

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1. Status kepegawaian

2.1.1. Pengertian Status Kepegawaian

Berdasarkan Badan Kepegawaian Negara NO 19 tahun 2014 pasal 47 tentang status kepegawaian yaitu: jenis kedudukan dalam pekerjaan yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan non PNS. 1) Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, yang diangkat oleh pejabat tertentu dan diberikan tugas dalam suatu jabatan negeri. Status Kepegawaian menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah apapun yang berhubungan dengan pegawai.

Menurut Widjaja (2006:39) menjelaskan bahwa status kepegawaian adalah segi yang berkenaan dengan sumber daya manusia yang harus ada pada setiap usaha kerja sama dan jelas statusnya.

Menurut Soedaryono (2008:6) status kepegawaian adalah seseorang yang melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam suatu organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta sesuai dengan status jabatannya.

Menurut Mardiasmo (2011) status pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung. Serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk jangka waktu tertentu sepanjang

pegawai yang bersangkutan bekerja secara penuh (*full time*) dalam pekerjaan tersebut.

Status Pegawai diartikan sebagai seseorang yang bekerja pada suatu organisasi. Hak dari pegawai adalah mendapatkan gaji, mendapatkan perlindungan asuransi dan jaminan Kesehatan keselamatan. Sedangkan untuk kewajiban pegawai yaitu menjalankan tugas utama dari instansi, menaati peraturan pegawai, serta menumbuhkan jiwa pegawai yang baik.

Perlu adanya pemanfaatan dan penempatan setiap pegawai merupakan Upaya organisasi memberikan status kepegawaian kepada para pegawai yang mempunyai kemampuan. Pemberian status kepegawaian tersebut juga merupakan Upaya untuk memotivasi para pegawai dalam melaksanakan proses pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya dengan harapan agar mencapai hasil yang sebaik-baiknya, efektif, dan efisien.

Di dalam tata kelola pemerintah pegawai pemerintah berdasarkan Undang-undang nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan Undang-undang No.8 tahun 1974 terdiri dari pegawai negeri sipil dan pegawai tidak tetap. Dalam pasal 2 Undang-undang No.43 Tahun 1999 tentang perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 pokok-pokok kepegawaian menjelaskan bahwa :

Yang dimaksud dengan PNS adalah Pegawai Negeri Sipil yang Gajinya berasal dari APBN dan bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintah Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi /tinggi Negara, Instansi di Daerah Propinsi/Kabupaten Kota, Kepaniteraan Pengadilan, satu dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara yang lainnya;

Yang dimaksud dengan pegawai tidak tetap adalah pegawai yang diangkat jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Pegawai tidak tetap tidak berkedudukan sebagai pegawai negeri.

2.1.2. Status Kepegawaiaan Non PNS

Dalam Peraturan Pemerintah No. 48 Tahun 2005: Tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah. Tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban anggaran pendapatan dan belanja negara atau anggaran pendapatan dan belanja daerah (PP No 48 Tahun 2005 pasal 1 ayat 1). Tenaga honorer dalam perkembangannya bertujuan untuk membantu kinerja PNS yang mana PNS tersebut sudah kewalahan dalam menjalankan fungsi dari pemerintah daerah yaitu salah satunya dalam hal pelayanan publik yang merupakan fungsi dari Pemerintah Daerah itu sendiri.

Tenaga honorer memegang peranan penting demi terselenggaranya pelayanan publik yang maksimal bagi masyarakat, sebab pelayanan publik sangat berhubungan langsung dengan masyarakat itu sendiri sehingga proses pelayanan publik harus bisa memuaskan masyarakat itu sendiri. Tenaga honorer itu sendiri memiliki pengertian yaitu seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina

kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban APBN/APBD. Tenaga honorer ini kemudian dibedakan menjadi 2 yaitu tenaga honorer kategori K1 dan tenaga honorer kategori K2. Alasan diberlakukannya tenaga honorer itu sendiri lebih kepada karena perekrutannya bisa dilakukan secara kecil-kecilan atau massif. Hal juga didasari banyaknya instansi -instansi pemerintah yang membutuhkan tambahan pegawai sebagai upaya pemerintah untuk meningkatkan pelayanan publik terutama di daerah –daerah dalam jumlah yang kadang –kadang besar juga. Hal ini didasarkan pada Undang -Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok – Pokok Kepegawaian Pasal 2 ayat 3 yang berbunyi : Disamping pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap. Pegawai tidak tetap ini dapat dikategorikan sebagai tenaga honorer dan tenaga kontrak.

Status pegawai dapat diartikan sebagai kedudukan atau posisi dalam suatu perusahaan. Karena itu, karyawan akan mendapatkan fasilitas dan gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk menunjang kinerja karyawan. Menurut Sastrohadijoyo dan Hadaningsih (2017:40) Status karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau instansi pemerintah Dan diberikan imbalan yang sesuai dengan peraturan undang-undang yang berlaku, baik bersifat harian, mingguan, maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan.

Berdasarkan peraturan pada Dirjen Pajak no 31/PJ/2009 diuraikan bahwa karyawan tetap merupakan karyawan yang memperoleh penghasilan dengan jumlah tertentu secara teratur. Di lain pihak, *outsourcing* diartikan sebagai

sistem kerja yang dilakukan oleh perusahaan dengan memiliki sumber daya manusia selain pegawai tetap. Berdasarkan peraturan Dirjen Pajak no.31/PJ/2009 didefinisikan sebagai pegawai yang memperoleh penghasilan jika pegawai tersebut bekerja sesuai jumlah hari bekerja, jumlah unit yang dihasilkan atau penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh pemberi kerja. Status karyawan yang ada di Indonesia pada umumnya ada 3 (tiga) macam yaitu (1) pegawai tetap. (2) pegawai kontrak. (3) pegawai *outsourcing*.

Status kontrak dan tetap adalah status legalnya, jika pegawai tetap tidak memiliki jangka waktu berbeda dengan karyawan kontrak maupun *outsourcing* yang memiliki jangka waktu dalam kontrak kerja dengan perusahaan dan beberapa fasilitas yang akan diberikan kepada karyawan. Status pegawai adalah hal yang penting bagi pegawai, karena akan berdampak pada kinerja pegawai yang bekerja di PT. Jalur Nugraha Ekakurir. Menurut Widnyana et al (2016) **terdapat beberapa indikator** status pegawai yaitu: (1) Pendidikan, (2) Tingkat rasa aman saat bekerja, (3) Masa kerja, (4) Sistem penggajian.

Menurut (Hasibuan, 2008) pegawai adalah orang yang menjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapatkan kompensasi dengan besaran yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Pada dasarnya, terdapat tiga jenis status kepegawaian, yaitu karyawan tetap, karyawan kontrak dan *outsourcing*. Status kepegawaian dapat diartikan sebagai kedudukan karyawan dalam suatu perusahaan. Status kepegawaian berkaitan dengan kedudukan pegawai baik dalam perusahaan atau institusi pemerintahan.

Menurut UU No. 5 tahun 2014 status kepegawaian dibagi dalam dua jenis, yaitu pegawai tetap terbagi atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai

Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dan Pegawai Tidak tetap dalam hal ini yang dimaksud adalah pegawai honorer atau pegawai lepas. Perbedaan utama dari status karyawan kontrak dan tetap adalah dari status legalnya, jika karyawan tetap tidak memiliki jangka waktu, untuk karyawan kontrak memiliki jangka waktu. Hal ini juga dituangkan dalam perjanjian kerja karyawan, karyawan kontrak akan diberikan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang artinya memiliki jangka waktu habisnya hubungan kerja, sedangkan karyawan tetap dituangkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) (Hendrajana et al., 2017).

Dalam instansi pemerintahan, istilah pekerja kontrak ini dikenal dengan sebutan tenaga honorer atau pegawai tidak tetap. Tenaga honorer merupakan pegawai yang direkrut oleh pejabat di instansi pemerintahan yang mempunyai status sebagai pegawai non-ASN, serta sumber gaji atau pembiayaannya berasal dari APBN atau APBD. Dalam perkembangannya tenaga honorer dipekerjakan untuk membantu tugas dari para ASN terutama yang berstatus PNS yang mempunyai tugas sangat banyak dan dirasa butuh tenaga kerja tambahan.

Tidak adanya aturan pasti dalam perekrutan tenaga honorer juga masih menjadi polemik yang sampai saat ini dipermasalahkan karena pada dasarnya pengangkatan menjadi tenaga honorer hanya didasarkan atas perjanjian komitmen yang dibuat oleh pejabat pembuat komitmen yang sebagian besar isi perjanjian tersebut adalah mengenai lama durasi bekerja maupun evaluasi selama satu tahun yang dimungkinkan terjadinya perpanjangan kontrak kerja (Wasisto, 2015).

Sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mengenai Aparatur Sipil Negara, secara tidak langsung memengaruhi status dan kedudukan honorer,

hal ini karena UU ini telah menghapus istilah tenaga honorer. Adapun istilah baru bagi tenaga honorer yaitu Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang mana memiliki hak yang lebih manusiawi daripada ketentuan sebelumnya.

2.1.3. Fungsi Status Kepegawaian

Menurut UU Republik Indonesia NO 5 tahun 2014 pasal 10, Pegawai ASN berfungsi sebagai:

- 1) pelaksana kebijakan publik.
- 2) pelayan publik.
- 3) perekat bangs.

Menurut UU Republik Indonesia NO 5 tahun 2014 pasal 11, Pegawai ASN bertugas :

- 1) Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Negara.
 - 2) Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas.
 - 3) Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- Menurut UU Republik Indonesia NO 5 tahun 2014 pasal 12, Pegawai ASN berperan mewujudkan tujuan pembangunan nasional melalui pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, dan bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Adapun **Macam-macam Status Kepegawaian** Menurut UU ASN NO 5 tahun 2014 pasal 131A, tentang status kepegawaian yaitu:

- 1) PNS (Pegawai Negeri Sipil) adalah pegawai negeri atau aparatur negara yang bukan militer. Atau orang yang bekerja pada pemerintah atau negara. a) PNS Diperbantukan adalah PNS yang mendapat tugas

mengajar di Sekolah bukan milik pemerintah (Swasta) b) PNS Depag adalah pegawai negeri yang diangkat oleh Departemen Agama.

2) Tenaga honorer adalah tenaga pendidik selain guru yang kerja di lingkungan pendidikan.

Tabel 2.1
Matriks Teori Status Pegawai

No.	Pakar	Teori	Dimensi	Indikator	Sintesis
1	Jawa Pos 2012 dalam sholikhah (2018:359)	Kedudukan atau status hukum seseorang sebagai pekerja di tempat kerja.	Pemberian imbal jasa	- Gaji - Kompensasi - Penghargaan.	Status Pegawai adalah status hukum pekerja yang bekerja di tempat
2	Menurut Widyana et.al (2016:187)	Orang yang menjual jasa dan mendapatkan kompensasi dengan hasil yang telah ditetapkan	Kenyamanan atas pekerjaan	- pendidikan - tingkat rasa aman saat bekerja - masa kerja - system penggajian.	kerjanya dan mendapatkan kompensasi baik itu berlaku pada pegawai tetap ataupun tidak tetap.
3	Menurut UU NO. 19 Tahun.,(2019) pasal 47	Status pegawai adalah jenis kedudukan terdiri dari pns dan non pns	-Pegawai Tetap -pegawai tidak tetap	- perjanjian kerja waktu tidak menentu - memperoleh penghasilan secara teratur - bekerja <i>full time</i> - tidak ada ikatan legal dalam bekerja - PKWT.	
4.	Menurut Hasibuan, 2008	Status kepegawaian adalah kedudukan pegawai baik dalam suatu institusi pemerintahan	Kinerja Pegawai	- Loyalitas - Kerja Sama dengan Tim dan - Tanggung Jawab.	

		atau perusahaan			
5.	Menurut UU NO. 5 Tahun 2014	Status Pegawai adalah kedudukan pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan dimana tempat dia bekerja.	Karyawan Kontrak Karyawan Tetap	<ul style="list-style-type: none"> - Status Legalnya - Perjanjian Kerja Waktu Tertentu - Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu - Posisi Status Kerja. 	
6.	Menurut Burgess (2006)	Status Pegawai adalah posisi pegawai mengenai status di tempat ia bekerja.	Karyawan Tetap Karyawan tidak tetap	<ul style="list-style-type: none"> - Gaji tetap - Asuransi - Promosi jabatan - Terikat dengan masa kerja - Tidak mendapatkan tunjangan seperti karyawan tetap. 	

2.2. Kompensasi Kerja

2.2.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

Berdasarkan pasal 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang merupakan perubahan dari Undang- Undang Nomor 8 Tahun 1974, menyatakan bahwa Aparatur Sipil Negara yang kemudian disebut ASN (aparatur sipil negara) adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) diberikan jabatan oleh pejabat pembina kepegawaian dan diberikan tugas negara lainnya, dan diberikan gaji berdasarkan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Kompensasi menurut Sinambela (2021:445) adalah total dari semua hadiah yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka. Tujuan keseluruhan dari pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai agar dapat memberikan tenaga, pikiran yang terbaik bagi organisasi. Komponen dari program kompensasi total adalah kumulatif dari kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji yang seseorang menerima dalam bentuk kompensasi, gaji, komisi, dan bonus, ditambah dengan kompensasi finansial tidak langsung (manfaat) terdiri dari semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung.

Bentuk kompensasi yang mencakup berbagai macam penghargaan biasanya diterima pegawai secara langsung maupun tidak langsung oleh pegawai.

Kompensasi non finansial misalnya biasanya diterima pegawai melalui kepuasan kerja, bahwa seseorang menerima dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik dimana seseorang bekerja.

Menurut Handoko dalam Septawan (2014:5) adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter. Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang. Misalnya gaji dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan. Menurut Flippo (*Principle of Personal Management*) kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Besarnya kompensasi (balas jasa) telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya penerimaan kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya dalam hal memenuhi kebutuhan hidupnya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Jika statusnya, dan pemenuhan kebutuhan menjadi semakin banyak, yang pada

gilirannya kepuasan kerja akan semakin baik, di sinilah sebenarnya letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

2.2.2. Jenis Kompensasi

Menurut (Veithzal Rivai, 2011:137) Komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung, tak langsung dan non finansial.

1. Kompensasi finansial secara langsung berupa; bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham).
2. Kompensasi finansial tidak langsung berupa; program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.
3. Kompensasi non finansial, berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman) . Adapun indikator yang secara keseluruhan digunakan untuk mengukur kompensasi adalah sebagai berikut
 - a) Gaji Menurut Hasibuan dalam Septawan (2014:7), gaji merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan serta

mempunyai jaminan yang pasti, dengan kata lain akan tetap dibayarkan walaupun karyawan tersebut tidak masuk kerja. Jadi gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang dibayar secara periodik kepada karyawan atas kontribusinya dalam mencapai tujuan perusahaan.

b) Upah lembur Lembur atau sering disebut dengan overtime merupakan istilah yang dipakai untuk bekerja melebihi waktu kerja yang telah ditentukan oleh undang-undang atau peraturan pemerintah di negara bersangkutan kerja lembur merupakan pekerjaan yang dilakukan diluar hari. Lembur atau *overtime* perlu direncanakan dengan baik sehingga tidak merugikan perusahaan, hal ini dikarenakan biaya lembur pasti lebih tinggi dari biaya waktu kerja biasanya. Upah kerja lembur adalah upah yang dibayarkan atas pekerjaan yang dilaksanakan pada waktu kerja lembur. Oleh karena itu, pengetahuan tentang cara menghitung lembur menjadi sangat penting untuk membantu manajemen dalam merencanakan jadwal dan kapasitas produksi yang sesuai dengan anggaran operasional produksi dan untuk menghindari hal-hal yang dapat merugikan perusahaan dan karyawan.

c) Insentif Menurut Kadarisman (2012 : 184) menyatakan insentif merupakan bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

2.2.3. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

1. Faktor Intern Organisasi

Faktor intern organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah:

a) Dana Organisasi Terhimpunnya dana tentunya sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai. Maka Makin besarnya prestasi kerja maka makin besar pula keuntungan organisasi / perusahaan. Besarnya keuntungan perusahaan akan memperbesar himpunan dana untuk kompensasi, maka pelaksanaan kompensasi akan makin baik.

b) Serikat pekerja Para pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan atau penetapan kompensasi dalam suatu perusahaan. Serikat pekerja dapat menjadi simbol kekuatan pekerja di dalam menuntut perbaikan nasib.

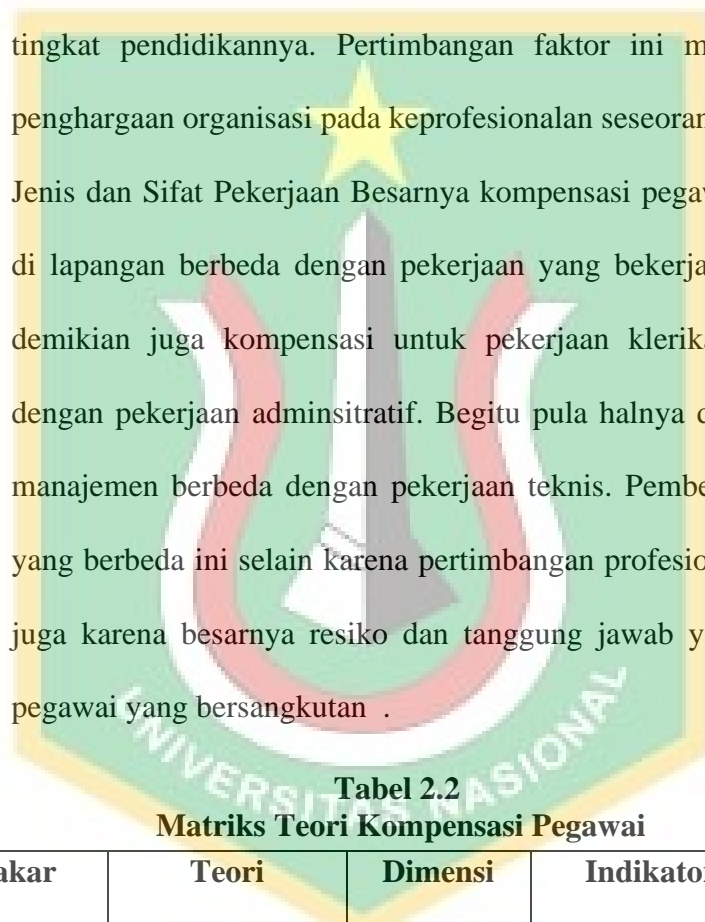
2. Faktor Pribadi Karyawan

a) Produktivitas kerja Produktivitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi. Pengaruh ini memungkinkan pegawai pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompensasi yang berbeda.

b) Posisi dan Jabatan Posisi dan jabatan berbeda berimplikasi pada perbedaan besarnya kompensasi. Posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hierarki organisasi. Semakin tinggi posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi, semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin tinggi pula kompensasi yang diterimanya.

c) Pendidikan dan Pengalaman selain posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi. Pegawai yang lebih berpengalaman dan berpendidikan lebih tinggi akan mendapat kompensasi yang lebih besar dari pegawai yang kurang pengalaman dan atau lebih rendah tingkat pendidikannya. Pertimbangan faktor ini merupakan wujud penghargaan organisasi pada keprofesionalan seseorang.

d) Jenis dan Sifat Pekerjaan Besarnya kompensasi pegawai yang bekerja di lapangan berbeda dengan pekerjaan yang bekerja dalam ruangan, demikian juga kompensasi untuk pekerjaan klerikal akan berbeda dengan pekerjaan administratif. Begitu pula halnya dengan pekerjaan manajemen berbeda dengan pekerjaan teknis. Pemberian kompensasi yang berbeda ini selain karena pertimbangan profesionalisme pegawai juga karena besarnya resiko dan tanggung jawab yang dipikul oleh pegawai yang bersangkutan .



Tabel 2.2
Matriks Teori Kompensasi Pegawai

No .	Pakar	Teori	Dimensi	Indikator	Sintesis
1	Martoyo 2007 dalam sinambela (2018)	Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employer maupun employes, baik yang langsung berupa uang	Pemberian balas jasa	- Balas jasa - Financial - Non financial - Employer - Employes.	Kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan

		(financial) maupun yang tidak langsung berupa uang (<i>non financial</i>)			atas jasa mereka berikan kepada organisasi.
2	Menurut Enny (2019:37)	kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung	Reward atas kinerja	<ul style="list-style-type: none"> - Imbalan - Kinerja - Organisasi - Penghargaan - Kontribusi. 	
3	Menurut Akbar, et al.,(2021:125)	kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian	Bentuk pengembalian hubungan kepegawaian	<ul style="list-style-type: none"> - pengambalian - Balas jasa - Hubungan kepegawaian - Tunjangan - Hasil kerja. 	
4	Sutrisno (2017:181)	kompensasi merupakan salah satu	Fungsi Manajemen	<ul style="list-style-type: none"> - Manajemen - Organisasi - Sumber 	

		fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia		<p>Daya Manusia</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kontribusi - Pengaturan
5	Undang-undang tenaga kerja No.13 Tahun 2003, Bab 1, Pasal 1	upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.	<p>Kompensasi Financial</p> <p>Kompensasi Non Financial</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi Langsung - Kompensasi Tidak Langsung - Pekerjaan - Lingkungan kerja yang sehat.
6	(Veithzal Rivai, 2011:357)	Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan	<p>Kompensasi Langsung</p> <p>Kompensasi Tidak Langsung</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gaji - Bonus - Insentif - Asuransi - Liburan dan Cuti.

2.3. Kepuasan Kerja

2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki disiplin, komitmen pada organisasinya. Demikian juga dengan sebaliknya, dengan kinerja pegawai yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja akan berhubungan dengan keterikatan pegawai pada organisasinya. Kepuasan kerja berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan : bahwa pekerja yakin bahwa pekerjaan menarik, merangsang, membosankan dan menuntut.

Sejak negara ini didirikan, bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan hak asasi setiap warga negara Indonesia. Sebagaimana hal ini diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan : Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jenis perjanjian kerja berdasarkan waktu berakhirnya dibagi menjadi 2 (dua), yaitu : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Pada prakteknya, kedua perjanjian kerja tersebut memberikan dampak yang berbeda kepada para pekerja. Dalam penerapan PKWT, banyak hal yang terjadi dengan memperlihatkan dampak yang merugikan para pekerja. Dari sisi perusahaan, penerapan PKWT sangat menguntungkan. Banyak alasan yang

dikemukakan oleh para pemimpin perusahaan mengenai kebijakan penerapan PKWT ini. Salah satunya dapat menghapuskan kewajiban perusahaan untuk membayar kompensasi atas hak buruh ketika dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK)

Steve M. Jex (2002) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan. Kepuasan merujuk kepada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkannya tercapai (Wehrich, Koontz, 1994). Menurut Mitchell dan Larson dalam Sinambela (2012) setidaknya terdapat dua alasan untuk mengetahui kepuasan dan akibatnya, yaitu : (1) bersumber dari faktor organisasi, kepuasan adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan bekerja, ketidakhadiran dan keluar masuknya pegawai; (2) bersumber dari sumber daya dan penyebab kepuasan, karena kepuasan sangat penting untuk meningkatkan kinerja perorangan.

Sementara itu, untuk lebih memahami kepuasan kerja yang lebih komprehensif, berikut disajikan pengertian kepuasan kerja dalam berbagai kepustakaan. (1) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan seharusnya diterima (Robbins, 2003); (2) Barbara A. Fritzsche dan Tiffany J. Parrish (2005) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai “variable afektif yang merupakan hasil dari pengalaman kerja seseorang; (3) Kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya (Greenberg dan Baron, 2003); (4) Kepuasan kerja adalah pemikiran, perasaan dan

kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan bagian dari pekerjaan tersebut (Vecchio dalam Sinambela, 2012); (5) Kepuasan kerja adalah *response affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan (Kreitner dan Kinicki, 2001); (6) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2001); (7) Davis dan Newstrom (1998) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.



Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi ia dapat mewakili sikap secara menyeluruh, atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Sebagai contoh, meskipun kepuasan kerja steven secara umum mungkin tinggi dan dia menyukai promosi itu, ia mungkin tidak puas dengan jadwal liburannya. Studi kepuasan kerja sering kali berfokus pada hal-hal itu dan memilahnya menjadi hal-hal yang langsung berkaitan dengan pekerjaan (hakikat tugas yang dilakukan steven) dan konteks pekerjaan (perasaan steven tentang lingkungan tugasnya, pengawas, rekan kerja dan organisasi) sebagai sekumpulan perasaan, kepuasaan kerja bersifat dinamik. Para manajer tidak dapat menciptakan kondisi yang dapat menimbulkan kepuasan kerja sekarang dan kemudian mengabaikannya selama beberapa tahun. Kepuasan kerja dapat menurun secepat timbulnya bahkan terkadang lebih cepat daripada saat timbulnya, sehingga para manajer harus memperhatikannya setiap saat.



Tabel 2.3
Matriks Teori Kepuasan Kerja

No.	Pakar	Teori	Dimensi	Indikator	Sintesis
1	Robbins (2015)	Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan seharusnya diterima	Perbedaan yang diterima dengan sebenarnya yang diterima	<ul style="list-style-type: none"> - Penghargaan yang diterima - Pengakuan - Insentif - Kebebasan - Dominasi. 	Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja dan hasil kerja itu sendiri.
2	Davis dan Newstrom (1998) yang dikutip dari Wibowo (2016)	Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka	Pencapaian Nilai dan perasaan terhadap pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - Kuantitas Pekerjaan - Kualitas pekerjaan - Perasaan - Standar kerja - Peraturan perkerjaan. 	
3	Greenberg dan Baron (2003) yang dikutip dalam Wibowo (2007)	Kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya	Sikap terhadap perkerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - Sikap Positif Pegawai - Sikap Negatif - Perilaku Individu - Budaya Organisasi - Standar Operasional. 	

Tabel 2.3
Matriks Teori Kepuasan Kerja

No.	Pakar	Teori	Dimensi	Indikator	Sintesis
4	Vecchio dalam Sinambela (2012)	Kepuasan kerja adalah pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan bagian dari pekerjaan tersebut	Rasa senang terhadap pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - Insentif - Penghargaan - Pengakuan - Penilaian. 	
5	Pasal 27 ayat (2) UUD 1945	kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.	<ul style="list-style-type: none"> - Menyenangi pekerjaannya - Mencintai pekerjaannya - Moral kerja - Kedisiplinan - Prestasi kerja 	<ul style="list-style-type: none"> - Rasa bangga terhadap pekerjaan - Rasa suka terhadap pekerjaan - Sikap dan keadaan emosional pribadi - Ketaatan pada peraturan dan structural pekerjaan - Berdedikasi kepada perusahaan. 	
6	Mangkunegara (2016:117)	Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan	Kepuasan kerja terhadap kondisi individu	<ul style="list-style-type: none"> - Faktor internal - Faktor eksternal - Kondisi Individu - Kondisi Keluarga - Kondisi Keuangan. 	

Tabel 2.3
Matriks Teori Kepuasan Kerja

No.	Pakar	Teori	Dimensi	Indikator	Sintesis
		pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya			



2.3.2. Teori Kepuasan Kerja

Teori yang membahas kepuasan kerja dalam berbagai kepustakaan :

a. Teori Nilai (*Value Theory*)

Konsep ini terjadi dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang yang menerima hasil, maka akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan dengan menggunakan pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang. Implikasi teori ini pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja.

b. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Adam, berupa komponen-komponen : *input, outcome, comparison person, equity*. Wexley dan Yukl (dalam Sinambela, 2012) mengemukakan *input* adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja, misalnya pendidikan, pengalaman, keahlian, usaha, dan lain-lain. *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan oleh pegawai, misalnya upah, keuntungan tambahan, status symbol, pengenalan kembali dan lain-lain. *Comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.

Puas atau tidaknya pegawai merupakan hasil dari perbandingan yang mereka lakukan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan

input-outcome pegawai lain. Jadi apabila perbandingan tersebut dirasakan seimbang, maka pegawai tersebut akan merasa puas. Sebaliknya, jika pada kenyataannya tidak seimbang maka dapat menyebabkan ketidakpuasan.

c. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Menurut Proter, mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh pegawai. Lock (1969) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dengan apa yang diharapkan oleh pegawai.

d. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, maka semakin puas pula mereka.

e. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, akan tetapi sangat bergantung pada pendapat kelompok yang dianggap oleh para pegawai sebagai kelompok rujukan. Para pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, para pegawai akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok rujukan.

f. Teori Dua Faktor

Teori ini dikembangkan oleh Federick Hezberg yang menggunakan teori Abraham Maslow sebelumnya. Teori kepuasan kerja, pegawai bukannya bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, akan tetapi sangat bergantung pada pendapat kelompok tentang kepuasan kerja. Kepuasan kerja seseorang berhubungan timbal balik dengan kepuasan hidup (Sinambela, 2005), dimana kepuasan hidup diperoleh dari faktor kerja, sedangkan kepuasan hidup diperoleh dari faktor non kerja, misalnya penghargaan diri, kepuasan keluarga.



2.3.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

a. Faktor psikologis

Faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

b. Faktor sosial

Faktor yang berhubungan dengan dengan interaksi sosial baik antar sesama pegawai dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

c. Faktor fisik

Faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur.

d. Faktor finansial

Faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi.

e. Mutu pengawasan

Kepuasan pegawai dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan, sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian penting dari organisasi kerja.

f. Faktor hubungan antar pegawai

Terlihat dari (a) hubungan antara manajer dengan pegawai; (b) faktor fisik dan kondisi kerja; (c) hubungan sosial diantara pegawai; (d) sugesti dari teman sekerja; (e) emosi dan situasi kerja.

Sedangkan Ghiseli dan Brown dalam As'ad (2004) mengemukakan terdapat lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu (1) kedudukan (posisi); (2) golongan; (3) umur; (4) jaminan finansial; (5) mutu pengawasan.

2.3.4. Penyebab Kepuasan Kerja

Kreitner dan Kinicki (2001) menyebutkan ada lima penyebab kepuasan kerja yaitu (1) *Need fulfilment* (Pemenuhan Kebutuhan), (2) *Discepancies* (Perbedaan), (3) *Value attainment* (Pencapaian Nilai), (4) *Equity* (Keadilan), (5) *Dispositional/genetic component* (Komponen Genetik)

Dari kelima faktor tersebut dikelompokkan menjadi dua faktor yaitu : (1) faktor kerja (gaji yang bagus, aktivitas pekerjaan yang bervariasi); (2) perbedaan individu (harga diri) dan faktor terkait dengan pekerjaan (kepuasan keluarga).

2.4. Kinerja Pegawai

2.4.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Konsep tentang kinerja diungkapkan oleh Dessler (1992) yang mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Dengan demikian, kinerja menfokuskan pada hasil kerjanya. Bernaders dan Russel (1993: 379) menyatakan kinerja sebagai “performance is defined as the record of outcomes produced on specified job function or activity during a specified time period. Hal

tersebut berarti bahwa kinerja dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau hasil dari suatu aktivitas selama periode waktu tertentu.

Sebagaimana diketahui terbentuknya Undang- Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sebagaimana dilakukan perubahan atas Undang- Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok- pokok kepegawaian bahwa untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip kinerja dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil Negara.

Hasibuan (1997) juga menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Lebih lanjut, Hasibuan mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja.

Beberapa pengertian kinerja yang dikemukakan beberapa ahli dalam Rivai dan Basri (2005) yaitu :

- (1) Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Stolovitch, Keeps, 1992);
- (2) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Hersey, Blanchard, 1993);

- (3) Kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan kepadanya (Casio, 1992);
- (4) Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun organisasi (Schermerhorn, Hunt dan Osborn, 1991);
- (5) Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai, Basri, 2005).

Tsui et al (1997) dalam Fuad Mas'ud (2004) melakukan penilaian terhadap kinerja sumber daya manusia berdasarkan perilaku yang spesifik (judgement performance evaluation) dengan menggunakan sebelas kriteria yaitu (1) kuantitas kerja karyawan, (2) kualitas kerja karyawan, (3) efisiensi karyawan, (4) standar kualitas karyawan, (5) usaha karyawan, (6) standar profesional karyawan, (7) kemampuan karyawan terhadap pekerjaan inti, (8) kemampuan karyawan menggunakan akal sehat, (9) ketepatan karyawan, (10) pengetahuan karyawan, dan (11) kreativitas karyawan.

Lijan Poltak Sinambela, dkk (2011:136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara Bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui

seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Dalam Sinambela (2012:5), jika disimak berdasarkan etimologinya, kinerja berasal dari kata performance. Performance berasal dari kata “to perform” yang mempunyai beberapa masukan (entries) : (1) memasukkan, menjalankan, melaksanakan; (2) memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar; (3) menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan; (4) menggambarkannya dengan suara atau alat music; (5) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab; (6) melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan; (7) memainkan music (8) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seorang atau mesin (Haynes, 1986: 62-63), lihat juga Veitzhal, Akhmad Fawzi Mohd Basri, (2005:14). Tidaklah semua masukan tersebut relevan dengan kinerja disini, hanya empat saja yakni: (1) melakukan, (2) memenuhi atau menjalankan sesuatu, (3) melaksanakan suatu tanggung jawab, dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang. Dari masukan tersebut dapat diartikan bahwa kinerja adalah: pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai yang diharapkan.

Kinerja dapat diukur dan dilihat dari indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) pengertian kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

“Menurut Robbin dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2014:75) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai

berikut : 1. Kualitas Kerja Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu : a. Kerapihan b. Ketelitian c. Hasil kerja. 2. Kuantitas Kerja, Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu : a. Kecepatan b. Kemampuan. 3. Tanggung jawab, Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu: a. Hasil kerja b. Mengambil keputusan. 4. Kerjasama, Kesiapan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu : a. Jalinan kerja sama b. Kekompakan. 5. Inisiatif Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan.

Maka dapat disimpulkan indikator kinerja karyawan dapat diukur dimulai dari dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri. Dapat disimpulkan bahwa Dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator. Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau

kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Dimensi dalam kinerja karyawan terdapat lima yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, tanggung jawab dan inisiatif.



Tabel 2.4
Matriks Teori Kinerja Pegawai

No.	Pakar	Teori	Dimensi	Indikator	Sintesis
1	Anwar Prabu Mangkunegara, 2013:67	Kinerja hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	 <p>Kualitas Kerja</p> <p>Kuantitas Kerja</p> <p>Tanggung Jawab</p> <p>Kerja Sama</p> <p>Inisiatif</p>	<ul style="list-style-type: none"> - kerapihan - ketelitian - hasil kerja - kecepatan - kemampuan - Hasil Kerja - Mengambil Keputusan - Jalinan Kerja sama - Kekompakan - Kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan. 	Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai secara kuantitas dan kualitas dari pencapaian tugas-tugas yang diberikan kepada seseorang atau kelompok orang, merujuk pada standar dan kriteria pencapaian serta pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan.

Tabel 2.4
Matriks Teori Kinerja Pegawai

No.	Pakar	Teori	Dimensi	Indikator	Sintesis
2	Hersey, Blanchard, 1993	Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu	Kemampuan untuk memotivasi 	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi - Kinerja - Fungsi - Kemampuan - Pekerjaan. 	
3	Casio, 1992	Kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan kepadanya	Tugas Pegawai yang diberikan	<ul style="list-style-type: none"> - Pencapaian - Kepentingan pribadi - Kepentingan organisasi - Tujuan Organisasi - Kinerja. 	
4	Schermerhorn, Hunt dan Osborn, 1991	Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun organisasi	Hasil yang dicapai	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas capaian kerja - Kuantitas capaian kerja - Kemampuan individu - Kemampuan kelompok - Kemampuan Organisasi. 	
5	Pasal 75 PP No.46 Tahun 2011	kinerja adalah kemampuan untuk merealisasikan hasil kerja pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dari pekerjaan yang diembannya	- Prestasi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas - Kuantitas - waktu - biaya 	

Tabel 2.4
Matriks Teori Kinerja Pegawai

No.	Pakar	Teori	Dimensi	Indikator	Sintesis
			<ul style="list-style-type: none"> - Perilaku Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> - orientasi pelayanan - integritas - komitmen - disiplin - Kerjasama - Kepemimpinan khusus. 	
6	Rivai, Basri, 2005	Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan	Tanggungjawab individu dan organisasi	<ul style="list-style-type: none"> - Kepentingan individu - Kepentingan organisasi - Tanggungjawab - Capaian kinerja - Hasil. 	

2.4.2. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya diterapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Terdapat tujuh indikator kinerja menurut Hersey, Blanchard dan Jhonson yaitu :

(a) Tujuan

Merupakan keadaan berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Selain itu, tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

(b) Standar

Merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

(c) Umpan balik

Merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.

(d) Alat atau sarana

Merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

(e) Kompetensi

Merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan dengan baik.

(f) Motif

Merupakan alasan untuk pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

(g) Peluang

Pegawai perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2.4.3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Wirawan (2009:7-8) faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja antara lain :

- 
- (a) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
 - (b) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.

2.1. Penelitian Terdahulu

Beragam penilaian kinerja telah diteliti sebelumnya. Florida Dessy Putri Sanuddin “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai PT. Semen Tonasa Tahun 2013”, diketahui bahwa variabel kepuasan kerja

memiliki pengaruh yang paling dominan jika dibandingkan dengan disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa keadaan emosional yang menyenangkan pada pekerjaan karyawan yang lebih berpengaruh daripada dorongan atau disiplin yang kuat saat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan dan disiplin kerja secara bersamaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi jika dilihat secara parsial ternyata kepuasan dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Tabel 2.5
Penelitian terdahulu

No	Peneliti	Kesimpulan Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian
1	Eva Kris Diana Devi "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan <i>Outsourcing</i> PT. Semeru Karya Buana Semarang) Tahun 2009	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. - Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan - Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional - disiplin berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. - komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 	<p>Menggunakan variabel x1, x2 (kepuasan kerja, disiplin kerja)</p> <p>Menggunakan variabel y kinerja pegawai</p>	Dalam penelitian ini tidak memakai tambahan Variabel <i>Intervening</i> .
2	Florida Dessy Putri Sanuddin "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa" Tahun 2013	<p>Kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan dan disiplin kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan. Saat karyawan memiliki kepuasan kerja serta memiliki disiplin yang tinggi maka secara otomatis kinerja karyawan juga akan semakin meningkat</p>	<p>Menggunakan variabel x1, x2 (kepuasan kerja, disiplin kerja)</p> <p>Menggunakan variabel y kinerja pegawai</p>	fokus yang digunakan dalam penelitian ini instansi/lembaga milik pemerintah.

3	Aan Hardiyana & Ade Fasha Nurhadian. Jurnal ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship, Vol.10, No.2, Oktober (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi, motivasi terhadap kepuasan kerja baik secara parsial ataupun stimultan, serta kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan	Menggunakan variabel x2 kompensasi, dan variabel Y kepuasan kerja.	Tidak menggunakan variabel motivasi sebagai variabel yang diteliti.
4	Husni, Said Munasdi, dan Faisal. Jurnal Magister Manajemen Unsyiah. Vol.2, No.1, Januari (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas Iib Banda Aceh Dan Rutan Klas Ii B Jantho	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan loyalitas pegawai sudah berjalan dengan baik, kemudian hasil pengujian membuktikan bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, kemudian variabel lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai, dan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja, kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja dan kepuasan kerja	Sama-sama Menggunakan Variabel kompensasi, dan kepuasan kerja pegawai.	Tidak menggunakan variabel lingkungan kerja dan loyalitas pegawai.

		memediasi pengaruh Motivasi terhadap loyalitas kerja		
5	Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	Menggunakan variabel kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan.	Tidak menggunakan variabel motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi.



2.5. Kerangka Pemikiran Penelitian

Setiap manusia mempunyai kebutuhan dalam hidupnya. Adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan itulah yang mendorong manusia melakukan berbagai aktivitas. Kebutuhan yang dimiliki manusia sangatlah beragam. Kepuasan seseorang antara satu dengan yang lainnya akan berbeda-beda. Jadi, kepuasan itu bersifat individual. Menurut Abdurrahmat (2006) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan. Menurut Handoko kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas atau prestasi kerja para karyawan. Variabel lain yang juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan, diantaranya motivasi untuk bekerja, tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi .

I Made Amerthadi Sanjiwani dan I Wayan Suana (2016:1156), kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Bagus Hayden Hotel. Ni Komang Sri Wahyudi dan I Gede Adnyana Sudibya (2016:870), kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .

Status pegawai dapat diartikan sebagai kedudukan atau posisi dalam suatu perusahaan. Karena itu, karyawan akan mendapatkan fasilitas dan gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk menunjang kinerja karyawan. Menurut Sastrohadijoyo dan Hadaningsih (2017:40) Status karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan

usaha atau instansi pemerintah Dan diberikan imbalan yang sesuai dengan peraturan undang-undang yang berlaku, baik bersifat harian, mingguan, maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan. Hasil penelitian sebelumnya membuktikan bahwa ada perbedaan signifikan antara kinerja pegawai tetap dengan tidak tetap . Sholihah (2014) membuktikan bahwa secara umum status kepegawaian (PNS-Non PNS ataupun Sertifikasi-Non Sertifikasi) berhubungan dengan kinerja guru. Meskipun ada satu pola ditemukan bahwa guru PNS dan tersertifikasi kinerjanya lebih baik dari guru yang non PNS dan belum sertifikasi .

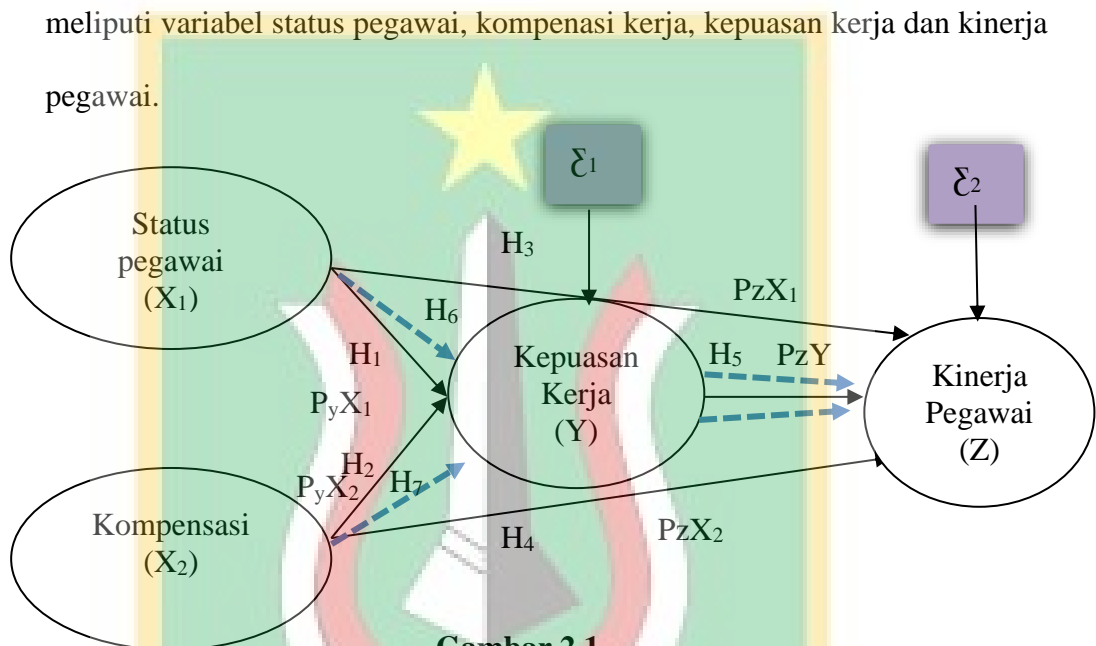
Purwanti (2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa karakteristik status kepegawaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas pelaksana pelayanan. Secara umum, petugas pelayanan dengan status PNS mempunyai kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan yang non PNS .

Penelitian Kahya (2007) menemukan bahwa karakteristik pekerjaan sesuai dengan status karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dimana kompensasi kerja harus diperhatikan dengan baik oleh perusahaan. Kompensasi dapat memacu pegawai agar memiliki kinerja lebih baik dari hari ke hari. Kompensasi adalah suatu tujuan pegawai untuk bekerja karna salah satu dari kompensasi adalah gaji, yang dimana digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Tujuan perusahaan memberikan kompensasi salah satunya adalah mendapatkan karyawan yang berkualitas. Perusahaan saling bersaing untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta perusahaan. Hasibuan (2013:57) menyatakan bahwa kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal

sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Kompensasi memang menjadi salah satu motivasi bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya . Penelitian Yuli Suwati (2013); Mardi Astutik (2016); Firzhiyanah Mustika Utami (2014); Muhammad Rizal (2014) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kerangka pemikiran teoritis yang diambil berdasarkan hasil telaah pustaka dan penelitian dan definisi diatas. Kerangka pemiliran teoritis yang diajukan meliputi variabel status pegawai, kmpensasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Formulasi Persamaan Strukturalnya sebagai berikut:

Persamaan Jalur Sub Struktur Pertama

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + \xi_1$$

Persamaan Jalur Sub Struktur Kedua

$$Z = PZX_1 + PZX_2 + PZY + \xi_2$$

Keterangan:

- X₁ = Status Pegawai
- X₂ = Kompensasi kerja
- Y = Kepuasan kerja
- Z = Kinerja Pegawai

PYX_1	=	Koefisien Jalur Status Pegawai terhadap kepuasan kerja
PYX_2	=	Koefisien Jalur Kompensasi Kerja terhadap kepuasan kerja
ξ_1		Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja
PZX_1	=	Koefisien Jalur Status Pegawai dengan kinerja karyawan
PZX_2	=	Koefisien Jalur kompensasi kerja dengan Kinerja Pegawai
PZY	=	Koefisien Jalur Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai
ξ_2	=	Faktor lain yang mempengaruhi kinerja

Berdasarkan bagan di atas, maka dapat dijelaskan bahwa variabel bebas dalam penelitian terdiri dari Status Pegawai (X_1) dan Kompensasi Kerja (X_2) sedangkan variabel terikat terdiri dari variabel Kepuasan kerja yang dimediasikan (Y) dan Kinerja Pegawai (Z). Pengaruh antar variabel dalam penelitian ini, sebagai berikut pengaruh langsung variabel Status Pegawai terhadap Kepuasan Kerja (H_1), dan pengaruh langsung variabel status kompensasi kerja terhadap Kepuasan kerja Pegawai (H_2). Sementara itu, pengaruh langsung variabel Status Pegawai terhadap Kinerja Pegawai (H_3), pengaruh langsung variabel Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (H_4), dan pengaruh langsung variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (H_5). Pengaruh tidak langsung variabel status pegawai terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh variabel kepuasan kerja pegawai (H_6). Pengaruh tidak langsung variabel kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja pegawai.

2.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Menurut Karlinger (2002), hipotesis merupakan jawaban sementara dari masalah yang dirumuskan yang akan diuji kebenarannya melalui data empirik yang diperoleh. Dalam penelitian, ada beberapa hipotesis :

(a) Hipotesis Deskriptif;

Hipotesis deskriptif merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah deskriptif, yaitu yang berkenaan dengan variabel mandiri.

(b) Hipotesis Komparatif:

Hipotesis komparatif merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah komparatif. Pada rumusan ini variabelnya sama tetapi populasi atau sampelnya yang berbeda.

(c) Hipotesis Asosiatif

Hipotesis Asosiatif merupakan dugaan/jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang mempertanyakan hubungan (asosiasi) antara dua variabel penelitian.

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis yang telah diuraikan diatas, maka Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan Status Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil

H₀₁: Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan Status Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

H_{a2} : Terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi Kerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

H₀₂ : Tidak Terdapat Pengaruh yang signifikan Kompensasi Kerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pecatatan Sipil.

Ha₃ : Terdapat Pengaruh Secara Langsung yang signifikan Status Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Honorer di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

H₀₃: Tidak Terdapat Pengaruh Secara Langsung yang signifikan Status Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Honorer di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

Ha₄ : Terdapat Pengaruh Secara Langsung yang signifikan Kompensasi Kerja terhadap terhadap Kinerja Pegawai Honorer di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

H₀₄: Tidak Terdapat Pengaruh Secara Langsung yang signifikan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Honorer di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

Ha₅: Terdapat pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

H₀₅: Tidak Terdapat Pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

Ha₆: Terdapat pengaruh yang signifikan Status Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pegawai Honorer di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

H₀₆: Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan Status Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pegawai Honorer di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

Ha₇: Terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pegawai Honorer di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

H07: Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pegawai Honorer di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

