

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era persaingan global yang semakin ketat dewasa ini bahwa kinerja (*performance*) menjadi isu dunia saat ini, terutama dinegara-negara berkembang. Hal tersebut terjadi antara lain sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi. Mutu yang tinggi dalam pelayanan tidak terpisahkan dari standar, karena kinerja diukur berdasarkan standar. Melalui manajemen kinerja, diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya seorang pegawai secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan, yang berdampak terhadap pelayanan prima pada organisasi tempatnya bekerja dan dampak akhir bermuara pada kesehatan organisasi dan kesejahteraan masyarakat.

Setiap organisasi harus mampu menampilkan kinerja yang prima dalam berbagai bidang, terutama yang terkait dengan stakeholdernya. Situasi lingkungan saat ini yang semakin kompleks menuntut sebuah organisasi untuk bisa memusakan kepentingan *stakeholder* yang beraneka ragam. Dalam hal ini, selain memenuhi kebutuhan para pelanggannya, organisasi harus pula memikirkan kepentingan piha-pihak lain seperti pemegang saham, masyarakat, pemerintah, LSM, lembaga keuangan, lembaga pendidikan dan sebagainya, termasuk kepentingan para karyawannya sendiri

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

organisasi. 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 atau perusahaan maupun diri sendiri dan tentunya baik bagi orang lain, keluarga maupun masyarakat.

Menurut Kasmir (2019) Kinerja merupakan hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Sofyan Tsauri Konsep kinerja (*performance*) dapat didefinisikan sebagai sebuah pencapaian hasil atau *degree of accomplishment* (rue dn byars, 1981 dalam kebab 1995). Hal ini berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja merupakan produk kegiatan administrasi, yaitu kegiatan kerjasama dalam bentuk organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan yang pengelolaanya biasa disebut sebagai manajemen. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Deni Wahyu, Eka Wijaya & Diah Ayu Septi Fauji yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh adanya disiplin kerja dari karyawan.

Kinerja dikatakan sebagai sebuah hasil (output) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (input). Selanjutnya, kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi (*Organizatio Performance*). Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut.

Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Lampung merupakan salah satu instansi pemerintahan yang berperan penting pada pemenuhan kebutuhan prasarana jalan dan jembatan dalam mendukung pembangunan dalam bidang ekonomi, perkembangan antar daerah yang seimbang, pemerataan hasil pembangunan dan pengembangan sosial budaya dalam rangka pembangunan nasional berkelanjutan. Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Lampung pertama kali didirikan pada tahun 2000 dan terus berjalan sampai saat ini. Instansi ini memiliki pegawai sebanyak 196 orang. Selanjutnya, tidak semua pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi 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 Kontruksi Provinsi Lampung berjumlah 126 orang dan jumlah pegawai honorer sebanyak 70 orang.

Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Lampung dipilih menjadi tempat dilakukan penelitian karena dari data yang telah yang dikumpulkan dari beberapa dinas lain yang serupa ditemukan beberapa masalah yang mencakup tingginya jumlah tenaga kerja honorer dari beberapa dinas pemerintah dan jumlah pegawai honorer tersebut salah satunya yang memiliki jumlah yang cukup besar yaitu berada pada Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi provinsi Lampung. Serta masalah fenomena kinerja pegawai honorer yang ditemui cukup menarik untuk diteliti, dengan objek pegawai honorer pada dinas-dinas serupa maka dipilihlah Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi provinsi Lampung sebagai tempat dilakukan penelitian karena telah melewati beberapa observasi dan kriteria yang diperlukan sebelumnya. Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi provinsi Lampung beralamatkan di jalan Jl. ZA. Pagar Alam No.KM.11, Rajabasa, Kec. Rajabasa, Kota Bandar Lampung, Lampung.

Permasalahan yang dihadapi Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Lampung pada saat wawancara adalah terkait kinerja yaitu terjadi belum tercapainya target kinerja pegawai honorer dalam melakukan pekerjaannya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai honorer pada Dinas Bina Marga dan Bina

Konstruksi Provinsi Lampung memiliki standar pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja terhadap pegawai honorer sangat mutlak untuk dilaksanakan bertujuan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh karyawan sudah tercapai atau tidak. Menurut Hasibuan (2018) Pengukuran kinerja pegawai adalah suatu kegiatan untuk mengevaluasi prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Berikut standar penilaian kinerja pegawai honorer Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.1
Pengukuran Kinerja Pegawai Honorer Dinas Bina Marga dan Bina
Konstruksi Provinsi Lampung

No	Sasaran Strategi	Indikator Kinerja	Target Tahun 2021	Realisasi Tahun 2022	Capaian (%)
1	Meningkatkan pelaksanaan tugas memimpin, mengendalikan dan mengawasi aktivitas 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 meyrat	100%	85%	87,5%
3	Meningkatkan kualitas kelembagaan dan kapabilitas penyelenggara pemerintah dalam upaya meningkatkan pelayanan public	Jumlah peralatan dan perlengkapan sarana yang terpelihara	100%	90%	92,5%
4	Persentase advis teknis yang penyelenggaraannya berkaitan dengan pembangunan jalan dan pemanfaatan ruang jembatan di bidang milik jalan dan jembatan pelaksanaan teknik,	Persentase pemberian advis penyelenggaraan berkaitan dengan pembangunan jalan dan pemanfaatan ruang jembatan di bidang milik jalan dan jembatan	100%	87%	90%

	yang telah menyiapkan pengawasan teknik, dan rekomendasi yang akan pengembangan teknologi diterbitkan dinas. Divisi bidang pembangunan jalan dan yang mengerjakan jembatan	pelaksanaan teknik, yang telah menyiapkan pengawasan teknik, dan rekomendasi yang akan pengembangan teknologi diterbitkan dinas. Divisi bidang pembangunan jalan dan yang mengerjakan jembatan adalah bagian pembangunan jalan dan jembatan sebanyak 7 orang			
--	--	--	--	--	--

Sumber : Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi 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 pada persentase pegawai yang puasa terhadap pelayanan perkantoran dalam hal surat menyurat yang belum mencapai target 100 % dan realisasinya hanya mencapai 87,5%. Kemudian pada pelayanan kelembagaan dan kapabilitas penyelenggaraan pemerintah dalam upaya meningkatkan pelayanan public tingkat realisasinya hanya mencapai 92,5% dan tidak memenuhi 100%. Selanjutnya pada penyelenggaraannya pembangunan jalan dan pemanfaatan ruang jembatan tingkat realisasinya hanya mencapai 90%. 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

Kinerja pegawai honorer telah 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. Oleh karena itu, kompensasi yang diberikan oleh instansi diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dan juga timbal balik yang sesuai terhadap kontribusi para tenaga kerja honorer kepada instansi.

Menurut Nurhasanah Siti dan Rebin Sumardi (2018) Kompensasi finansial adalah imbalan finansial, jasa dan tunjangan yang diterima karyawan sebagai balasan atas kontribusinya kepada perusahaan. Terkait atas hubungan kepegawaiannya. Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji, upah dan insentif serta kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari tunjangan. Dalam pemberian kompensasi finansial 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 atau 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 tambahnya 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. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farida A, Basuki R & Vivin N (2023) yang mengatakan bahwa kompensasi finansial dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut Rivai (2019), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Sehingga 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.

Permasalahan yang terjadi terkait fenomena disiplin kerja pegawai honorer adalah tingkat kedisiplinan yang masih rendah, ditunjukkan dengan tingkat kehadiran pegawai yang kurang, kurang taatnya pegawai honorer terhadap peraturan kerja, pegawai honorer kurang memperhatikan etika mereka ketika bekerja, kurang waspada dan telitinya pegawai honorer dalam melakukan pekerjaan. Kedisiplinan para pegawai adalah hal yang sangat perlu diperhatikan oleh para pegawai itu sendiri. Fenomena disiplin kerja seperti ini dapat berindikasi karena faktor pemberian kompensasi yang tidak sebanding dengan kinerja ataupun jam kerja yang sudah dijalani dan dilakukan. Hal ini akan berdampak terhadap loyalitas kerja dari pegawai tersebut. Sebagai tambahan informasi dari Bagian Kepegawaian Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung bahwa terdapat beberapa pegawai honorer yang berhenti dari pekerjaannya karena alasan dirinya tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan.

Selain itu berdasarkan hasil pra survei juga menunjukkan salah satu faktor yang mendukung rendahnya kedisiplinan pegawai yaitu banyaknya pegawai 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 kerja adalah peraturan jam masuk, istirahat dan jam pulang, dan peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama bekerja di dalam perusahaan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Deni Wahyu E.W, Diah Ayu S.F (2021) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai yaitu loyalitas kerja pegawai. Menurut Saydam (2018) Loyalitas kerja pegawai merupakan tekad, ketaatan dalam menaati dan melaksanakan peraturan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad dibuktikan dengan tingkah laku dan sikap sehari-hari dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi, maka ia akan dapat bekerja sesuai standar yang diberikan oleh instansi dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Untuk meningkatkan loyalitas tinggi dalam diri suatu pegawai maka dibutuhkan sebuah keinginan yang tinggi, kemampuan individu, serta lingkungan yang baik untuk dapat menjalankan pekerjaannya.

Pada kenyataannya loyalitas pegawai honorer Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi memang rendah, padahal hal tersebut sangat berpengaruh pada tercapainya tujuan dinas itu sendiri. Rendahnya loyalitas yang dimiliki pegawai honorer akan menimbulkan sikap atau perilaku yang bertentangan dengan tujuan dinas, seperti tidak adanya semangat kerja karyawan, tingkat absensi dan keterlambatan yang tinggi, prestasi kerja menurun, bahkan bisa menimbulkan pemogokan kerja sehingga dapat menimbulkan rendahnya kinerja pegawai. Hal ini maka dapat diindikasikan telah terjadi masalah rendahnya loyalitas kerja pada pegawai honorer. Rendahnya loyalitas dapat disebabkan oleh beberapa faktor

seperti kompensasi yang dimana ada beberapa pegawai khususnya honorer yang resign karena faktor kompensasi yang diterima pegawai sangatlah tidak sesuai yang diharapkan.

Tingkat loyalitas sangat mempengaruhi kinerja pegawai, perusahaan dapat berjalan dengan baik bila loyalitas dapat dikelola dengan semaksimal mungkin, karena loyalitas kerja sangat berpengaruh untuk membangun kenyamanan pada kinerja karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan. Loyalitas sangat penting artinya bagi perusahaan/instansi yang menjaga kelangsungan pekerjaan maupun kelangsungan kegiatan kerjanya. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soulthan Saladin B, Edi Saputra M & Bima S (2023) yang menyatakan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

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 PADA DINAS BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI PROVINSI LAMPUNG”**.

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini, yaitu :

1.2.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah Pegawai Honorer pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.

1.2.2 Ruang Lingkup Obyek

Objek pada penelitian ini adalah Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja dan Kinerja Pegawai Honorer pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.

1.2.3 Ruang Lingkup Waktu

Waktu pada penelitian ini adalah pada bulan mei 2023 hingga penelitian berakhir.

1.2.4 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung yang beralamatkan di Jl ZA Pagar Alam No.11, Kecamatan Rajabasa, Kota Bandar Lampung, Lampung.

1.2.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu dalam penelitian ini adalah terdapat pada objek penelitiannya yaitu pegawai honorer yang bekerja pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. Adapun variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja. Sedangkan variabel dependennya yaitu Kinerja Pegawai Honorer.

1.3 Rumusan Masalah

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

1. Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Honorer pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Honorer pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung ?
3. Apakah Loyalitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Honorer pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung ?
4. Apakah Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Honorer pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini meliputi :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai honoror pada dinas bina marga dan bina konstruksi provinsi lampung.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai honoror pada dinas bina marga dan bina konstruksi provinsi lampung.
3. Untuk memahami bentuk pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai

honorar pada 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 honorar pada dinas bina marga dan bina konstruksi provinsi lampung.

1.5 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 kedepannya.

3. Bagi Institusi

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

1.6 Sistematika Penulisan

Secara garis besar penelitian ini akan dituangkan dalam lima bab pembahasan, adapun sistematika pembahasan yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada Bab ini diuraikan tentang latar belakang, ruang lingkup, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan tentang “Pengaruh Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja pegawai Honorar pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung”.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang berkaitan dengan Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja, dan Kinerja Pegawai yang mencakup semua materi serta indikator dari masing-masing variabel.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrumen, dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang hasil analisis dan pembahasan yang diperoleh berkaitan dengan landasan teori yang relevan.

BAB V : SIMPULAN

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dari hasil dan pembahasan yang telah dikaitkan dengan landasan teori yang relevan.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**