

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif mampu meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu factor yang sangat memengaruhi keberhasilan sebuah organisasi atau instansi adalah sumber daya manusia. Sebuah organisasi atau instansi yang memiliki sumber daya manusia memadai akan memiliki peluang besar dalam pencapaian tujuan. Sebaliknya, instansi yang tidak memiliki kekuatan pada sumber daya manusia akan sulit untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya usaha yang didukung oleh semua pihak baik dari pihak manajemen maupun pihak pegawai.

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam operasional instansi yang dituntut untuk lebih memperhatikan aspek sumber daya manusia yang dimilikinya agar tercipta pegawai yang tangguh, jujur, professional, cerdas, kreatif dan berpandangan kedepan yang diharapkan dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap kemajuan instansi. Seiring dengan perkembangannya, instansi seringkali mengabaikan tentang pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya. Kendati sering terdengar isu tentang pentingnya pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan instansi pemerintahan, tetapi penanganannya secara

terencana dan terfokus, baik oleh kelompok maupun individu. Oleh karena itu, potensi setiap sumber daya manusia yang ada harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal.

Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dengan baik tidak hanya terjadi pada perusahaan swasta, tetapi pemerintah juga perlu memperhatikan hal-hal tersebut terutama instansi pemerintah seperti Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Subang. Hal ini didukung oleh Peraturan Daerah Kabupaten Subang Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Subang.

Berdasarkan Peraturan Bupati Subang Nomor 74 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang. Dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan sumber Daya Manusia Kabupaten Subang mempunyai tugas pokok membantu bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Pemerintah Kabupaten.

Instansi pemerintah sendiri adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara, pemerintah, dan pembangunan. Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Aktivitas analisis yang bertujuan untuk mengetahui peningkatan akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah yaitu sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP). Adapun SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) merupakan perangkat pemerintah daerah baik tingkat Provinsi maupun Kabupaten/Kota di Indonesia yang bertanggung jawab kepada Gubernur/Bupati/Walikota dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan dekonsentrasi/tugas pemerintahan di bidang tertentu di daerah Provinsi/Kabupaten/Kota. Pembentukan SKPD ini yaitu pada tahun 2004 dalam Undang-undang Pasal 120 No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PERMENPAN RB) Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang dimana terdapat program penguatan akuntabilitas kinerja dalam rangka reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme), meningkatnya kualitas pelayanan public kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) diterapkan sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP dan Evaluasi implementasi SAKIP yang berfungsi untuk mendorong adanya peningkatan kinerja instansi pemerintah secara konsisten serta mewujudkan capaian kinerja instansinya sesuai diamanahkan dalam RPJMN (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah).

Tabel 1. 1
Penilaian Kategori Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	> 90 – 100	Sangat Memuaskan
2	A	> 80 – 90	Memuaskan
3	BB	> 70 – 80	Sangat Baik
4	B	> 60 – 70	Baik
5	CC	> 50 – 60	Cukup/ Memadai
6	C	> 30 – 50	Kurang
7	D	> 0 – 30	Sangat Kurang

Sumber: PERMENPAN RB Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 yang dikeluarkan oleh Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PERMENPAN RB) Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkatan nilai kategori instansi pemerintah yang berfungsi untuk menentukan di posisi mana instansi pemerintah tersebut yang memiliki tingkat kinerja akuntabilitas sangat memuaskan sampai kinerja akuntabilitas yang sangat kurang.

Berikut tabel 1.2 mengenai evaluasi SAKIP SKPD Kabupaten Subang Tahun 2022 dengan tujuan untuk memperkuat alasan peneliti tertarik melakukan penelitian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Kabupaten Subang sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Subang Tahun 2020-2022

No	Nama SKPD	Nilai Kriteria		
		2020	2021	2022
1	Inspektorat	BB	BB	A
2	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	B	BB	A
3	Dinas Pengendalian Penduduk, KB, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	B	BB	A
4	Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga	BB	BB	A
5	Dinas Perikanan	BB	BB	A
6	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	B	BB	A
7	Dinas Kesehatan	BB	BB	A
8	Dinas Komunikasi dan Informatika	BB	BB	A
9	Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan	B	BB	A

No	Nama SKPD	Nilai Kriteria		
		2020	2021	2022
10	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	BB	BB	A
11	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	BB	BB	A
12	Dinas Perhubungan	BB	BB	A
13	Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan dan Perindustrian	BB	BB	A
14	Dinas Pertanian	BB	BB	BB
15	Rumah Sakit Umum Daerah Subang	B	BB	BB
16	Dinas Sosial	BB	BB	A
17	Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran	BB	BB	A
18	Dinas Kearsipan dan Perpustakaan	BB	BB	A
19	Dinas Lingkungan Hidup	BB	BB	A
20	Dinas Ketahanan Pangan	B	BB	BB
21	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	B	BB	A
22	Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	B	BB	B

Sumber: Inspektorat Kabupaten Subang

Berdasarkan Tabel 1.2 pada tiga tahun kebelakang hasil SAKIP di lingkungan pemerintah kabupaten subang mengalami kenaikan dan penurunan yang sangat signifikan. Pada peringkat pertama diduduki oleh inspektorat pada tahun 2020 dan 2021 inspektorat memperoleh nilai skor BB dan pada tahun 2022 mengalami kenaikan yang baik yaitu memperoleh nilai skor A, sedangkan peringkat terakhir diduduki oleh instansi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Kabupaten Subang.

Pada tahun 2020 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang memperoleh nilai B dan tahun 2021 mengalami kenaikan dengan memperoleh nilai BB tapi pada tahun selanjutnya mengalami penurunan dengan memperoleh nilai B. Oleh karena itu berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa hasil yang diperoleh Badan kepegawaian dan Sumber Daya Kabupaten Subang belum memperoleh hasil secara maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai, mereka mengatakan bahwa kurang puas dengan beberapa aspek pekerjaan. Hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di instansi Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang. Dengan permasalahan yang terjadi dan dari semua data yang telah diuraikan sebelumnya, maka dilakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner pendahuluan kepada pegawai Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang mengenai kepuasan kerja.

Tabel 1.3 adalah hasil data yang diperoleh penulis dalam kuesioner pendahuluan mengenai kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Pra-Survey mengenai Kepuasan Kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Saya merasa puas dengan gaji saya saat ini	1	0	28	1	0	91	3,03
2	Saya puas dengan tunjangan yang saya dapatkan	2	0	28	0	0	94	3,13
3	Saya merasa puas dengan fasilitas yang disediakan instansi	0	1	21	8	0	83	2,76
4	Saya senang dengan pimpinan yang dapat memberikan dukungan kepada para pegawai	4	14	12	0	0	112	3,7
5	Saya merasa puas setelah menyelesaikan pekerjaan sebelum tenggat waktu	0	30	0	0	0	120	4
6	Saya merasa puas dengan adanya peluang promosi yang sesuai dengan keinginan pegawai	0	19	11	0	0	109	3,63
7	Saya merasa puas dengan kerjasama antar rekan kerja dalam mengerjakan pekerjaan	0	18	10	2	0	106	3,53
Skor Rata-rata								3,39
Rata-rata = Nilai x F : Jumlah pegawai (30 Orang)								
Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah pernyataan								

Sumber : Hasil Pengolahan Data Pra-survey (2023)

Berdasarkan hasil pra-survey di atas dapat dilihat kepuasan kerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang memperoleh hasil skor rata-rata yaitu 3,39 dalam artian kondisi tersebut kurang/belum optimal. Dapat dilihat dari pernyataan yang memiliki nilai rendah, hal ini menunjukkan bahwa rendahnya kepuasan kerja dipengaruhi oleh kurangnya fasilitas yang disediakan dan imbalan yang dirasa belum sesuai dengan yang diharapkan oleh para pegawai. Selain itu peneliti juga melakukan wawancara kepada beberapa pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang mengatakan bahwa pegawai masih belum puas dengan imbalan yang diterima dan fasilitas yang disediakan instansi masih kurang seperti kesediaan internet, mesin fotokopi dan kebersihan toilet.

Berikut merupakan variabel-variabel bebas yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, maka penulis melakukan pengukuran menggunakan 7 variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, alasan penulis melakukan pra-survey yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Data yang diperoleh mengenai factor yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang sebagai berikut:

Tabel 1. 4
Hasil Kuesioner Pra-survey Tentang Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Kepuasan Kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang

No	Variabel	Rata – rata
1	<i>Reward</i>	3,05
2	<i>Punishment</i>	3,85
3	Lingkungan Kerja	3,94

No	Variabel	Rata – rata
4	Kepemimpinan	3,87
5	Kompetensi	3,95
6	Etika Kerja	4,17
7	Motivasi Kerja	3,39
Rata-rata= Nilai × F: Jumlah Pegawai (30 orang)		
Skor Rata-rata= Jumlah Rata-rata : Jumlah Pernyataan		

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas, dapat diketahui tanggapan dari 30 responden mengenai 7 variabel bebas yang mempengaruhi kepuasan kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang, berdasarkan hasil kuesioner pra survey yang mendapatkan rata-rata persentase yang paling rendah yaitu variabel *reward* dengan hasil rata-rata sebesar 3,05 dan variabel motivasi kerja dengan hasil rata-rata sebesar 3,39.

Fenomena yang ditemukan berdasarkan hasil kuesioner pra survey yaitu variabel *reward* yang memiliki skor rata-rata paling rendah dibandingkan dengan variabel-variabel lainnya. Berikut data yang diperoleh dalam kuesioner pendahuluan mengenai variabel *reward* yang bermasalah dalam pra survey di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang.

Tabel 1. 5
Hasil Kuesioner Variabel Reward di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban tugas yang saya kerjakan	0	3	27	0	0	93	3,1
2	Bonus yang diberikan instansi membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja	0	16	0	14	0	76	2,5
3	Tunjangan yang diberikan instansi mencukupi kebutuhan saya saat ini	0	12	13	5	0	97	3.2

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
4	Tunjangan yang saya dapatkan sesuai dengan tanggung jawab yang saya terima	0	13	12	5	0	98	3,26
5	Instansi memberikan peluang yang merata kepada setiap pegawai untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi ketika mencapai suatu prestasi	0	16	9	5	0	101	3,36
6	Saya lebih bersemangat mengerjakan tugas-tugas jika diberi pujian oleh pimpinan	2	6	22	0	0	100	3,33
7	Instansi memberikan penghargaan interpersonal berupa kepercayaan kepada pegawai untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya	2	0	14	14	0	80	2,66
Skor Rata – Rata Reward								3,05

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-survey 2023

Dari hasil kuesioner pra survey mengenai *reward* pada Tabel 1.5 di atas yang dilakukan terhadap 30 pegawai bahwa *reward* menjadi salah satu factor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kondisi *reward* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang termasuk pada kondisi yang kurang baik yaitu dengan skor rata-rata 3,05.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang pemberian *reward* kepada para pegawai ini memang kurang seperti gaji yang diterima belum sesuai dengan beban tugas yang dikerjakan, bonus yang diberikan instansi belum sesuai dengan yang diharapkan pegawai sehingga menurunnya semangat dalam bekerja, tunjangan yang diterima belum mencukupi kebutuhan hal ini diduga menjadi ketidakpuasan bagi pegawai dan instansi tidak memberikan kepercayaan kepada para pegawainya untuk mempertanggung jawabkan tugas-

tugas yang diberikan sehingga pegawai merasa tidak percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya pemberian *reward* pada para pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang.

Faktor yang menjadi masalah selain *reward* yaitu motivasi kerja yang mana motivasi kerja ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Untuk mengetahui hasil kuesioner pra survey motivasi kerja pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang, dapat dilihat pada Tabel 1.6 sebagai berikut:

Tabel 1. 6
Hasil Kuesioner Variabel Motivasi Kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Saya rajin dan tekun dalam melakukan setiap pekerjaan	0	23	7	0	0	112	3,73
2	Saya mendapatkan feedback yang baik dari pimpinan dengan menunjukkan sikap positif dalam interaksi di tempat kerja	0	14	13	3	0	101	3,36
3	Diberikan tugas yang berbeda oleh pimpinan mendorong saya untuk menjadi orang yang kreatif dan inovatif	0	16	7	7	0	99	3,30
4	Jalinan kerjasama diantara pegawai di tempat kerja selama ini dapat membuat saya merasa nyaman dalam bekerja	0	18	5	6	1	100	3,33
5	Hubungan interaksi sosial sesama pegawai membantu saya dalam bekerja	0	21	4	5	0	106	3,53
6	Penghargaan yang diberikan instansi membuat saya selalu ingin menjadi pegawai yang berprestasi	0	18	10	2	0	106	3,53
7	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan	0	5	20	5	0	90	3,00

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
	instansi untuk menduduki posisi tertentu							
Skor Rata-rata Motivasi Kerja								3,39

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey 2023

Berdasarkan tabel 1.6 menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel motivasi kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang memperoleh rata-rata rendah yakni sebesar 3,39. Demikian terdapat nilai di bawah skor rata-rata yaitu pada pernyataan ketiga yang memperoleh rata-rata sebesar 3,30 dimana kurangnya motivasi kerja terhadap pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan dan pada pernyataan ketujuh yang memperoleh rata-rata sebesar 3,00 dimana kurangnya motivasi kerja pegawai untuk menduduki posisi tertentu. Selain itu, peneliti melakukan wawancara terhadap beberapa pegawai yang mengatakan bahwa kurangnya motivasi kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang ini karena kurangnya apresiasi yang diberikan sehingga menurunnya semangat pegawai dalam bekerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh *Aris, dkk* (2021) dalam jurnalnya menyatakan bahwa *reward* secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian lanjut dijelaskan terkait pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yang dikemukakan oleh *Sri Rahayu* (2023) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Secara simultan menurut penelitian yang dilakukan *Kalpina Kumari, dkk* (2021) dimana hasil

penelitiannya ini menunjukkan bahwa *Work Motivation and Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, sesuai dengan fenomena permasalahan yang terjadi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang, kepuasan kerja masih tergolong rendah. Diketahui beberapa faktor variabel yang diduga bermasalah mengenai kepuasan kerja diantaranya *reward* dan motivasi kerja. Oleh karena itu tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Reward* dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang**”. Dengan *reward* dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi factor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang yaitu *reward* dan motivasi kerja.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan peneliti, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, yaitu:

1. *Reward*
 - a. Gaji yang diterima kurang sesuai dengan beban tugas yang di kerjakan
 - b. Bonus yang diterima kurang sesuai dengan yang diharap

- c. Tunjangan yang yang diberikan kurang mencukupi kebutuhan
 - d. Kurangnya kepercayaan yang diberikan instansi kepada para pegawai
2. Motivasi Kerja
- a. Kurangnya usaha pegawai dalam mencapai prestasi tertingginya
 - b. Kurangnya motivasi dalam mencapai kekuasaan
3. Kepuasan Kerja
- a. Pegawai kurang puas dengan gaji yang diterima saat ini
 - b. Pegawai kurang puas dengan tunjangan yang diterima saat ini
 - c. Kurangnya fasilitas yang diberikan instansi kepada pegawai

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang terdapat di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana *Reward* pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang.
2. Bagaimana Motivasi Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang.
3. Bagaimana Kepuasan Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang.
4. Seberapa besar pengaruh *Reward* dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja baik secara parsial maupun secara simultan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Reward* pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang.
2. Motivasi kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang.
3. Kepuasan Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang.
4. Besarnya Pengaruh *Reward* dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, hasil penelitian diharapkan berguna baik secara teoritis dan praktis seperti hal sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan *reward* dan motivasi kerja dimana terdapat pengaruhnya dalam terciptanya kepuasan kerja yang lebih tinggi.

2. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain sejenis dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya dapat lebih baik.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Diharapkan agar penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat memberikan kegunaan dan manfaat bagi pembaca, Dari perspektif akademik penggunaan teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam pengembangan studi dan konsep ilmu manajemen. Kepentingan praktis hasil penelitian ini bisa berguna bagi pihak-pihak berikut:

1. Bagi peneliti

Berguna untuk memperdalam pengetahuan dan manfaat dalam mengimplementasikannya mengenai Pengaruh *Reward* dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang.

2. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi dan kontribusi dalam pengembangan faktor yang mempengaruhi Pengaruh *Reward* dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang.

3. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perkembangan pengetahuan manajemen terhadap Pengaruh *Reward* dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan

Kerja di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kabupaten Subang.