

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 67 Tahun 2021 tentang organisasi dan tata kerja kementerian perhubungan. Direktorat Jenderal Perhubungan Darat mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang transportasi darat. Kementerian ini mempunyai beberapa unit kerja diantaranya adalah BPLJSKB, BPTD, Setditjen Perhubungan Darat, Direktorat Lalu Lintas Jalan, Direktorat Angkutan Jalan, Direktorat Sarana Transportasi Jalan, Direktorat Prasarana Transportasi Jalan, dan Direktorat Transportasi Sungai, Danau dan Penyebrangan.

Salah satu unit kerja pada direktorat jendral perhubungan darat yaitu direktorat prasarana transportasi jalan, unit kerja ini mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, serta evaluasi dan pelaporan di bidang prasarana transportasi jalan. Unit kerja direktorat prasarana transportasi jalan mempunyai beberapa subdirektorat diantaranya subdirektorat terminal angkutan jalan. Subdirektorat ini berwenang dalam melaksanakan penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, serta evaluasi dan pelaporan di bidang terminal angkutan jalan, penyiapan bahan perumusan kebijakan di

bidang perencanaan teknis, penetapan lokasi dan kelas terminal, rencana induk terminal, pembangunan, peningkatan, pemeliharaan, rehabilitasi, pengoprasian atau penutupan, rancang bangun, pengelolaan data dan informasi terminal tipe A dan terminal barang, persetujuan penyelenggaraan terminal barang untuk kepentingan sendiri, bantuan teknis pembangunan dan rehabilitasi atau peningkatan terminal tipe B dan tipe C, serta kompetensi sumber daya manusia di bidang terminal penumpang angkutan jalan.

Beberapa terminal di Indonesia terbagi kedalam 3 tipe terminal yaitu terminal tipe A, terminal tipe B, dan terminal tipe C yang dipisahkan kewenangannya menjadi milik Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Daerah. Pembagian kewenangan ini dilakukan berdasarkan UU no 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah yang membagi berdasarkan pengelolaan terminal. Berdasarkan data SIG PPJ (Sistem Informasi Geografis Pengembangan Jaringan Jalan) milik bina marga terdapat 235 terminal dengan jumlah 224 terminal merupakan terminal tipe A diseluruh Indonesia. Sedangkan di Provinsi Jawa Tengah terdapat 29 terminal tipe A. Salah satunya terminal tipe A berada di Kabupaten Kebumen.

Terminal tipe A di Kabupaten Kebumen yang sebelumnya dikelola oleh Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) secara UU nomor 23 tahun 2014 dialihkan kewenangannya ke pemerintah pusat. Dalam terminal tersebut terdapat sebanyak 46 personil dengan jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 9 orang sedangkan 37 personil

merupakan Pegawai Pemerintahan Non Pegawai Negeri (PPNPN). Pegawai Pemerintahan Non Pegawai Negeri (PPNPN) merupakan pegawai tidak tetap, pegawai honorer, staf khusus, dan pegawai lain yang dibayarkan oleh anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN).

Pegawai Pemerintahan Non Pegawai Negeri (PPNPN) bagian dari sumber daya manusia yang dikelola oleh pemerintah dengan berbagai rumusan undang-undang untuk menunjang kinerja secara optimal. Dalam menjalankan kegiatan organisasi untuk mencapai target, sasaran dan tujuan, perlu adanya dukungan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya, meliputi ketersediaan sumber daya manusia yang ideal sesuai dengan beban kerja dan tugas pokok serta fungsi di masing-masing divisi. Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam menjalankan roda kegiatan organisasi.

Menurut Suwanto (2011:16) bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan, visi dan misi dari organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang profesional di bidang pekerjaannya sehingga tercapailah tujuan organisasi. Pentingnya sumber daya manusia dalam mendukung dan menjalankan perencanaan pada organisasi, tanpa sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten, sekalipun organisasi memiliki sistem teknologi dan peralatan yang canggih, sistem kerja yang bagus dan fasilitas yang lengkap tetap saja tidak akan

memperoleh kinerja yang maksimal dan hasil yang memuaskan. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pegawainya yang dapat mendukung dan mendorong peningkatan kuantitas dan kualitas kinerja pegawainya. Kinerja yang baik merupakan manifestasi dari standar kerja yang berlakukan oleh organisasi dengan SOP yang berlaku.

Menurut Simamora (2003:45), kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Sedangkan menurut Riniwati (2011:50) mendefinisikan kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja sumber daya manusia dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja sumber daya manusia dan perbaikan apa yang harus dilakukan agar di masa mendatang lebih baik. Organisasi yang baik harus mampu menciptakan kondisi dan suasana untuk mendorong pegawainya dalam mengembangkan dan meningkatkan kemampuan secara optimal. Upaya yang dapat ditempuh diantaranya adalah memberikan pelatihan atau diklat, lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan sehingga tercapainya kepuasan kerja. Pegawai yang merasa terpuaskan akan lebih loyal sehingga kinerjanya akan meningkat.

Kinerja Pegawai Pemerintahan Non Pegawai Negeri (PPNPN) secara umum berdasarkan hasil wawancara beberapa pegawai, pegawai bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing bagian. Namun demikian ada beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja PPNPN yaitu masih ada sebagian kecil pegawai yang terkadang melakukan kesalahan

dalam bekerja, sehingga perlu perbaikan memperpanjang waktu penyelesaian suatu pekerjaan. Selain itu terkadang pegawai menyelesaikan pekerjaannya tidak sesuai dengan batas waktu yang sudah ditentukan, dalam arti terkadang pegawai terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kendala lain adalah masih ada sebagian pegawai yang kurang bisa memanfaatkan waktu, artinya pegawai yang seharusnya bekerja malah melakukan hal-hal lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya mengobrol dengan teman-temannya.

Berikut ini merupakan tabel presensi 3 tahun terakhir yang direkap berdasarkan kehadiran Pegawai PPNPN pada terminal tipe A Kabupaten Kebumen.

Tabel I-1
Absensi PPNPN Terminal Tipe A Kab. Kebumen

No	Bulan	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
1	Januari	5	7	8
2	Februari	7	8	5
3	Maret	7	5	6
4	April	8	8	9
5	Mei	9	4	7
6	Juni	6	9	7
7	Juli	6	5	5
8	Agustus	7	4	6
9	September	9	7	4
10	Oktober	11	5	6
11	November	6	8	7
12	Desember	5	9	3
Jumlah		77	79	73

Sumber: Data Presensi Pegawai.

Berdasarkan tabel I-1 mengenai presensi kehadiran PPNPN di terminal tipe A Kebumen tingkat absensi pertahunnya masih cukup tinggi.

Hal itu dapat diartikan bahwa PPNPN mempunyai kedisiplinan kerja yang kurang baik.

Berikut ini merupakan tabel konsolidasi penilaian kinerja tahun 2021-2023 yang direkap berdasarkan laporan bulanan Pegawai PPNPN pada terminal tipe A Kabupaten Kebumen.

Tabel I-2
Penilaian Kinerja PPNPN Terminal Tipe A Kab. Kebumen

Jumlah Pegawai	Penilaian 2021	Penilaian 2022	Penilaian 2023
1	90,5	91,7	92,6
2	90,6	91,5	92,4
3	90,6	91,5	92,6
4	90,6	91,5	92,6
5	91,9	89,3	92,7
6	89,9	91,5	92,8
7	89,9	91,5	92,9
8	90,6	89,33	90,33
9	90,6	91,6	90,33
10	87,5	89,6	90,5
11	87,5	89,6	90,33
12	89,6	91,33	90,33
13	89,33	91,33	90,33
14	87	89	90
15	89,61	88,61	90,61
16	91	89	90
17	91,33	89,33	90,33
18	88,2	89,2	90,2
19	88,75	89,75	87,75
20	87	89,4	88
21	85,75	86,75	84,75
22	86,3	89,3	87,3
23	89,75	87,75	86,75
24	88,5	89,5	86,5
25	86	89	87
26	83,5	85,5	81,13
27	90,4	91,4	92,4
28	91,8	89,5	90,17
29	89,67	88,67	90,67

30	88,6	91,6	90,6
31	90,17	90,17	90,17
32	89,8	89,8	89,8
33	89,4	89,4	89,4
34	90,6	90,6	90,6
35	90,2	90,2	90,2
36	91,4	91,7	90,67
37	90,5	91,4	92,6

Sumber: Data Penilaian Laporan Bulanan Pegawai.

Berdasarkan tabel I-2 mengenai penilaian kinerja PPNPN di terminal tipe A Kebumen memiliki penilaian yang cukup baik. Indikator yang dilakukan untuk menilai kinerja adalah mengelola administrasi, melaksanakan ketatausahaan satuan pelaksanaan, mengevaluasi kegiatan sesuai dengan prosedur, menyusun laporan berkala dan melaksanakan tugas kedinasan.

Berdasarkan tabel I-1 dan tabel I-2 memiliki hasil kesimpulan yang berbeda, hal ini dapat diartikan bahwa kinerja tidak hanya diukur dengan presensi kedatangan namun banyak faktor dalam melakukan penilaian kinerja seorang pegawai. Kinerja yang kurang baik akan memberikan banyak dampak bagi organisasi maupun bagi para pegawainya. Kinerja yang kurang baik menimbulkan kepuasan kerja yang rendah bagi pegawai. Kepuasan kerja diraih dengan banyak faktor salah satunya merupakan hasil kerja dari penilaian kinerja dengan beberapa faktor serta presensi yang konsisten dari pegawai.

Menurut Priansa (2014:291), kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dan sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Menurut penelitian Cahyaningrum dan

Budiatmo (2019) mengungkapkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja. *Job satisfaction* merupakan faktor yang penting dalam mendapatkan hasil yang optimal dalam sebuah organisasi. Menurut Hasibuan (2005:202) *job satisfaction* adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. *Job satisfaction* dinikmati dalam pekerjaan dan luar pekerjaan serta kombinasi antara keduanya.

Kepuasan kerja (*Job satisfaction*) pada dasarnya adalah sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja dapat dilihat dari tingkat absensi PPNPN, apabila tingkat absensi PPNPN masih tergolong tinggi, dapat diartikan kepuasan kerjanya masih kurang. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam Robbins dan Coulter (2010:37) mengatakan kepuasan kerja adalah sikap yang lazim ditunjukkan pegawai terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Sedangkan seseorang yang tidak puas akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Faktor lain yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja yaitu pengawasan. Penelitian yang dilakukan oleh Nasution dan Khair (2022) yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengawasan adalah salah satu fungsi organik manajemen, yang merupakan proses kegiatan pimpinan untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta tugas-tugas organisasi yang akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana (Yudono dan Rakhmat, 1999:57). Oleh karena itu, pengawasan biasa juga disebut control manajerial yang merupakan salah satu fungsi manajemen dalam organisasi. Fungsi tersebut mutlak dilakukan dalam setiap organisasi karena ketidakmampuan atau kelalaian untuk melakukan fungsi tersebut akan sangat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi.

Fakta yang ada di Kantor Terminal Tipe A Kabupaten Kebumen yaitu memiliki kinerja yang normal, arti normal disini adalah pegawai biasa melakukan kesalahan atau penyimpangan atau penyelewengan kerja dimana banyaknya pegawai yang sering bolak-balik ruangan kerja hanya sekedar duduk dan melihat saja, sering kebanyakan ngobrol dan lain sebagainya. Melihat penyalahgunaan atau penyelewengan kerja tersebut seolah-olah sudah menjadi biasa atau bahkan budaya dalam bekerja, maka dari itu sangat perlu adanya pengawasan yang lebih ketat dan harus ditindak lanjuti.

Apabila di dalam sebuah organisasi faktor pengawasan tidak berjalan, maka hasil pekerjaan akan sangat buruk serta tidak optimal bahkan dapat dikatakan jauh dari kata mencapai tujuan yang sudah di tetapkan oleh

organisasi. Oleh karena itu seorang pimpinan harus melakukan pengawasan yang efektif dan efisien sehingga pegawai bisa mencapai prestasi kerja yang optimal. Melihat adanya suatu kecenderungan kurangnya pengawasan dari seorang pimpinan sehingga rasa tanggung jawab pegawai pun akan berkurang, hal ini tidak boleh dibiarkan secara terus-menerus karena akan mempengaruhi tingkat produktifitas kinerja pegawai.

Pengawasan sangat penting untuk setiap pekerjaan dalam organisasi, karena melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi, seperti kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, kekurangan dan kelemahan pelaksanaan cara kerja, serta rintangan yang dialami. Pada dasarnya pengawasan berarti pengamatan dan pengukuran terhadap suatu kegiatan dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan dilakukan dalam usaha menjamin kegiatan agar sesuai dengan rencana, strategi keputusan dan program kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

Peranan pengawasan dalam suatu organisasi muncul sebagai hal yang sangat penting, artinya apabila dalam kehidupan berorganisasi terjadi suasana ketidaktertiban dan ketidaktaatan, baik yang disebabkan oleh faktor dari internal lingkungan organisasi ataupun dari luar lingkungan organisasi. Ada dua faktor yang menyebabkan perlu adanya pengawasan. Pertama tujuan individu seringkali berbeda dengan tujuan organisasi pemerintahan. Sehingga pengawasan sangat diperlukan untuk menjamin suatu kinerja. Kedua, adanya kesenjangan waktu antara saat tujuan dan program

pengawasan dirumuskan dengan saat pencapaian tujuan suatu satuan pendidikan tertentu (Hamalik, 2008: 28).

Menurut Schermerhorn dalam Ernie dan Saefullah (2005: 317), mendefinisikan bahwa pengawasan merupakan suatu proses dalam menetapkan ukuran sebuah kinerja dalam pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan tersebut. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006: 303), menyatakan bahwa pengawasan merupakan suatu proses pemantauan kinerja pegawai berdasarkan standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku untuk mengukur suatu kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan sebuah umpan balik dalam pencapaian hasil yang dikomunikasikan kepada para pegawai yang terdapat dalam organisasi.

Selain faktor pengawasan yang diharapkan dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas kinerja, adapula faktor lingkungan kerja non fisik yang dapat memberikan keamanan dan kenyamanan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Penelitian yang dilakukan oleh Supriadi dan Anitra (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan atasan. Suasana hangat antara pimpinan dengan pegawai dan keakraban yang terjadi antara pegawai merupakan sedikit gambaran

mengenai lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik yang baik akan memberikan keakraban yang intens dan menghilangkan kesenjangan diantara pegawai. Apabila suasana kerja kondusif akan secara tidak disadari meningkatkan kepuasan kerja dan berimbas pada kinerja yang akan semakin baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan mengenai kinerja, *job satisfaction*, pengawasan dan lingkungan kerja non fisik, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian di Kantor terminal tipe A Kebumen dengan judul **“Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PPNNP Kementerian Perhubungan Terminal tipe A Kebumen)”**.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan penjelasan yang sudah dipaparkan pada latar belakang dapat didefinisikan bahwa kinerja Pegawai Pemerintahan Non Pegawai Negeri (PPNNP) di kantor Terminal Tipe A Kebumen masih kurang optimal, hal ini dikarenakan oleh beberapa faktor pengawasan dan lingkungan kerja non fisik yang masih harus dibenahi. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk menjawab beberapa pertanyaan terkait hal-hal sebagai berikut ini:

1. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap *job satisfaction* pegawai dengan status PPNNP di Kementerian perhubungan di terminal tipe A Kebumen?

2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap *job satisfaction* pegawai dengan status PPNPN di Kementerian perhubungan di terminal tipe A Kebumen?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai dengan status PPNPN di Kementerian perhubungan di terminal tipe A Kebumen?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai dengan status PPNPN di Kementerian perhubungan di terminal tipe A Kebumen?
5. Bagaimana pengaruh *job satisfaction* terhadap kinerja pegawai dengan status PPNPN di Kementerian perhubungan di terminal tipe A Kebumen?
6. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja melalui *job satisfaction* pegawai dengan status PPNPN di Kementerian perhubungan di terminal tipe A Kebumen?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja melalui *job satisfaction* pegawai dengan status PPNPN di Kementerian perhubungan di terminal tipe A Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Dalam melakukan penelitian masih banyak kekurangan karena banyaknya materi yang harus dipelajari untuk itu perlu adanya suatu pembatasan masalah supaya tidak melebar terlalu jauh dari fokus penelitian yang akan dilakukan. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini hanya membahas mengenai variabel pengawasan, lingkungan kerja non fisik, *job satisfaction* dan kinerja pada pegawai dengan status PPNPN di Kantor

terminal tipe A Kebumen. Agar penelitian ini lebih terfokus maka penelitian ini hanya dibatasi pada variabel yang sudah ditentukan agar tidak melebar yaitu:

1. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:18) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Menurut Mathis dan Jackson (2006:78) indikator kinerja pegawai pada penelitian ini hanya membatasi mengenai beberapa indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pemanfaatan waktu, tingkat kehadiran dan kerja sama.

2. *Job Satisfaction*

Menurut Priansa (2014:291) *job satisfaction* merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang, suka atau tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya dan sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2012) mengemukakan bahwa indikator kepuasan kerja atau *job satisfaction* meliputi, menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Oleh karena itu penelitian ini hanya dibatasi oleh indikator dari variabel yang sudah dipaparkan sebelumnya.

3. Pengawasan

Menurut Andrew J. Dubrin dalam (1982) pengawasan adalah aktivitas kepegawaian yang membantu para pegawai merencanakan karir masa depan mereka dalam sebuah organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal. Menurut Robbins and Coulter dalam Satriadi (2015) terdiri dari indikator yaitu menetapkan standar (*Standards*), pengukuran (*Measurement*), membandingkan (*Compare*) dan melakukan tindakan (*Action*), oleh karena itu penelitian ini hanya dibatasi oleh indikator-indikator yang telah dipaparkan.

4. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan atasan. Menurut Sedarmayanti (2009:31) indikator lingkungan kerja non fisik yaitu prosedur kerja, hubungan antar pegawai dan hubungan dengan atasan. Oleh karena itu, penelitian ini terbatas pada indikator-indikator tersebut.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan dan batasan masalah yang telah dikemukakan serta ditetapkan dalam penelitian ini, maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap *job satisfaction* pegawai dengan status PPNPN di Kementerian perhubungan di terminal tipe A Kebumen?
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap *job satisfaction* pegawai dengan status PPNPN di Kementerian perhubungan di terminal tipe A Kebumen?
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai dengan status PPNPN di Kementerian perhubungan di terminal tipe A Kebumen?
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai dengan status PPNPN di Kementerian perhubungan di terminal tipe A Kebumen?
5. Untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* terhadap kinerja pegawai dengan status PPNPN di Kementerian perhubungan di terminal tipe A Kebumen?
6. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja dengan *job satisfaction* sebagai variabel intervening pada pegawai dengan status PPNPN di Kementerian perhubungan di terminal tipe A Kebumen?
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja dengan *job satisfaction* sebagai variabel intervening pada pegawai dengan status PPNPN di Kementerian perhubungan di terminal tipe A Kebumen?

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah gagasan dan pengetahuan mengenai sumber daya manusia berdasarkan aspek pengawasan, lingkungan kerja non fisik, *job satisfaction* dan kinerja pegawai dengan status PPNPN dimanapun berada. Serta dapat menjadi wawasan dan referensi pada penelitian berikutnya.

1.5.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah masukan bagi pihak instansi terkait dalam menyusun kebijakan dan perundang-undangan kepegawaian yang dapat meningkatkan optimalisasi kinerja pegawai serta mencapai tujuan instansi.

