

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian inti dari perusahaan. Kinerja dan hasil produksi baik barang atau jasa dipengaruhi oleh tingkat sumber daya manusia yang dimiliki pegawai. Sumber daya manusia merupakan kemampuan atau keahlian dan kualitas yang dimiliki pegawai dalam menghasilkan barang atau jasa.

Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Purwodadi terletak di Jalan. S. Parman No 23 Purwodadi 58111. Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Purwodadi memiliki ASN sejumlah 73 orang dan pegawai honorer sejumlah 67 orang dengan Visi sebagai berikut “Terwujudnya masyarakat Kabupaten Grobogan yang sejahtera secara utuh dan menyeluruh” dengan Misi “Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur, tata kelola pemerintahan yang akuntabel dan kualitas pelayanan publik” serta tujuan untuk “Meningkatkan kualitas dan akuntabilitas dalam perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan kinerja serta pengelolaan keuangan daerah”.

Penelitian ini dimotivasi oleh fenomena pegawai di BPPKAD Kota Purwodadi belum memperoleh kepuasan kerja karena antara lain kurangnya sarana dan prasarana pendukung kinerja, pegawai dalam bekerja tidak cukup hanya kerja keras saja untuk mencapai kepuasan kerja, padahal pegawai harus

mampu mendukung tujuan organisasi. Berdasarkan wawancara awal, seorang pegawai mengatakan bahwa kepuasan kerja akan tercapai apabila ada kompensasi bagi pegawai, lingkungan kerja yang nyaman dan budaya organisasi dimana pegawai patuh akan peraturan. Pemimpin tidak hanya memberikan motivasi kepada pegawai dengan komunikasi interpersonal tetapi juga harus menggunakan komunikasi personal dengan demikian dapat memberikan semangat kerja kepada pegawai untuk bekerja lebih optimal.

Organisasi memiliki cara dan gaya yang berbeda untuk mencapai tujuannya dengan menggunakan sumber-sumber yang ada. Sumber daya yang ada penting bagi organisasi, salah satu faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial adalah sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya ini dikelola.

Peran strategis sumber daya manusia dalam organisasi dapat dilihat dari segi teori sumber daya manusia, dimana fungsi organisasi adalah menggerakkan seluruh sumber daya atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan organisasi sebagai faktor utama. Sumber daya sebagaimana disebutkan di atas adalah sumber daya manusia strategis yang memberikan nilai tambah (*added value*) sebagai tolak ukur keberhasilan tujuan, visi dan misi organisasi. dengan demikian, peningkatan sumber daya manusia adalah mendapatkan *added value* yang maksimum yang dapat mengoptimalkan *competitive advantage* sehingga peningkatan kinerja menjadi optimal.

Kepuasan kerja menurut Sutrisno (2014 :75) merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pekerja memandang pekerjaan mereka. Menurut Priansa (2014 : 291) kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pekerja dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pekerja terhadap pekerjaannya. Sedangkan, menurut Badriyah (2015) kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaannya atau perilakunya terhadap masing-masing. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya baik suka atau tidak suka dibandingkan dengan harapannya. Kepuasan kerja akan terjadi apabila adanya kesesuaian harapan dengan berbagai aspek-aspek pekerjaan.

Pegawai BPPKAD Kota Purwodadi yang sudah merasa puas akan bekerja dengan senang hati tanpa adanya paksaan dan akan lebih giat bekerja untuk mencapai tujuan. Selain itu pegawai yang puas akan memberikan dampak yang baik bagi tempatnya bekerja. Sehingga Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Purwodadi harus lebih memahami faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawainya.

Pegawai yang mendapat motivasi dari atasan belum cukup untuk membuat pegawai mencapai kepuasan kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya seperti motivasi. Motivasi menurut Robins dan Judge (2013) adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut Bangun (2012) motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Sedangkan menurut Widodo (2015:187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri seseorang untuk bekerja mencapai tujuannya tanpa adanya paksaan.

Motivasi sangat dibutuhkan khususnya pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Purwodadi. Motivasi akan memberikan suntikan semangat kepada pegawai untuk bekerja lebih giat sehingga mampu bersinergi mewujudkan visi, misi dan tujuan dari BPPKAD Kota Purwodadi.

Adanya kompensasi bagi pegawai, lingkungan kerja yang mendukung dan budaya organisasi yang disiplin patuh akan aturan akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat mencapai tujuan sehingga pegawai mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Kompensasi menurut Hasibuan

(2017:119) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Handoko (2014 :115) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan, menurut Wibowo (2016 : 271) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk apresiasi organisasi atas usahanya bagi organisasinya.

Organisasi harus memberikan kompensasi terhadap pegawainya yang telah bekerja dengan baik dan maksimal mencapai tujuan organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Setiap pegawai yang bekerja pasti menginginkan adanya kompensasi dan berharap besarnya kompensasi melebihi organisasi-organisasi lainnya. Kompensasi langsung dapat berupa gaji, bonus atau kenaikan jabatan. Sedangkan, kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan pensiun, tunjangan hari tua atau pemberian asuransi kesehatan. Adanya kompensasi ini akan menumbuhkan semangat dan motivasi pegawai untuk bekerja lebih giat. Kompensasi juga akan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi pegawai karena usahanya selama ini membuahkan hasil dan dihargai oleh organisasinya.

Pemberian kompensasi harus sebanding dengan usaha yang dilakukan oleh pegawai. BPPKAD Kota Purwodadi dalam memberikan kompensasi

harus memperhatikan banyak hal seperti jarak antara tempat tinggal pegawai dengan kantor dan UMR Kota Purwodadi. Pemberian kompensasi yang pantas akan meningkatkan motivasi pegawai yang berdampak baik pada BPPKAD Kota Purwodadi itu sendiri.

Faktor lain yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan bagian dari organisasi yang selalu berhubungan dengan aktivitas pegawai. Organisasi yang memiliki lingkungan kerja yang kondusif akan membuat pegawai bekerja lebih nyaman. BPPKAD Kota Purwodadi sudah memenuhi kriteria sesuai dengan standar lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi organisasi itu sendiri dan begitu juga sebaliknya. Sehingga BPPKAD Kota Purwodadi harus melakukan evaluasi berkala terhadap keadaan lingkungan kerjanya agar pegawai dapat bekerja dengan maksimal.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018 : 66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Sedermayanti (2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sedangkan, menurut Nitisemito (2014) lingkungan kerja

adalah sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktifitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar karyawan merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruangan kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar tempat kerja para pekerja yang mempengaruhi aktivitas pekerja untuk mencapai tujuan.

Selain kompensasi dan lingkungan kerja, faktor yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja adalah budaya organisasi. Fenomena yang terjadi adanya pekerja yang sering terlambat dan mengumpulkan pekerjaan tidak tepat waktu akan menjadi penghambat untuk mencapai tujuan. Secara tidak langsung budaya organisasi akan menjadi identitas bagi anggotanya. Pegawai yang berada pada budaya organisasi disiplin akan dianggap sebagai pegawai yang disiplin, sebaliknya pegawai yang berada didalam budaya organisasi terlambat akan dipandang sebagai pegawai yang sering terlambat. Pihak BPPKAD Kota Purwodadi untuk menciptakan budaya organisasi yang disiplin harus memberikan sanksi bagi pegawai yang sering terlambat dan memberikan *reward* bagi pegawai yang rajin dan disiplin. Pemberian kompensasi atau *reward* akan memberikan dorongan semangat bagi pegawai untuk bekerja lebih giat lagi dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Budaya organisasi merupakan alat pemecahan masalah atau solusi, yang secara konsisten dapat berjalan dengan baik dalam suatu kelompok atau

lembaga tertentu dalam menghadapi persoalan-persoalan eksternal dan internalnya, sehingga dapat ditularkan atau diajarkan kepada para anggotanya baik yang baru maupun lama sebagai suatu metode persepsi, berfikir dan merasakan dalam hubungannya dengan persoalan-persoalan tersebut (Mulyadi, 2015 : 96). Menurut Wadiah (2016 : 196), budaya organisasi pada hakikatnya nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti dan pola perilaku bersama dalam organisasi. Sedangkan, menurut Sutrisno (2015 : 2) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*value*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu kebiasaan di dalam lingkungan kerja yang mengandung nilai-nilai, norma-norma, pedoman dan kode etik yang menjadi identitas anggotanya.

Budaya organisasi dapat menjadi pemecah masalah dalam lingkungan kerja. Budaya organisasi yang disiplin akan memberikan citra yang baik bagi kantor BPPKAD Kota Purwodadi. Kantor BPPKAD dalam aktivitasnya membutuhkan pegawai yang disiplin dan teliti karena berkaitan dengan

keuangan dan aset daerah. Memberikan kompensasi dapat menjadi motivasi untuk karyawan bekerja lebih giat. Pegawai yang termotivasi akan bekerja lebih giat, pegawai merasa dihargai sehingga pegawai merasa puas. pegawai yang puas akan bekerja tanpa paksaan dan lebih optimal kinerja dibandingkan dengan pegawai yang tidak puas. Pegawai yang tidak puas akan bekerja dengan terpaksa, tidak patuh aturan dan kinerjanya buruk. Untuk itu kantor BPPKAD Kota Purwodadi harus lebih memperhatikan hak-hak pegawainya.

Atas uraian diatas maka dalam penelitian ini akan dikaji kepuasan kerja pada pegawai honorer Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Purwodadi. Kepuasan kerja penting untuk mencapai tujuan. Permasalahan yang sering terjadi adalah banyaknya pegawai honorer yang tidak disiplin dalam bekerja yang dapat menghambat pencapaian tujuan.

Motivasi dapat menjadi cambuk bagi pegawai untuk bekerja lebih optimal untuk mencapai tujuan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Juniari *et.al* (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun, penelitian Andi *et.al* (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kesenjangan teori terkait hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja maupun temuan hasil penelitian (*teori gap*) dan kesenjangan antara temuan hasil penelitian (*riset gap*) telah menimbulkan rasa ingin tahu untuk mengkaji lebih mendalam hubungan antara kedua variabel yaitu pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja merupakan arah pengaruh yang dikaji

dalam penelitian ini. Berdasarkan fenomena, landasan teori serta *teori gap* dan *riset gap*, maka perlu diuji kembali secara empirik pengaruh motivasi dan kepuasan kerja pegawai honorer Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Purwodadi.

Kompensasi dapat menjadi alternative bagi kantor BPPKAD untuk mendorong semangat kerja pegawainya. Adanya kompensasi membuat pegawai lebih merasa dihargai kerja kerasnya sehingga kepuasan kerja akan tercapai. Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Tannady dan Sitorus (2017), Sinaga (2018) dan Siagian dan Pranoto (2019) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Hasil penelitian relevan yang dilakukan oleh Pradita (2017) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi. Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Hatang *et.al* (2016) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian relevan yang dilakukan oleh Seidy *et.al* (2018) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kesenjangan teori terkait hubungan antara kompensasi dengan motivasi maupun kepuasan kerja serta temuan hasil penelitian (*teori gap*) dan kesenjangan antara temuan hasil penelitian (*riset gap*) telah menimbulkan rasa ingin tahu untuk mengkaji lebih mendalam hubungan antara kedua variabel yaitu pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja merupakan arah pengaruh yang dikaji dalam penelitian ini. Berdasarkan

fenomena, landasan teori serta *teori gap* dan *riset gap*, maka perlu diuji kembali secara empiric pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja pegawai honorer Kantor Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Purwodadi.

Lingkungan kerja yang nyaman menjadi harapan setiap pegawai. Lingkungan menjadi faktor pendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dan pegawai mampu mencapai kepuasan kerja. Hasil penelitian relevan yang dilakukan oleh Narasuci *et.al* (2018), membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Siagian dan Pranoto (2019) , membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi. Hasil penelitian yang relevan yang dilakukan oleh Hatang *et.al* (2016), membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang relevan yang dilakukan oleh Wongker *et.al* (2018), membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kesenjangan teori terkait hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi maupun kepuasan kerja serta temuan hasil penelitian (*teori gap*) dan kesenjangan antara temuan hasil penelitian (*riset gap*) telah menimbulkan rasa ingin tahu untuk mengkaji lebih mendalam hubungan antara kedua variabel yaitu pengaruh antara lingkungan kerja terhadap motivasi dan kepuasan kerja merupakan arah pengaruh yang dikaji dalam penelitian ini. Berdasarkan

fenomena, landasan teori serta *teori gap* dan *riset gap*, maka perlu diuji kembali secara empirik pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dan kepuasan kerja pegawai honorer Kantor Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Purwodadi.

Budaya organisasi akan menjadi identitas bagi seorang pegawai. Budaya organisasi yang baik akan ikut mempengaruhi kinerja pegawai dan akan menjadi motivasi bagi pegawai untuk bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku. Budaya yang baik dan mampu bersinergi untuk mencapai tujuan akan berdampak pada kepuasan kerja. Hasil penelitian relevan yang dilakukan oleh Giantari dan Riana (2017) dan Tannady dan Sitorus (2017), membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Hasil penelitian relevan yang dilakukan oleh Sinaga (2018), membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi. Hasil penelitian relevan yang dilakukan oleh Herawan *et.al* (2015), membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian relevan yang dilakukan oleh Andi *et.al* (2019), membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kesenjangan teori terkait hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi maupun kepuasan kerja serta temuan hasil penelitian (*teori gap*) dan kesenjangan antara temuan hasil penelitian (*riset gap*) telah menimbulkan rasa ingin tahu untuk mengkaji lebih mendalam hubungan antara kedua variabel

yaitu pengaruh antara budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja merupakan arah pengaruh yang dikaji dalam penelitian ini. Berdasarkan fenomena, landasan teori serta *teori gap* dan *riset gap*, maka perlu diuji kembali secara empiric pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja pegawai honorer Kantor Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Purwodadi.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka akan dilakukan penelitian kembali dengan mengambil obyek pegawai honorer Kantor Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Purwodadi. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi peneliti yang akan datang serta bagi manajemen dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai honorer Kantor Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Purwodadi. Adapun, judul penelitian yang dirumuskan adalah Kajian Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi (Studi Pada BPPKAD Kota Purwodadi).

B. Perumusan dan Pembatasan Masalah Penelitian

1. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut :

- a. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai honorer Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Purwodadi?

- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai honorer Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Purwodadi?
- c. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai honorer Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Purwodadi?
- d. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Purwodadi?
- e. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Purwodadi?
- f. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Purwodadi?
- g. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Purwodadi?

2. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah yang dimaksud agar penelitian ini tidak terlalu luas dan jelas ruang lingkupnya. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Purwodadi dengan obyek penelitian adalah pegawai honorer Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Purwodadi.
- b. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah variabel independen yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi, sedangkan variabel intervening adalah motivasi dan variabel dependen adalah kepuasan kerja.
- c. Penelitian ini merupakan tipe statistik kuantitatif, yaitu membuat analisis perhitungan berdasarkan data yang ada dan mendiskripsikan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diteliti.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dari perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Menganalisis dan memberikan bukti signifikansi pengaruh kompensasi terhadap motivasi pegawai honorer Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Purwodadi.
- b) Menganalisis dan memberikan bukti signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai honorer Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Purwodadi.

- c) Menganalisis dan memberikan bukti signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai honorer Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Purwodadi.
- d) Menganalisis dan memberikan bukti signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai honorer Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Purwodadi.
- e) Menganalisis dan memberikan bukti signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai honorer Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Purwodadi.
- f) Menganalisis dan memberikan bukti signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai honorer Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Purwodadi.
- g) Menganalisis dan memberikan bukti signifikansi pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai honorer Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Purwodadi.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya bahan kepustakaan dan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia yang

dapat ditindaklanjuti. Hasil penelitian ini juga menjadi rujukan peneliti berikutnya.

2) Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan bagi pimpinan Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Purwodadi dalam pengambilan kebijaksanaan serta merumuskan kebijakan dan strategi untuk mendorong motivasi guna menciptakan kepuasan kerja pegawai honorer di kantor Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Purwodadi.