah Wilayah Karawang dapat dilihat dari hubungan antar pegawai dan hubungan atasan dengan pegawainya yang terjalin dengan baik karena menjunjung kekeluargaan. Dengan demikian,

faktor-faktor inilah yang menghambat peningkatan Produktivitas Kerja pegawai pada Pusat Pengeloan Pendapatan Daerah Wilayah Karawang .

3. Produktivitas kerja pegawai pada Pusat Pengeloan Pendapatan Daerah Wilayah Karawang dilihat dari efisiensi kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya selalu berusaha untuk cepat dan tepat dalam meberikan pelayanannya kepada masyarakat. Dilihat dari segi kualitas pekerjaan target kerja masih kurang sesuai atau sering naik turun, dan sehingga untuk hasil kerja masih belum memuaskan, dilihat dari segi kemampuan pegawai mampu menjalankan tugas nya sesuai kemampuannya dan pengetahuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sudah cukup baik, dengan mengidentifikasi keterampilan barunya biasanya pegawai mengikuti pelatihan dan kolaborasi sesama rekan timnya, dari segi menaati peraturan semua pegawai sudah berusaha menaati peraturan dengan produser yang berlaku. Dan dari segi waktu penyelesaian masih ada pegawai yang sering keterlambatan dalam penyelesaian tugasnya. Dalam situasi tersebut, pegawai berkomitmen untuk berkomunikasi dengan atasan atau tim untuk menjelaskan situasinya dan mencari solusi Bersama

Dari kesimpulan tersebut diharapkan kantor Pusat Pengeloan Pendapatan Daerah Wilayah Karawang agar selalu mempertahankan motivasi kerja yang cukup baik ini dan lebih ditingkatkan lagi, serta hendaknya pimpinan harus mampu memperbaiki kondisi Lingkungan Kerja, khususnya Lingkungan Kerja fisik yang banyak fasilitas sudah tidak berfungsi, agar dapat meningkatkan Produktivitas Kerja pegawai pada Pusat Pengeloan Pendapatan Daerah Wilayah Karawang . Produktivitas kerja pegawai pada Pusat Pengeloan Pendapatan Daerah Wilayah Karawang dilihat dari efisiensi kerja selalu berusaha untuk memberikan layanan yang cepat dan tepat kepada masyarakat. Implementasi berbagai sistem dan prosedur baru telah membantu pegawai untuk mencapai tingkat efisiensi yang lebih tinggi, namun untuk meningkatkan produktivitas kerjanya belum tercapai atau belum maksimal. Tentunya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Pusat Pengeloan Pendapatan Daerah Wilayah Karawang perlu memperhatikan motivasi kerja dan lingkungan kerja agar dapat memberikan kesan yang mendalam kepada pegawai yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Alias, N. E., Rohmanan, N. H., Ismail, S., Koe, W.-L., & Othman, R. (2018). Factors influencing turnover intention in a Malaysian manufacturing company. *KnE Social Sciences*, 771–787.
- Ardela, F. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional Dalam Perusahaan*. Finansialku.Com. <https://www.finansialku.com/lifestyle/sumber-daya-manusia-internasional/>
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.

- Darmawan, D., Tinambunan, A. P., Hidayat, A. C., Sriharyati, S., Hamid, H., Estiana, R., Sono, M. G., Ramli, A., Sondeng, S., & others. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ERA DIGITAL*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Febrian, W. D. F., & Ilosa, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BCA FINANCE JAKARTA BARAT. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 243–254.
- Hamali, A. Y. (2023). *Pemahaman Manajemen Sumber daya Manusia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Iverson, B. L., & Dervan, P. B. (2021). *Msdm Perencanaan Global Dalam Organisasi Konsep*. CV Media Sains Indonesia.
- Lilia, W., Lombu, J. W., Napitupulu, P., Laoly, A. K., & Nainggolan, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Intertama Trikencana Bersinar Medan. *CERMIN: Jurnal Penelitian*, 4(1), 24–38.
- Maliki, B. I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Embun Tiur (ed.)). PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Marsela, R., & Hartiningtyas, L. (2022). Analisis Lingkungan Kerja dan Tata Ruang dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Meubel Permata Wood Desa Kates Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Penelitian Mahasiswa Ilmu Sosial Ekonomi Dan Bisnis Islam (SOSEBI)*, 2(1), 29–52.
- Nanang, T. (2023). *Buku Pintar Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Anak Hebat Indonesia.
- Nisa, D. F. (2021). *Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sadulur Karya Bersama Di Banjarbaru*. Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Novi, Y. (2022). *Pengembangan Sdm Era Digital (Hartini (Ed.); P. 301)*. Media Sains Indonesia.
- Nuraini. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh pemberdayaan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611–5631.
- Rahmawati, I. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. LPPM Universitas KH.A. Wahab Hasbullah.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sudaryo, yoyo. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (p. 248). CV ANDI OFFSET.

- Sugiyono. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, dan Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Suprpto, E., Mahaputra, M. R., & Mahaputra, M. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT REMCO Jambi. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 948–955.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, R., Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, F., Kairupan, D. J. I., Siregar, Z. H., & others. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Penerbit Widina.
- Trisakti, Y. (2008). *Dasar Dasar Manajemen*. Grasindo.
- Tuhagana, A. (2020a). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN KAWASAN INDUSTRI DI KABUPATEN KARAWANG. *BUANA ILMU*, 4(2), 124–137.
- Tuhagana, A. (2020b). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pupuk Di Karawang. *BUANA ILMU*, 4(2), 176–203.
- Tuhagana, A., Tiadinda, D., & Putri, I. P. (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Summit Adyawinsa Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Kreatif*, 8(2), 23–30.
- Ulfah, A. K., Razali, R., Rahman, H., Ghofur, A., Bukhory, U., Wahyuningrum, R., Yusup, M., Inderawati, R., & Muqoddam, F. (2022). *Ragam Analisis Data Penelitian (Sastra, Riset Dan Pengembangan)*. IAIN Madura Press.
- Wijaya, H. (2019). *Analisis Data Kualitatif: Sebuah Tinjauan Teori & Praktik*. Sekolah Tinggi Theologia Jaffray.
- Wisnuwardhana, A. P., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2024). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Griya Alam Mulya. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 2(1), 13–27.