



## INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai dan kepuasan kompensasi kinerja yang dirasakan oleh pegawai, serta mengetahui faktor-faktor terkait dengan kebijakan kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berkelanjutan (*future performance*) di Sekretariat Daerah DIY. Berdasarkan literatur dan juga regulasi terkait kompensasi yang berlaku secara empiris, diidentifikasi beberapa faktor yaitu persepsi keadilan organisasi, kepuasan kompensasi, sistem kompensasi dan disiplin kerja. Selain itu, juga akan dilihat pengaruh faktor biografis yaitu jenis jabatan, golongan, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah anak, usia, tingkat pendidikan, masa kerja dan tugas tambahan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan akademik dan pendekatan normatif yang dibedakan oleh instrumen pengukuran kinerja pegawai. Metode penelitian adalah kuantitatif deskriptif dan asosiatif yang menggunakan data sekunder dan data primer. Pengisian kuesioner melibatkan 313 responden yang dianalisis menggunakan software IBM SPSS *Statistics* 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kinerja pegawai adalah “tinggi”, namun ditemukan adanya *bias* dalam pengukuran kinerja pegawai pada pendekatan normatif. Sementara tingkat kepuasan kompensasi kinerja adalah “sedang” dengan persepsi keadilan organisasi juga berada pada tingkat “sedang”. Hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa model yang terbaik adalah pada pendekatan akademik dimana faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah persepsi keadilan organisasi, kepuasan kompensasi dan tingkat pendidikan. Temuan ini menunjukkan bahwa perlunya perhatian pada pendidikan pegawai dalam kebijakan pengelolaan SDM dan perlu dilakukan perbaikan kebijakan kompensasi yang lebih *fair* serta memberikan kepuasan bagi pegawai agar kinerja pegawai yang tinggi dapat tercapai secara berkelanjutan.

**Kata Kunci : kinerja pegawai yang berkelanjutan, persepsi keadilan organisasi, kepuasan kompensasi, sistem kompensasi, disiplin kerja.**



## ABSTRACT

This study aims to determine the work performance level, compensation satisfaction, and the factors associated with compensation policies that affect the future performance of employees in the Sekretariat Daerah DIY. Based on the literature and related empiric regulation applied, it was identified several factors influenced, that were organizational justice perception, compensation satisfaction, compensation system and work discipline. In addition, it was also identified the influence of biographical factors such as type of position, class, gender, marital status, number of children, age, education level, service length, and additional duty.

This research used academic and normative approach which is differentiated by the instrument of work performance measurement. The research method was quantitative descriptive and associative, using secondary and primary data. Questionnaires included 313 respondents that analyzed using IBM SPSS Statistics 24 software. The results showed the work performance level was "high", but it was found that there was a bias result in work performance measurement at the normative approach. Meanwhile, the level of compensation satisfaction was "moderate" with organizational justice perceptions was in the "moderate" level. The result of multiple regression test showed that the best model is the academic approach which the factors that affect the work performance were the organizational justice perception, compensation satisfaction, and education level. This findings suggest that it was needed attention to the education of employee in human resource management policies. In addition, it also needed reformation of the policy for a more fair system compensation and to provide satisfaction for employees so that high future performance can be achieved.

**Keywords: future performance, organizational justice perception, compensation satisfaction, compensation system, work discipline.**