

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Cita-cita reformasi birokrasi salah satunya bermuara pada upaya mewujudkan aparatur sipil negara yang berkualitas dan berdaya saing. Langkah pencapaiannya dilakukan dengan menerapkan proses manajemen Aparatur Sipil Negara dengan baik dan konsisten, termasuk penguatan pada aspek perencanaan dan pengadaan aparatur sipil negara di lingkup pemerintahan. Pada tahap perencanaan, rencana kebutuhan organisasi akan disusun oleh masing-masing instansi pemerintah yang menghasilkan rincian kebutuhan, baik dari segi jumlah maupun jenis jabatan, kebutuhan organisasi ini sepenuhnya mengacu pada prioritas kebutuhan berdasarkan rencana strategis instansi pemerintah dan dinamika lingkungan yang berkembang.

Namun jika melihat fenomena yang terjadi, jelas perencanaan kebutuhan aparatur sipil negara seringkali tidak berjalan dalam koridor mulai dari moratorium pegawai yang mengakibatkan maraknya perekrutan tenaga honorer di luar ketentuan yang berlaku seolah menjadi pertanda, jika jalan pintas mengisi kekosongan peta jabatan cenderung dilakukan secara spontan ketimbang memperhatikan perencanaan yang baik, tidak hanya dalam konteks perencanaan, permasalahan berikutnya juga kerap terjadi

dalam proses pengadaan pegawai pemerintah. Pemerintah diharapkan melakukan pengadaan melalui rekrutmen dan seleksi berdasarkan kompetisi yang terbuka dan adil dengan memperhatikan kualifikasi dan kompetensi, namun kenyataannya keputusan mengangkat tenaga honorer selalu menjadi pilihan utama.

Mayoritas perekrutan masih jauh dari keterbukaan yang mempertemukan potensi dan kompetensi. Dampaknya, tak sedikit ruang dalam birokrasi hanya diisi oleh para pencari kerja semata dan tidak berkompeten dalam bidangnya. Keputusan instansi mengangkat tenaga honorer dalam jumlah banyak di luar pertimbangan kebutuhan meskipun selama ini, tentu saja alasan perekrutan selalu mengatas namakan himpitan beban kerja organisasi, namun bukankah analisis beban kerja seharusnya sudah tuntas dilakukan saat merencanakan kebutuhan formasi dalam perekrutan aparatur sipil negara.

Perilaku politis kepala daerah dan pimpinan lembaga yang memberikan janji bagi tenaga honorer untuk diangkat otomatis sebagai pegawai negeri sipil semakin menimbulkan pemahaman yang keliru di kalangan masyarakat. Upaya pemerintah dalam melakukan penataan sumber daya aparatur bisa saja terhambat bila inkonsistensi kebijakan terus terjadi, bahkan bertahun-tahun dampak dari inkonsistensi ini semakin memunculkan permasalahan yang tidak terselesaikan antara jumlah tenaga honorer yang berlipat ganda dan keinginan untuk menghadirkan aparatur pemerintah berkualitas. Keduanya menjadi kontradiksi, sebab perekrutan tenaga honorer

tidak memiliki dasar aturan dan prosedur yang jelas dalam proses pengadaanya saat ini dan begitupun soal status keberadaanya. Puncaknya, di saat jumlah tenaga honorer semakin banyak, aspirasi untuk diangkat menjadi pegawai negeri sipil secara langsung semakin tinggi.

Problematik tenaga honorer kembali mengemuka setelah terbitnya keputusan pemerintah yang tertuang dalam Surat Menteri PAN-RB Nomor B/165/M.SM.02.03/2022 tentang Status Kepegawaian di Lingkungan Instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah Dengan adanya kebijakan ini, pemerintah memastikan akan menghapus tenaga honorer mulai 28 November 2023 dan akan menentukan nasib tenaga honorer dan pascapemberlakuan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, keberadaan honorer semakin menjadi tanda tanya sebab Undang-Undang aparatur sipil negara hanya merumuskan dua jenis hubungan kerja pegawai pemerintah, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Sedangkan kedudukan tenaga honorer tidak kunjung diatur dasar hukumnya hingga menyebabkan ketidakjelasan status dalam sistem kepegawaian negara, jelas tenaga honorer tidak lagi dimasukkan dalam skema kepegawaian pemerintah namun dalam proses implementasi di lapangan, mayoritas instansi khususnya di daerah tetap saja membuka penerimaan tenaga honorer berdasarkan kebutuhan organisasi untuk menutupi beban kerja yang tidak bisa dilaksanakan seluruhnya oleh aparatur sipil negara.

Kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi proses berjalannya suatu organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu hal yang menandakan bahwa pegawai tersebut memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan yang dimiliki. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempatnya bekerja.

Bagi suatu organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi suatu organisasi/perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat.

Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan outcomes seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja

Di samping itu kepastian status kerja karyawanlah yang bisa lebih mampu mengikat karyawan untuk tinggal dan memajukan perusahaan. Jika perusahaan masih mempertahankan perekrutan pegawai dengan

sistem kontrak adalah lebih banyak menanggung resiko. Seandainya karyawan dikontrak untuk bekerja selama 2 tahun dan setelah itu baru dilakukan evaluasi untuk memutuskan apakah karyawan yang bersangkutan akan diangkat menjadi karyawan tetap atau tidak tetap dalam posisi sebagai karyawan kontrak. Sistem kontrak kerja semacam ini ternyata berpengaruh pada tingkat *turnover*.

Ditemukan kenyataan bahwa angka *turnover* dari perusahaan bisa mencapai kisaran 30-35 % pertahun meskipun upah yang ditawarkan oleh perusahaan tersebut melebihi UMR yang berlaku di daerah tersebut. Karyawan mengundurkan diri umumnya pada tahun pertama bekerja, dengan demikian sebelum kontrak kerja berakhir. Angka *turnover* yang tinggi menyebabkan cost yang ditanggung oleh perusahaan untuk merekrut dan melatih karyawan baru menjadi tinggi. Situasi kerja yang ada juga menjadi kurang menyenangkan karena terlalu seringnya terjadi pergantian personel yang notabene menyebabkan penyesuaian terus menerus. Kondisi lingkungan kerja yang cukup memadai (ruangan pabrik memakai AC) serta tingkat keselamatan pegawai yang cukup diperhatikan, nampaknya factor uang dan keselamatan kerja bukan faktor utama penyebab tingginya angka *turnover*. Jika masalah uang dan keselamatan kerja bukan merupakan penyebab utama terjadinya *turnover*, maka bisa dipastikan ada faktor lain yang mempengaruhi karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan tersebut. (Supriyono, 2022:3).

Kompensasi merupakan salah satu faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi pegawai. Tingkat besar kecilnya kompensasi pegawai sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja karyawan. Maka dari itu dalam menentukan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja pegawai.

Kompensasi dapat dikatakan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari pekerjaannya, baik berupa uang serta manfaat lainnya yang mampu memotivasi karyawan tersebut untuk bekerja. Sebagai Institusi yang memperhatikan kinerja, kedisiplinan dan loyalitas pegawainya sudah sepatutnya ada kompensasi yang diberikan terhadap pegawai untuk lebih memotivasi dan lebih mendorong kinerja pegawai agar bisa bekerja secara professional. Hal ini dilakukan untuk mengembangkan kegiatan-kegiatan kantor agar berjalan sesuai dengan harapan yang diharapkan, dan tentunya kompensasi ini mengembangkan kompetensi pegawai dan juga memenuhi kebutuhan pegawai, hal ini juga menunjukkan bahwa organisasi mempunyai perhatian terhadap pegawainya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam setiap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan sisi afektif atau emosi. Seperti yang di kemukakan oleh Martoyo (2000), bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu, antara nilai balas jasa kerja pegawai dan organisasi dengan tingkat nilai

balas jasa yang memang di inginkan oleh pegawai yang bersangkutan. Menurut Martoyo (2000), kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, ketrampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Suatu organisasi banyak mengalami permasalahan yang timbul pada kepuasan kerja yang rendah, sehingga menimbulkan dampak negatif seperti produktivitas rendah, semangat kerja rendah, pegawai yang sering absen, dan datang terlambat. Hal-hal tersebut biasanya dapat terlihat dari adanya aksi-aksi pemogokan liar, pelambanan kerja, mangkir dan terjadinya pergantian pegawai, ketidakpuasan dengan bayaran yang diterima, jumlah jam kerja yang tidak sesuai, tidak mendapatkan cukup libur atau cuti, kurangnya fleksibilitas dalam jam kerja, serta waktu yang diperlukan untuk berangkat dan pulang kerja. Hal tersebut sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Luthans (2007), menurutnya Kepuasan Kerja karyawan adalah perasaan positif yang terbentuk dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2007) yaitu: (1) kepuasan terhadap pembayaran gaji atau upah, (2) kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, (3) kepuasan terhadap rekan kerja, (4) kepuasan terhadap promosi, dan (5) kepuasan terhadap pengawasan kerja.

Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan salah satu Direktorat yang berada di bawah Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia sebagai poros jalannya pemerintahan di bidang administrasi kependudukan di Pemerintah pusat, Provinsi dan Kabupaten/Kota yang memiliki tugas memberikan perlindungan kepada seluruh penduduk dengan cara memberikan dokumen kependudukan secara lengkap, akurat dan cepat dan dalam pelayanan administrasi kependudukan. Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil didorong untuk merekam data identitas penduduk yang tersimpan dalam *database* kependudukan nasional, dimana data kependudukan tersebut akan didayagunakan untuk berbagai kepentingan pemerintahan, perumusan kebijakan dan perencanaan pembangunan.

Berdasarkan pengamatan peneliti, pegawai Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai jumlah Aparatur Sipil Negara sebesar 519 orang yang terdiri dari 262 orang Pegawai Negeri Sipil dan 257 orang pegawai honorer, data tersebut membuktikan bahwa ketergantungan terhadap pegawai honorer sangat tinggi, selanjutnya jika diaitkan dengan kinerja, kinerja pegawai honorer di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil masih belum optimal yang terlihat dari terdapatnya rasa ketidakpuasan terhadap ketidakjelasan status pegawai sebagaimana kebijakan penghapusan status honorer oleh Kementerian PAN-RB, pemberian gaji bagi pegawai honorer juga memiliki ketimpangan, baik dari segi kebijakan penggajian, maupun dari tingkat

gaji yang diberikan, pegawai honorer tidak mendapatkan tunjangan kinerja sesuai dengan kinerjanya walaupun beban pekerjaan yang diberikan relatif sama dengan Pegawai Negeri Sipil namun pegawai honorer hanya diberikan satu kali gaji setiap bulan berdasarkan UMR (upah minimum regional) pegawai honorer dan untuk Tunjangan Hari Raya yang merupakan komponen dari Gaji 13 dan 14 mereka tidak memperoleh karena tidak ada regulasi yang mengatur secara khusus pemberian tunjangan hari raya terhadap pegawai honorer, selain itu kepuasan dalam hal promosi, kesempatan ini merupakan bentuk imbalan yang bentuknya berbeda dengan imbalan yang lain, Pegawai honorer hanya dituntut untuk meningkatkan kinerja dengan pengharapan akan diangkat menjadi pegawai negeri sipil atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), ditambah kurang puasnya formasi jumlah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang dibuka lebih sedikit dibandingkan dari jumlah pegawai honorer yang ada terlebih berbeda dari Kementerian lain, Kementerian Dalam Negeri tidak membuka formasi untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada tahun 2022 dan tahun 2023.

Status pegawai yang kurang diperhatikan dan kompensasi yang kurang tersebut berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai dan berimplikasi kepada kinerja para pegawai honorer yang menurun, berdasarkan data dari Bagian Kepegawaian sekretariat Ditjen Kependudukan dan pencatatan sipil pada tahun 2022, sebanyak 60 persen

pegawai yang tidak hadir pada saat pelaksanaan apel pagi pada hari senin, sebanyak 70 persen pegawai honorer sering terlambat pada saat jam masuk kantor, dan 55 persen pegawai yang sering tidak masuk tanpa alasan setiap minggunya, dari segi kinerja dapat dilihat dari sikap mereka yang ogah-ogahan untuk melakukan pekerjaannya dapat dilihat dari SPK (Sistem penilaian Kinerja) yang setiap bulannya ditentukan mereka tidak dapat mencapai output sasaran kinerja dari tugas fungsi dan job desk yang dikerjakan, hal-hal tersebut secara tidak langsung membawa dampak yang negatif terhadap kinerja. Suatu sisi Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil sangat bergantung kepada pegawai honorer dikarenakan beban kerja pegawai honorer sama dengan Pegawai Negeri Sipil namun dari kesejahteraan lebih diutamakan untuk Pegawai Negeri sipil dan lagi harus menerima fakta kalau pegawai honorer harus terpinggirkan.

1.2. Identifikasi Permasalahan

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, penelitian mengidentifikasi masalah-masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai honorer Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil sebagai berikut:

1. Rasa kepuasan terhadap status pegawai, dan tidak adanya promosi jabatan untuk pegawai honorer mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai honorer.

2. Masih rendahnya Kompensasi dan Gaji pegawai honorer yang diberikan berakibat menurunnya Kinerja pegawai honorer.
3. Pegawai honorer tidak mendapatkan tunjangan kinerja sesuai dengan kinerjanya walaupun beban pekerjaan yang diberikan relatif sama dengan Pegawai Negeri Sipil,
4. Tidak ada Regulasi berupa Undang-Undang dan turunannya yang mengatur secara khusus tentang status, kesejahteraan dan kompensasi pegawai honorer
5. Rendahnya Kepuasan Kerja dan Kompensasi Kerja akibat kurangnya Perhatian dari bagian kepegawaian yang membidangi manajemen kepegawaian.
6. Status pegawai yang kurang diperhatikan dan kompensasi yang kurang tersebut berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai dan berimplikasi kepada kinerja para pegawai honorer yang menurun.
7. status pegawai yang dikontrak untuk bekerja selama 2 tahun dan setelah itu baru dilakukan evaluasi untuk memutuskan apakah karyawan yang bersangkutan akan diangkat menjadi karyawan tetap atau tidak tetap dalam posisi sebagai karyawan kontrak, hal ini yang menyebabkan ketidakjelasan posisi pegawai/karyawan tersebut.
8. Angka *turnover* kerja pegawai honorer yang tinggi, sehingga menyebabkan cost yang ditanggung oleh perusahaan untuk merekrut dan melatih karyawan baru menjadi tinggi.

9. Ketidak jelasan status pegawai honorer yang dipicu dari adanya penerbitan berdasarkan peraturan Surat Menteri PAN-RB Nomor B/165/M.SM.02.03/2022.
10. kinerja pegawai yang turun dilihat dari segi pegawai honorer yang sering terlambat, tidak masuk kerja, dan lain sebagainya.

1.3. Pembatasan Masalah

Dari beberapa identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, peneliti perlu membatasi masalah penelitian pada fokus masalah status pegawai, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai honorer dengan lokus penelitian di kantor Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia dengan judul penelitian Pengaruh Status Pegawai dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai honorer yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia.

1.4. Rumusan Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, identifikasi dan pembatasan masalah, maka penelitian ini dibatasi pada rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Status Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer pada Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil?
2. Apakah Terdapat Pengaruh Kompensasi Kerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer pada Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil?
3. Apakah terdapat pengaruh secara langsung Status Pegawai terhadap Kinerja pegawai honorer pada Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil?
4. Apakah Terdapat Pengaruh secara langsung Kompensasi Kerja Pegawai terhadap Kinerja pegawai honorer pada Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil?
5. Apakah Terdapat Pengaruh kepuasan kerja pegawai terhadap Kinerja pegawai honorer pada Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil?
6. Apakah terdapat pengaruh Status Pegawai terhadap Kinerja pegawai honorer yang dimediasi Kepuasan Kerja pada Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil?



7. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kinerja pegawai honorer yang dimediasi Kepuasan Kerja pada Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil?

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh Status Pegawai dan Kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai honorer yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Secara spesifik tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Status Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Pada Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Kerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Pada Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri.
3. Untuk mengetahui Pengaruh secara langsung Status Pegawai Kompensasi Kerja Pegawai terhadap Kinerja pegawai honorer Pada Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri.

4. Untuk mengetahui Pengaruh Secara Langsung Kompensasi Kerja Pegawai terhadap Kinerja pegawai honorer Pada Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri.
5. Untuk mengetahui Pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai honorer Pada Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri.
6. Untuk mengetahui Pengaruh Status Pegawai terhadap Kinerja Pegawai honorer yang dimediasi kepuasan kerja Pada Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri.
7. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Kerja Pegawai terhadap Kinerja pegawai honorer yang dimediasi kepuasan kerja Pada Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri.

1.5.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari dilakukannya penelitian Pengaruh Status Pegawai dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai honorer Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil antara lain sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

- a. Memberikan pembuktian dan memperkuat teori-teori yang sudah ada atau dapat dijadikan sebagai koreksi untuk hasil yang tidak sejalan dengan teori yang sudah ada;

- b. Memberikan tambahan informasi dan sebagai referensi atau bahan perbandingan didalam melakukan penulisan ilmiah selanjutnya.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Instansi

Sebagai informasi bagi pimpinan maupun pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui Status Pegawai dan kompensasi yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja serta sebagai bahan pertimbangan atau masukan bagi pimpinan untuk pengambilan keputusan dan penentuan arah kebijakan kinerja pegawai honorer kedepannya.

b. Bagi Penulis/peneliti

Sebagai prasyarat dalam penyelesaian Seminar Administrasi Publik dan syarat Kelulusan pada Sekolah Program Pascasarjana Universitas Nasional.

1.6. Sistematika Penulisan

Penelitian ini terdiri dari lima (5) bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan, meliputi latar belakang masalah, identifikasi masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

- Bab II** Berisi uraian tentang penelitian terdahulu, tinjauan pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis. Penelitian terdahulu menguraikan beberapa hasil penelitian yang ada relevansinya dengan penelitian yang akan dilaksanakan. Tinjauan pustaka menguraikan deskripsi teori yang berkaitan dengan variabel penelitian (yaitu Status Pegawai, Kompensasi Kerja, kepuasan kerja dan kinerja kepegawaian). Selanjutnya kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian dan juga hipotesis.
- Bab III** Terdiri dari tempat dan waktu penelitian, metode penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, uji instrumen penelitian, teknis pengumpulan data, dan teknis analisis data.
- Bab IV** Berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan. Yang akan diuraikan dalam bab ini yaitu gambaran umum instansi, analisa data, hasil penelitian, beserta pembahasannya.
- Bab V** Berisi tentang kesimpulan, implikasi, batasan, dan saran-saran. Menguraikan mengenai jawaban atas rumusan masalah yaitu pada kesimpulan, batasan, dan saran-saran untuk kedepannya.