

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling terpenting, karena sdm mempunyai peranan yang dapat mengarahkan, mengelola, dan melaksanakan segala aktifitas organisasi. Menurut (Azis, 2019) kelangsungan sebuah organisasi juga tak lepas pada kinerja pegawai yang baik dan kinerja pegawai yang baik juga berpengaruh dengan hasil kerja pegawai, oleh sebab itu diperlukan cara dan upaya untuk mendorong atau merangsang setiap tenaga kerja agar bekerja seoptimal mungkin sesuai bidang dan tugasnya masing-masing.

Organisasi secara umum banyak yang hanya memikirkan bagaimana cara memajukan organisasinya, tetapi kurang memberikan perhatian terhadap pegawainya. Fokus utama yang harus diperhatikan oleh organisasi adalah bagaimana cara meningkatkan loyalitas kerja pegawai dengan memperhatikan berbagai faktor yang turut mempengaruhi sebagai tolak ukur terhadap loyalitas kerja pegawai pada suatu organisasi. Organisasi sudah seharusnya tidak hanya memandang pegawai sekedar aset organisasi, tetapi juga memandangnya sebagai mitra terbaik dalam organisasi. Khususnya pada organisasi pemerintah daerah yang merupakan sector public yang bertujuan untuk melayani kepentingan public guna mensejahterakan masyarakat. Kedudukan dan peran pegawai yang bekerja untuk negara dan bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan

yang adil dan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan UUD 1945. Perilaku yang harus dimiliki pegawai adalah perilaku yang berlandaskan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, serta taat pada peraturan. Perilaku tersebut merupakan aspek dalam loyalitas kerja yang harus ada dalam pegawai.

Loyalitas kerja berasal dari kata loyal yang berarti setia. Kesetiaan pegawai bukan hanya fisik, tetapi kesetiaan non fisik yang artinya pikiran dan perhatiannya terhadap organisasi. Loyalitas kerja menurut Hasibuan (2003), mengatakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab. Menurut Siagian (2014) loyalitas kerja adalah suatu kecenderungan pegawai untuk tidak pindah ke organisasi lain sebab loyalitas kerja dapat mempengaruhi pada kenyamanan pegawai untuk bekerja pada suatu organisasi.

Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi. Loyalitas kerja adalah kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan seseorang kepada organisasi tempat bekerja yang di dalamnya terdapat rasa cinta, dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Pegawai seharusnya harus mempunyai loyalitas kerja pada dirinya, dikarenakan hal tersebut merupakan perilaku setia pegawai terhadap

organisasinya yang ditunjukkan melalui pelayanan serta tanggung jawab yang tercermin dalam melaksanakan pekerjaannya. (Melda et al., 2020)

Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja pegawai terhadap organisasi adalah kompensasi, Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Pekei & Setiawan, 2022). Kompensasi menurut Hasibuan (2017) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan yang diberikan terhadap organisasi. Pegawai perlu mendapatkan perlakuan yang adil dan layak dalam pemberian kompensasi sehingga menimbulkan rasa nyaman dalam melaksanakan tugas. Pegawai ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng mendapatkan kompensasi dalam bentuk gaji pokok yang di atur dalam peraturan pemerintahan (PP) Nomer 5 Tahun 2024 serta tunjangan kinerja (tukin) yang besarnya didasarkan pada hasil evaluasi jabatan dan capaian prestasi kerja. Pemberian tunjangan kinerja/ tambahan penghasilan pegawai bertujuan untuk dapat meningkatkan semangat kerja, kinerja dan loyalitas kerja pegawai terhadap instansi. Pekerjaan di luar kantor juga mendapatkan kompensasi berupa uang harian termasuk uang jalan dan uang konsumsi sehingga pegawai lebih memiliki semangat dalam melaksanakan pekerjaan, jadi dapat di artikan bahwa pegawai mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan. Semakin baik pegawai mendapatkan kompensasi, maka loyalitas kerja pegawai akan semakin tinggi (Heryati, 2016) dalam (Astuti & Prayoga, 2021). Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Julianti et al (2024) dengan hasil kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja, yang berarti jika kompensasi baik maka loyalitas kerja dari seorang pegawai akan meningkat. Hasil penelitian tersebut

tidak sejalan dengan Wisnu & Chuzaimah (2020) dengan hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai. Tidak menutup kemungkinan kompensasi bisa menjadi semangat pegawai dalam bekerja, namun ada faktor lain yang terkadang menyebabkan seseorang seperti tidak memiliki motivasi dalam menjalankan pekerjaannya yang ditimbulkan dari hilangnya semangat kerja dan akibatnya adalah loyalitas kerja pegawai menurun sehingga pekerjaan menjadi tertunda dan menjadi tidak disiplin sehingga tujuan dari organisasi tidak optimal.

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja pegawai selain kompensasi. Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng yang sebagai lembaga melayani masyarakat secara luas maka penerapan kepemimpinan yang benar akan sangat berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Seorang atasan jika tidak memotivasi dan memberi contoh kepemimpinan yang baik maka pegawai pun diragukan akan memberikan pelayanan yang prima kepada organisasi, dampaknya akan dirasakan sendiri oleh instansi tersebut, seperti citra yang buruk dan ketidakstabilan organisasi. Pegawai yang dapat diberdayakan secara baik diberi arahan dan dibuat nyaman dalam bekerja akan mampu menjadi pegawai yang loyal terhadap pimpinan dan organisasi sehingga dapat bekerja melayani dengan optimal sesuai yang diharapkan berbagai *stakeholder*. Menurut Bangun (2017) kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang agar mau melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap, keputusan dan tindakan seorang pemimpin sangat berpengaruh bahkan berperan dalam hal memberikan motivasi terhadap pegawai. Seorang pemimpin harus mampu

menjadi tolak ukur tindakan dan motivasi bagi para pegawai dalam segala bentuk serta aktivitas pekerjaan yang positif, yang nantinya mampu membangun semangat dan kepuasan kerja bahkan loyalitas kerja pegawai itu sendiri. Peranan dan pengaruh dari seseorang dalam memimpin sangat menjadi faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan loyalitas kerja pegawai itu sendiri. Sehubungan dengan hal tersebut maka jelas dalam sebuah organisasi dibutuhkan komunikasi yang efektif antara pimpinan dan bawahan. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Marwanto & Hasyim, 2022) dengan hasil kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja, yang berarti jika seorang pimpinan dapat mempengaruhi bawahannya dengan baik maka loyalitas kerja dari seorang pegawai akan meningkat. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian dari Dodik (2018) dengan hasil kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap loyalitas kerja karyawan. Hal ini berarti tidak menutup kemungkinan semakin tinggi kepemimpinan maka semakin rendah loyalitas kerja pegawai.

Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng merupakan unit yang memberikan dukungan dan pelayanan administrasi terhadap tugas dan fungsi DPRD Kabupaten Buleleng, berdasarkan peraturan daerah nomor 4 tahun 2008 tentang pembentukan, organisasi dan tata kerja perangkat daerah, sesuai dengan struktur organisasinya terdiri atas empat bagian, yaitu bagian umum, bagian keuangan, bagian persidangan, serta bagian humas dan protokol.

Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng yang sebagai lembaga pemerintah, dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal dalam tugas pokok dan fungsi dalam penyelenggaraan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan,

penyelenggaraan kegiatan baik DPRD dan Sekretariat DPRD, serta penyediaan dan pengkoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD. Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng juga sebagai satuan kerja perangkat daerah (SKPD) kabupaten buleleng yang diharuskan untuk melayani kepentingan *public* guna mensejahterakan masyarakat. Adanya pelayanan publik ini dilakukan guna memastikan kepuasan dari masyarakat dan memenuhi tugas pokok pemerintah daerah sesuai dengan peraturan yang berlaku. Adapun penilaian untuk pelayanan publik ini dari tim bagian organisasi Sekretaris Daerah (setda) Buleleng.

(Lampiran 01 sampai lampiran 03) menunjukkan Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng mampu melakukan perubahan perbaikan yang signifikan dari tahun 2022 sampai tahun 2024, lampiran tersebut merupakan Hasil pembinaan dan monev pelayanan publik perangkat daerah, yang dimana pada tahun 2022 nilai indeks pelayanan publik yang didapat 1,07 kategori E (sangat buruk) zona merah, lalu di tahun 2023 nilai indeks pelayanan publik yang di dapat 55,86 kategori C (cukup) zona kuning, lalu di tahun 2024 nilai indeks pelayanan publik yang di dapat 80,50 kategori B (baik) zona hijau. Perbaikan yang signifikan dalam nilai indeks pelayanan publik di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng dari tahun ke tahun mencerminkan adanya peningkatan kualitas pelayanan yang kuat. Faktor penting yang mendukung kemajuan ini adalah loyalitas kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng. Loyalitas kerja pegawai tentunya berperan sebagai landasan utama yang mendorong peningkatan kinerja, dengan menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi dan tugasnya. Loyalitas kerja ini dapat terlihat dari kesediaan pegawai untuk mematuhi peraturan, melaksanakan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh, serta memberikan

pelayanan dengan integritas dan kejujuran. Pegawai yang loyal akan cenderung memiliki motivasi yang tinggi untuk berkontribusi secara positif terhadap kemajuan organisasi, yang kemudian mendorong peningkatan kepuasan dan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan. Loyalitas kerja dari pegawai dalam hal ini sangat menjadi pendukung untuk tetap melayani secara profesional dan konsisten, yang pada akhirnya tercermin peningkatan nilai indeks pelayanan publik yang diperoleh di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng.

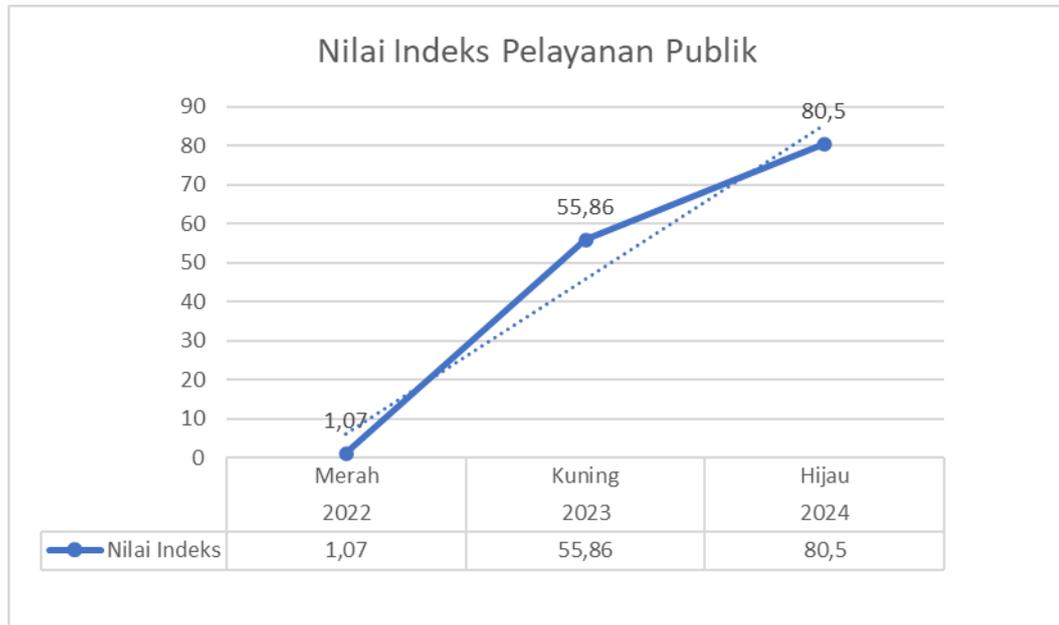
Berdasarkan informasi dari pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Badung, pencapaian nilai indeks yang diperoleh berbeda dengan hasil nilai indeks pelayanan publik yang di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng, berdasarkan informasi dari salah satu pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten badung mengatakan mengalami penurunan perolehan nilai dari tahun 2023 ke tahun 2024, dimana nilai yang diperoleh ditahun 2023 mendapatkan kategori niai (B), dan di tahun 2024 mendapatkan kategori nilai (C-) hal ini dikarenakan adanya hal yang tidak dipenuhi untuk melayani masyarakat sepeti tidak ada kursi roda, tidak adanya ruang untuk ibu menyusui serta kurangnya perhatian pegawai terhadap masyarakat dan organisasinya.

Perbandingan penilaian pelayanan publik antara Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng dan Sekretariat DPRD Kabupaten Badung tidak hanya menggambarkan perbedaan dalam kualitas pelayanan, namun memiliki relevansi yang erat dengan loyalitas pegawai. Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng secara konsisten memperoleh penilaian "bagus" dan menunjukkan peningkatan setiap tahun, hal ini mencerminkan lingkungan kerja yang mendukung, budaya organisasi yang kuat, dan kepemimpinan yang inspiratif. Ketika pegawai merasa

dihargai, dilibatkan dalam proses perbaikan pelayanan tentunya loyalitas pegawai terhadap instansi cenderung akan meningkat. Hal ini dapat mendorong semangat kerja pegawai, yang pada akhirnya memperkuat komitmen pegawai untuk terus memberikan pelayanan terbaik. Sebaliknya, Sekretariat DPRD Kabupaten Badung, yang mendapatkan penilaian "buruk" tanpa belum adanya peningkatan signifikan, mungkin menghadapi tantangan dalam membangun loyalitas pegawai. Penilaian buruk yang didapatkan berulang sering menciptakan lingkungan kerja yang *stagnan* dan *demotivasi* di kalangan pegawai. Pegawai yang merasa bahwa upaya mereka tidak berdampak positif terhadap penilaian instansi akan kehilangan motivasi untuk berkontribusi secara maksimal, yang pada akhirnya memperburuk kualitas pelayanan publik. *Relevansi* ini menunjukkan bahwa penilaian pelayanan publik tidak hanya menjadi indikator keberhasilan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat, namun menjadi cerminan internal dari keterlibatan loyalitas pegawai. Dengan memperbaiki kinerja pelayanan, instansi tentunya dapat membangun kepercayaan masyarakat sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung loyalitas kerja pegawai. Sebaliknya, penilaian yang terus buruk menandakan perlunya reformasi mendalam, baik dalam pengelolaan pelayanan maupun dalam memperkuat hubungan antara instansi dan pegawai.

Adanya perubahan peningkatan yang signifikan pada sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng dapat digambarkan dengan Gambar grafik 1.1

Gambar 1. 1
Grafik Pergerakan perbaikan signifikan



Berdasarkan grafik adanya pergerakan perbaikan yang signifikan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng, namun terdapat permasalahan mengenai rendahnya loyalitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng, hal ini menjadi permasalahan yang perlu diperhatikan karena loyalitas kerja pegawai tidak hanya mencerminkan hubungan internal antara instansi dan sumber daya manusianya, tetapi berperan sebagai fondasi keberlanjutan terhadap peningkatan yang telah dicapai. Rendahnya loyalitas kerja pegawai juga dapat memicu tingkat absensi yang lebih tinggi. Ketidakhadiran pegawai dalam jumlah besar atau sering dapat menghambat penyelesaian tugas-tugas penting. Di sisi internal, loyalitas kerja yang rendah dapat menciptakan lingkungan kerja yang

negatif. Contohnya adanya konflik antarpegawai, kurangnya kerja sama tim, dan lemahnya komunikasi internal sering menjadi dampak dari loyalitas yang rendah.

Dampak lain dari rendahnya loyalitas kerja pegawai ASN adalah menurunnya reputasi instansi pemerintahan di mata masyarakat. Ketika masyarakat tidak lagi percaya pada kemampuan instansi untuk memberikan pelayanan yang adil, transparan, dan berkualitas, tingkat kepercayaan terhadap pemerintahan secara keseluruhan dapat terdampak negatif. Hal ini akan tercermin dalam penilaian pelayanan publik di tahun berikutnya, di mana instansi yang memiliki pegawai ASN dengan loyalitas rendah kemungkinan besar menghadapi penurunan skor penilaian. Dengan demikian, penelitian ini dilakukan untuk memperbaiki loyalitas kerja pegawai ASN agar memastikan keberlanjutan peningkatan kualitas pelayanan publik dan menjaga *kredibilitas* instansi pemerintahan di mata masyarakat.

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner awal lampiran 03, yang merupakan hasil observasi awal dengan penyebaran langsung terhadap 10 pegawai ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng, hasil dari kuesioner awal terkait variabel loyalitas kerja ditemukan fakta bahwa loyalitas kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng tergolong rendah. Hal tersebut bisa dilihat dari hasil kuisioner yang paling rendah yaitu mengenai ketaatan pegawai. Berdasarkan survey awal yang terjadi di lapangan terkait fenomena mengenai rendahnya loyalitas kerja pegawai khususnya terkait ketaatan yaitu ditunjukkan dengan adanya beberapa pegawai yang sering datang terlambat tidak mengikuti apel pagi, dan sering tidak berada pada kantor di jam kerja. Fenomena mengenai tanggung jawab dari pegawai yang masih rendah, fakta yang terjadi di lapangan

yaitu beberapa pegawai yang masih enggan dalam menjalankan tugasnya dengan baik sehingga adanya rendahnya kepedulian pegawai terhadap pekerjaan maupun rekan kerjanya, yang ditunjukkan terhadap jam-jam kerja. Pegawai lebih memprioritaskan kepentingan pribadinya dibandingkan kepentingan organisasi, sehingga sering membolos tidak berada pada kantor.

Permasalahan yang lain yaitu terkait kejujuran pegawai yang masih rendah, fenomena yang terjadi dilapangan yaitu beberapa pegawai absen lebih awal pada *g-absen* atau tetap absen pada *g-absen* agar tidak tercatat telat, namun di jam kerja pegawai meninggalkan kantor untuk keperluan pribadi dan datang kembali pada saat absen sore, hal ini menunjukkan bahwa pegawai tetap terlihat hadir di kantor, akan tetapi menghabiskan sebagian besar waktunya untuk kepentingan pribadi. Permasalahan yang terakhir mengenai rendahnya loyalitas kerja dari seorang pegawai yaitu terkait pengabdian pegawai yang masih rendah, fenomena yang terjadi dilapangan yaitu saat pegawai ditugaskan untuk bekerja dilapangan, pegawai memanfaatkan waktu tersebut dengan kepentingan pribadinya seperti beristirahat dirumah, akibatnya pegawai menunda tugas lapangan, bahkan melaporkan secara palsu bahwa tugas telah terselesaikan namun sebenarnya tugas tersebut belum diselesaikan contohnya saat mengantarkan surat keluar, surat tersebut tidak di antarkan tepat waktu. Kurangnya kepedulian dari seorang pegawai ditunjukkan saat melaksanakan tugas yang sudah diperintahkan. Sehingga pengabdian pegawai terhadap pekerjaan kantor masih terbilang kurang maksimal. Permasalahan terkait rendahnya loyalitas kerja pegawai jika tidak di atasi, maka hal ini dapat menjadi masalah yang tidak pernah terselesaikan dalam lembaga dan berdampak luas pada intansi.

Pegawai ASN memperoleh kompensasi yang tergolong tinggi, yakni mendapatkan gaji pokok, insentif serta adanya tunjangan-tunjangan yang didapat pegawai ASN seperti tunjangan kinerja (tukin), disamping itu adanya juga promosi jabatan yang didapat pegawai ASN. Kompensasi yang diperoleh oleh pegawai ASN sudah cukup baik, namun hal ini diduga belum menjadi pengaruh dalam meningkatkan loyalitas kerja pegawai saat bekerja, terkait Informasi yang peneliti dapat adalah bahwa jika pegawai ASN tidak absen tepat waktu pada aplikasi G-Absen, maka otomatis gaji dari pegawai tersebut terpotong, namun hal itu tidak menjadi motivasi bagi pegawai Sekretariat DPRD kabupaten Buleleng, mereka tetap tidak taat dan absen pada sistem melebihi jam operasional kantor. Kompensasi yang seharusnya memegang peranan penting menjadi kurang dihargai oleh pegawai ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng.

Kepemimpinan di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng tergolong tinggi. Hal ini ditunjukkan bahwa adanya kemampuan seorang pimpinan Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng dalam memberikan motivasi kepada bawahannya, mampu mengambil keputusan, mampu untuk berkomunikasi dengan bawahannya, bertanggung jawab dengan pekerjaannya serta mampu dalam mengendalikan emosinya. Berdasarkan wawancara dengan pimpinan dari Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng terkait permasalahan rendahnya loyalitas kerja pegawai tersebut sebagai pimpinan sudah sempat menegur pegawainya dan memberitahu agar datang lebih awal untuk mengikuti apel pagi, selain itu juga memberi motivasi kepada pegawainya untuk absen tepat waktu agar gajinya tidak terpotong, namun sebuah motivasi dari pemimpin tersebut tidak terlalu dihiraukan, sehingga pegawai tetap datang terlambat dan mengatakan bahwa

resiko dipotongnya gaji menjadi tanggung jawabnya ia pribadi. Berdasarkan apa yang sudah dilakukan oleh pimpinan dari Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng, hal ini diduga belum mampu dalam meningkatkan loyalitas kerja dari pegawai ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng. Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut, dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap loyalitas kerja Pegawai ASN pada Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng“**

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Dari latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Rendahnya loyalitas kerja pegawai terhadap peraturan kedinasan seperti sering datang terlambat dan tidak mengikuti apel pagi.
2. Peran pemimpin yang kurang di hargai oleh pegawai, sehingga keterlambatan tetap terjadi secara berulang.
3. Kompensasi yang seharusnya menjadi faktor penggerak tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku pegawai.
4. Adanya kesenjangan antara penelitian terdahulu.

1.3 Pembatasan Masalah Penelitian

Pembatasan masalah hendaknya dilakukan untuk memperjelas dan mempermudah pelaksanaan penelitian. sehingga, penting untuk menggali dan meneliti permasalahan ini lebih dalam agar permasalahan yang muncul menjadi lebih jelas. berdasarkan identifikasi masalah maka peneliti membatasi

penelitiannya dengan hanya meneliti loyalitas kerja pegawai yang dipengaruhi oleh dua faktor saja yaitu kompensasi sebagai X_1 dan kepemimpinan sebagai X_2 .

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah berpengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng ?
2. Apakah berpengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng ?
3. Apakah berpengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap loyalitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka penelitian ini memiliki tujuan yaitu sebagai berikut :

1. Menguji adanya pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng.
2. Menguji adanya pengaruh pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng.
3. Menguji adanya pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap loyalitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan diatas, adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis adalah sebagai berikut.

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk memecahkan permasalahan yang telah dirumuskan. tujuan akhir dari penelitian ini adalah untuk memperoleh hasil yang dapat dijadikan jawaban atas permasalahan yang dikemukakan. bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai referensi untuk melakukan penelitian dimasa yang akan datang dan tentunya berkaitan dengan penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan koreksi bagi organisasi untuk dapat menjadi acuan dalam mengarahkan pegawai agar dapat tetap menunjukkan sikap yang baik, dengan begitu pastinya akan meningkatkan kinerja dimasa mendatang.

