

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam sebuah organisasi, termasuk dalam organisasi pemerintahan. Perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang kompeten agar mampu melakukan pekerjaan yang baik dan optimal agar organisasi berjalan sesuai visi dan misi dari suatu organisasi tersebut. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencanaan untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Keberadaan sumber daya manusia merupakan kemampuan dalam berpikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dan dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya dalam berkarya dan berpotensi maupun berkualitas, yang mampu bersaing dan membawa dampak positif bagi organisasi maupun diri sendiri dan tentunya baik bagi orang lain, keluarga maupun masyarakat.

Kinerja pada umumnya merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upayamencapai tujuan suatu organisasi yang bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika (Mathis, 2009). Jadi, dapatdikatakan jika semakin baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut, maka semakin mudah pula perusahaan mencapai suatu tujuannya, dan begitupun

sebaliknya apabila kinerja karyawan rendah, maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Tabel 1.1 Pengukuran Kinerja Pegawai Honorar Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung Tahun 2020-2021

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Tahun 2020	Realisasi Tahun 2021	Capaian (%)
1.	Meningkatkan pelaksanaan tugas memimpin, mengendalikan dan mengawasi aktifitas pelaksanaan segala tugas urusan dinas yang berhubungan dengan pembangunan jalan dan jembatan	Perumusan kebijaksanaan, pengaturan, perencanaan, dan penetapan standar pedoman, penyediaan dukungan/bantuan untuk pengelolaan jaringan jalan dan jembatan	100 %	100 %	100%
2.	Meningkatkan penyelesaian surat baik masuk maupun keluar meliputi pengambilan dan pengiriman, pencatatan dan penyerahan surat dengan tujuan upaya meningkatkan pelayanan public	Persentase pegawai yang puas terhadap pelayanan perkantoran dalam hal surat meyurat	100	88 %	89,5 %
3.	Meningkatkan kualitas kelembagaan dan kapabilitas penyelenggara pemerintah dalam upaya meningkatkan pelayanan public	Jumlah peralatan dan perlengkapan sarana yang terpelihara	100	92 %	93,5 %
4.	Meningkatkan dan menyiapkan peralatan proses penyelenggaraan pembangunan jalan dan jembatan di bidang pelaksanaan teknik, pengawasan teknik, dan pengembangan teknologi bidang pembangunan jalan dan jembatan	Persentase pemberian advis teknis yang berkaitan dengan pemanfaatan ruang milik jalan dan jembatan yang telah menyiapkan rekomendasi yang akan diterbitkan dinas. Divisi yang mengejerjakannya adalah bagian pembangunan jalan dan jembatan sebanyak 7 orang	1534 buah	1276 buah	83%

Sumber: Bagian Umum Dinas Bina Marga dan Bina Konstruks Provinsi Lampung, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa pengukuran kinerja pegawai honorer Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung

didasarkan pada sasaran dan target. Namun masih adanya sasaran strategis yang belum terealisasi, seperti pelayanan surat, pelayanan kelembagaan dan kapabilitas penyelenggara pemerintah, dan peningkatan pelayanan peralatan dan pengembangan teknologi yang berhubungan dengan pembangunan jalan dan jembatan. Tentunya peningkatan kinerja inilah yang harusnya ditingkatkan dengan didasari dari kompensasi yang diberikan instansi yang harus sesuai dengan kinerja pada pegawainya, dengan adanya kompensasi yang baik, maka dapat meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya menghasilkan barang atau jasa, perbandingan hasil kerja dengan target dan efektifitas tindakan dalam mencapai suatu tujuan.

Agar mencapai kinerja yang maksimal suatu perusahaan perlu memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawannya. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai atau karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Sutrisno, 2009). Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besar dan kecilnya kompensasi merupakan ukuran untuk meningkatkan prestasi kerja, apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan atau instansi cukup adil untuk karyawan, maka akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dan akan lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan atau instansi.

Perusahaan atau instansi mempunyai peranan penting untuk memberikan gaji dan upah kepada karyawan berdasarkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

Upah ialah hak karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atau pimpinan kepada karyawan yang telah ditetapkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, misalnya tunjangan bagi karyawan dan keluarganya.

Pengembangan sumber daya manusia harus menjadi pusat perhatian karena merupakan subjek dan objek pembangunan. Tapi fakta menunjukkan bahwa jumlah angkatan kerja yang melimpah dan laju pertumbuhan yang cepat justru menjadi masalah pokok ketenagakerjaan Indonesia. Banyaknya lulusan SMA, sarjana maupun sederajat dalam perkembangan teknologi dan informasi di era globalisasi ini menuntut setiap perusahaan /instansi untuk mampu meningkatkan dan mengembangkan semua aspek agar mampu bersaing dan tidak tergerus dengan desakan dari berbagai aspek dan bidang. Diharapkan dengan lulusan yang mampu akan memberikan kompensasi yang baik pada lulusan atas balas jasa dari instansi atau perusahaan yang ditetapkannya.

Kompensasi merupakan semua pendapatan baik berupa uang yang telah diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas hasil yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2002). Kompensasi berupa uang adalah gaji yang diberikan dengan jumlah nominal kepada karyawan yang telah ditetapkan. Kompensasi berupa barang, adalah gaji yang diberikan dengan barang. Contohnya dari hasil produksi yang telah dihasilkan, maka dapat memberikan upah 10% dari penghasilan. Menurut Sastrohadiwiryo dalam Yuniarsih (2011), kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang telah diberikan perusahaan kepada para karyawan, sebab para karyawan telah

bekerja dengan baik dan kreatif demi perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. Menurut Marihot (2005), kompensasi merupakan semua balas jasa yang telah diterima oleh karyawan sebagai bentuk dari pelaksanaan tugas dalam organisasi yang berupa gaji, bonus, upah, insentif, dan tunjangan.

Kompensasi pada kenyataannya belum menggembirakan bila dikaitkan dengan pegawai honorer. Pegawai honorer ialah pegawai yang belum diangkat sebagai pegawai negeri sipil (PNS) yang setiap bulannya menerima honorium atau bukan gaji (www.apaarti.com/pegawai-honorer.html). Tenaga kerja honorer yang direkrut di instansi dari berbagai kalangan baik dari lulusan sederajat, SMA, maupun sarjana dalam abdinegara dan ikut serta dalam berperan aktif di pelayanan masyarakat yang tentunya mempunyai kemampuan atau *skill* yang dapat berpotensi, berkomitmen dan kinerja yang baik sehingga dengan pembayaran upah standar atau minimum (UMK).

Kinerja tenaga honorer sudah pula dilaksanakan oleh Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung sebagai salah satu kebijakan dalam berupaya memberikan kompensasi terhadap pegawai atau tenaga kerja honorer di Provinsi Lampung. Namun, besarnya kompensasi yang diterima pegawai honorer tentunya tidak sama atau tidak sebanding dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan sistem pembayaran upah atau gaji yang diterima setiap bulannya dan tidak memiliki potongan atau pun tidak turun bahkan sebaliknya.

Untuk itu, kompensasi yang diberikan oleh instansi diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dan juga timbal balik yang sesuai terhadap kontribusi para tenaga kerja honorer kepada instansi. Dengan adanya kompensasi yang baik diharapkan akan adanya peningkatan kinerja dari para pegawai honorer tersebut. Yang tentunya akan berdampak positif bagi kedua pihak baik itu dari tenaga kerja itu sendiri dan juga instansi yang terkait.

Instansi Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung memiliki pegawai sebanyak 160 orang. Selanjutnya, tidak semua pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), tetapi masih banyak pegawai yang berstatus pegawai honorer (non PNS). Dimana jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung berjumlah 82 orang dan jumlah pegawai honorer sebanyak 78 orang.

Dalam pemberian kompensasi instansi Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung juga selain memberi gaji pokok juga memberi kompensasi lain yang diharapkan dapat memberikan kesejahteraan para tenaga honorer, seperti: BPJS (iuran diambil 5 % dari gaji, 3% instansi dan 2% pribadi), Uang Dinas, dan insentifnya lainnya (yang dibayarkan pada waktu tertentu). Usaha yang dilakukan oleh dinas terkait dengan memberikan suatu penghargaan/ balas jasa kepada tenaga kerja honorer yang dianggap memiliki kemampuan atau *skill* yang berkualitas dan efisien, serta bekerja dengan baik dalam suatu pencapaian tujuan yang ingin dicapai.

Berdasarkan hasil pra survey wawancara dengan Bagian Kepegawaian Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung,

masalah yang ada adalah apakah dengan adanya pegawai honorer atau ditambahnya pegawai honorer tersebut biaya kompensasi yang dikeluarkan instansi untuk pegawai honorer sudah sesuai atau malah membebani pencapaian kinerja pegawai honorer. Lalu masalah lainnya adalah beberapa kinerja pegawai honorer sudah dikatakan baik, tetapi kompensasi yang diberikan kepada pegawai honorer tidak sesuai dengan kinerjanya, dimana kinerja pegawai honorer lebih banyak dibandingkan dengan kompensasi yang diterima dan lambatnya pemberian kompensasi kepada pegawai honorer.

Tabel 1.2 Total Besaran Kompensasi Secara Langsung (Gaji Pokok) Pegawai Honorer dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung Tahun 2017 s/d 2022

Tahun	Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil (PNS)	Gaji Pokok Pegawai Honorer	Selisih
2017	Rp. 3.470.000	Rp. 2.357.723	Rp. 1.112.277
2018	Rp. 3.510.000	Rp. 2398.300	Rp. 1.111.700
2019	Rp. 3.570.000	Rp. 2410.810	Rp. 1.159.190
2020	Rp. 3.620.000	Rp. 2428.257	Rp. 1.191.743
2021	Rp. 3.685.226	Rp. 2.432.001	Rp. 1.253.225
2022	Rp. 3.923.000	Rp. 2.440.486	Rp. 1.482.514

Sumber: Bagian Keuangan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung, 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa besaran kompensasi yang diterima oleh Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Honorer Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung telah mengalami kenaikan setiap tahunnya dan keduanya mengalami perbedaan yang cukup jauh, dihitung dari tahun 2017-2022. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Isti selaku Bagian Kepegawaian bahwa kompensasi akan terus

mengalami kenaikan setiap tahunnya dan akan mendapat respon positif bagi pegawai honorer dengan harapan memberikan kompensasi yang sesuai harapan dan akan berdampak baik pada kinerjanya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Salah satu dari faktor-faktor tersebut adalah disiplin kerja. Seorang pegawai dituntut untuk mempunyai disiplin yang tinggi dan perbuatan yang taat pada aturan-aturan yang ditetapkan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat. Peranan disiplin kerja ini sangat berpengaruh terhadap tingkat kemajuan instansi. Dengan adanya disiplin kerja yang dilakukan secara baik, maka akan menghasilkan pegawai yang patuh, bertanggung jawab, menghargai waktu, efektif dan efisien.

Selanjutnya, permasalahan yang terjadi terkait disiplin kerja pegawai honorer adalah tingkat kedisiplinan yang masih rendah, dimana masih ada pegawai honorer yang terlambat, menyalahi aturan berpakaian, dan aturan sebagainya kedisiplinan para pegawai adalah hal yang perlu sangat diperhatikan oleh para pegawai itu sendiri. Berikut ini disajikan data persentase data kehadiran pegawai honorer pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung pada periode Juni-Desember 2021 dan Januari-Maret 2022.

Tabel 1.3 Total Persentase Kehadiran Pegawai Honorer dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung Tahun 2021 s/d 2022

No.	Bulan	Ketidakhadiran				Rata-rata Ketidakhadiran
		Sakit (S)	Izin (I)	Alpha (A)	Total	
1.	Juni	2	11	1	14	8,86%
2.	Juli	9	13	3	25	15,82%
3.	Agustus	7	12	5	24	15,18%
4.	September	8	12	6	26	16,45%
5.	Oktober	3	7	5	15	9,49%
6.	November	4	4	2	10	6,32%
7.	Desember	7	9	5	21	13,29%
8.	Januari	4	7	2	13	8,22%
9.	Ferbruari	5	10	6	21	13,29%
10.	Maret	2	17	13	32	20,25%
Total		51	102	48	201	100%

Sumber: Bagian Kepegawaian Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung, 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai honorer yang masih cukup tinggi selama 10 bulan terakhir dan dapat disimpulkan bahwa rata-rata jumlah pegawai honorer yang tidak masuk kerja cukup tinggi setiap bulannya. Masalah disiplin kerja seperti ini dapat berindikasi karena faktor pemberian kompensasi yang tidak sebanding dengan kinerja ataupun jam kerja yang sudah dijalani dan berdampak terhadap loyalitas kerja dari pegawai. Sebagai tambahan informasi dari Bagian Kepegawaian Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung bahwa terdapat beberapa pegawai honorer yang berhenti dari pekerjaan karena alasan dirinya tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja.

Selain itu berdasarkan hasil pra survei juga menunjukkan salah satu faktor yang mendukung rendahnya kedisiplinan pegawai yaitu seringkali

pegawai masih ada yang belum mentaati peraturan disiplin jam kerja, seperti mereka masuk kantor setelah jam 08.00 WIB dan pulang sebelum jam 17.00 WIB, sedangkan dengan adanya peraturan yang ditetapkan harus sesuai dengan bentuk penerapan yang dilakukan oleh para pegawai baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Honorer. Adapun peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin adalah peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat, peraturan dasar melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain, serta peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan.

Permasalahan yang terjadi pada Dina Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung lainnya adalah mengenai loyalitas kerja, pada dasarnya loyalitas kerja merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan kepada seseorang atau suatu organisasi yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk memberikan sesuatu pelayanan yang baik. Dengan demikian dapat dikatakan pegawai yang loyal terhadap dinas adalah pegawai yang mempunyai kemauan dalam bekerja sama. Agar terjadinya loyalitas pada pegawai adalah pengabdian tentang bagaimana keinginan untuk menetap di perusahaan dan tidak mempunyai keinginan untuk mencari pekerjaan lain, tanggung jawab untuk menjaga kerahasiaan perusahaan dan kejujuran dalam bekerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas, salah satunya ialah kompensasi tersebut yang dimana ada beberapa pegawai khususnya honorer yang resign karena faktor kompensasi yang diterima pegawai sangatlah tidak sesuai yang diharapkan. Karena terciptanya loyalitas kerja dalam perusahaan adalah dorongan yang

kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan dan kepercayaan yang pasti penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan.

Fenomena lain yang membuat penelitian ini semakin menarik untuk diteliti lebih lanjut adalah adanya *gap* penelitian dari penelitian-penelitian terdahulu, dimana terdapat beberapa penelitian yang terdukung dan tidak terdukung terkait variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Catherine, 2016), tentang Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pada Karyawan CV. Cahaya Surya Indoprima, yang menyatakan bahwa pengaruh kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Cahaya Surya Indoprima, Namun penelitian yang dilakukan (Lilis dan Endang, 2014) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi, yang menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Fahri, Suriyanti., dan Aryati, 2021) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Pulau Talibau Maluku Utara, yang menyatakan bahwa pengaruh disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pulau Talibau Maluku Utara. Namun penelitian yang dilakukan (Ahok, 2016) yang berjudul Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, dan Kompensasi Atas Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas

Pendapatan Daerah dan Pengelolaan Aset Kabupaten Rokan Hulu, yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah dan Pengelolaan Aset Kabupaten Rokan Hulu.

Selanjutnya, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Anesia dan Hening, 2016) tentang Pengaruh Proses Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada CV. Elang Samudra, yang menyatakan bahwa pengaruh loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Elang Samudra. Namun penelitian yang dilakukan Rowen (2017) yang berjudul Pengaruh Loyalitas Anggota Koperasi Terhadap Pelayanan Manajemen Pada Koperasi Pegawai Negeri Sipil Universitas Tanjungpura, yang menyatakan bahwa variabel loyalitas kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Pegawai Negeri Sipil Universitas Tanjungpura.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung?
3. Apakah loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung?
4. Apakah kompensasi finansial, disiplin kerja, dan loyalitas kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini meliputi:

1. Untuk menguji pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.
2. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.
3. Untuk menguji pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.
4. Untuk menguji pengaruh kompensasi finansial, disiplin kerja, dan loyalitas kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya

Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Honorar.

2. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai masukan dan pertimbangan bagi instansi terkait dalam meningkatkan kinerja pegawai honorar yang lebih baik lagi ke depannya.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi penelitian sejenis, sehingga penelitian berikutnya dapat menyempurnakan kekurangan dalam penelitian ini.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Terdapat batasan-batasan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Penelitian ini hanya berfokus pada pegawai honorar Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada kompensasi finansial, disiplin kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai honorar Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.