

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah kombinasi kebijakan, praktik dan sistem mempengaruhi kebiasaan tingkah laku dan performa karyawan dalam berorganisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengaruh dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. **(Syafrina, 2019)**

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. **(Syafrina, 2019)**

Kinerja adalah suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan antara hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. **(Sitorus, 2021)**

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan dapat dilihat dari hasil kinerja organisasi tersebut yang tidak lepas dari kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu

kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategi suatu organisasi. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan/instansi pemerintahan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan.(Sutanjar & Saryono, 2019)

Sumber daya manusia yang ada sekarang ini tidak menjamin kemampuan sumber daya tersebut tinggi, sehingga mengharuskan pejabat pemerintah untuk lebih jeli melihat sumber daya manusia yang mempunyai kinerja seperti yang diharapkan. Begitu pentingnya kinerja, karena kinerja pegawai merupakan tolak ukur bagi Instansi yang terkait untuk menilai kemampuan, produktifitas dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan pegawai.(Sutanjar & Saryono, 2019)

kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang, atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika(AIwi & Suhendra, 2019)

Kinerja pegawai mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan.Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya pegawai dalam prestasi kerja dapat di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

Tabel 1.1
Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Sijunjung Tahun 2019

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian	Predikat
1	Meningkatkan Kualitas	1.1. Persentase	100%	100%	100	Sangat Tinggi

	<p>Dokumen Perencanaan</p>	<p>Kesesuain Antar Dokumen Perencanaan:</p> <p>Kesesuaian sasaran dan indikator sasaran antara Rencana Pembangunan jangka menengah daerah dengan rencana strategis</p> <p>Kesesuaian sasaran dan indikator sasaran antara rencana strategis dengan rencana kerja</p> <p>Kesesuaian sasaran dan indikator sasaran antara Rencana</p>				
--	--------------------------------	---	--	--	--	--

		<p>pembangunan jangka menengah daerah dengan rencana kerja pembangunan daerah</p> <p>Kesesuaian sasaran dan indikator sasaran antara rencana kerja pembangunan daerah dengan Kebijakan umum anggaran dan prioritas plafon anggaran sementara</p>				
2.	Meningkatkan Tata Kelola Organisasi	2.1 Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	BB (72,59)	BB (74,90)	100	Sangat Tinggi
Rata-rata Capaian					100	

Sumber : Data Kinerja Pegawai Kabupaten Sijunjung Tahun 2019

Dari tabel di atas dapat dilihat pencapaian dari indikator Sasaran Strategis 1 (Meningkatkan kualitas dokumen perencanaan) adalah dengan predikat sangat baik (100%), dan sasaran 2(Meningkatkan tata kelola organisasi) dengan predikat sangat baik (100%). Dengan demikian pencapaian indikator sasaran strategis Bappeda secara rata-rata adalah sangat baik (100%).

Tabel 1.2
Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Sijunjung Tahun 2020

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian	Predikat
1	Meningkatkan Kualitas Dokumen Perencanaan	1.1. Persentase Kesesuaian Antar Dokumen Perencanaan: - Kesesuaian sasaran dan indikator sasaran antara Rencana Pembangunan jangka menengah daerah dengan rencana strategis - Kesesuaian sasaran dan indikator sasaran antara rencana strategis dengan rencana kerja	100%	85%	85	Tinggi

		-Kesesuaian sasaran dan indikator sasaran antara Rencana pembangunan jangka menengah daerah dengan rencana kerja pembangunan daerah				
		-Kesesuaian sasaran dan indikator sasaran antara rencana kerja pembangunan daerah dengan Kebijakan umum anggaran dan prioritas plafon anggaran sementara				
2.	Meningkatkan Tata Kelola Organisasi	2.1 Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	BB (63,34)	BB (54,28)	86	Tinggi
Rata-rata Capaian					85,5	

Sumber : Data Kinerja Pegawai Kabupaten Sijunjung Tahun 2020

Dari tabel di atas dapat dilihat pencapaian dari indikator Sasaran Strategis 1 (Meningkatkan kualitas dokumen perencanaan) adalah dengan predikat baik

(85%), dan sasaran 2 (Meningkatkan tata kelola organisasi) dengan predikat baik (86%). Dengan demikian pencapaian indikator sasaran strategis Bappeda secara rata-rata adalah sangat baik (85,5%).

Gaya kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur – unsur di dalam kelompok, atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Organisasi akan berjalan baik, ketika peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi itu dijalankan dengan sebaik – baiknya dan penuh tanggung jawab, namun sebaliknya jika peran kepemimpinan tidak dilaksanakan sesuai dengan aturan main yang ada maka akan timbul berbagai persoalan yang dapat menghambat atau mempengaruhi kinerja orang – orang yang dipimpinnya. **(Sutanjar & Saryono, 2019)**

Selain dari faktor kepemimpinan, faktor lain adalah disiplin kerja. Menurut **(Sitorus, 2021)** 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 perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan padanya. Hal ini mendorong gairah

kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja baik langsung maupun tidak langsung dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. **(Sutanjar &Saryono,2019)**

Tabel 1.3
Disiplin Kerja Pegawai Bappeda Kabupaten Sijunjung Tahun 2019

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Hadir	Tidak Hadir	Keterangan					
					Cuti	Sakit	Izin	Dinas Luar	Pendi dikan	Tanpa Keterangan
1	Januari	46	97%	3%	1%	1%	0%	5%	0%	0%
2	Februari	46	93%	7%	6%	0%	0%	25%	1%	0%
3	Maret	59	92%	8%	3%	0%	0%	8%	1%	0%
4	April	48	99%	1%	0%	0%	0%	15%	2%	0%
5	Mei	48	99%	1%	1%	0%	0%	13%	0%	0%
6	Juni	45	97%	3%	2%	1%	0%	8%	1%	0%
7	Juli	45	96%	4%	3%	0%	0%	20%	2%	0%
8	Agustus	47	95%	5%	4%	0%	0%	29%	1%	0%
9	September	46	95%	5%	5%	0%	0%	30%	0%	0%
10	Oktober	47	95%	5%	4%	0%	0%	32%	3%	0%
11	November	47	99%	1%	1%	0%	0%	34%	2%	0%
12	Desember	49	99%	1%	0%	0%	0%	31%	2%	0%

Sumber : Data absensi Bappeda Kabupaten Sijunjung Tahun 2019

Tabel 1.4
Disiplin Kerja Pegawai Bappeda Kabupaten Sijunjung Tahun 2020

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Hadir	Tidak Hadir	Keterangan					
					Cuti	Sakit	Izin	Dinas Luar	Pendidikan	Tanpa Keterangan
1	Januari	46	92%	7%	4%	3%	0%	5%	0%	0%
2	Februari	46	93%	7%	6%	1%	0%	25%	1%	0%
3	Maret	59	82%	18%	8%	10%	0%	8%	1%	0%
4	April	48	92%	8%	5%	3%	0%	15%	2%	0%
5	Mei	48	93%	7%	3%	4%	0%	13%	0%	0%
6	Juni	45	91%	9%	4%	5%	0%	8%	1%	0%
7	Juli	45	90%	10%	3%	7%	0%	20%	2%	0%
8	Agustus	47	95%	5%	4%	1%	0%	29%	1%	0%
9	September	46	92%	8%	5%	3%	0%	30%	0%	0%
10	Oktober	47	91%	9%	3%	6%	0%	32%	3%	0%
11	November	47	89%	11%	7%	4%	0%	34%	2%	0%
12	Desember	49	90%	10%	7%	3%	0%	31%	2%	0%

Sumber : Data absensi Bappeda Kabupaten Sijunjung Tahun 2020

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) merupakan suatu badan yang bertugas membantu pihak-pihak pemerintah daerah (Gubernur) dalam menjalankan program-program kerja utamanya guna meningkatkan pembangunan daerah yang lebih baik lagi. Pembangunan daerah merupakan suatu proses dimana pemerintah daerah dengan sektor swasta untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru selain itu juga merangsang perkembangan kegiatan ekonomi dalam wilayah. (Haqqul N Hisyam & Soemitra Andri, 2022)

Sesuai Undang-Undang no 32 tahun 2004 tentang pemerintah daerah, telah memberikan wewenang dan keleluasaan bagi Pemerintah Daerah untuk menetapkan sepenuhnya kebijakan dan program daerahnya. Dengan adanya otonomi daerah maka Pemerintahan daerah dituntut lebih mandiri, sehingga berbagai perintis pembangunan daerah kearah tujuan dan kesuksesan akan menjadi agenda penting yang harus disiapkan oleh pemerintah daerah.

Perencanaan pembangunan daerah merupakan satu kesatuan dalam sistem perencanaan pembangunan nasional. Mekanisme perencanaan pembangunan, sangat diperlukan dalam penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah. Tujuan dari perencanaan pembangunan adalah menjadikan program pembangunan tepat dengan arah yang dituju dan tidak abu-abu. Urgensi dari perencanaan pembangunan itu adalah agar rencana dari pembangunan yang akan dijalankan tersusun dengan baik dan sistematis, sehingga dalam pelaksanaannya mudah melakukan pengontrolan.

Oleh sebab itu Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) sebagai lembaga yang melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No.25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN) bertanggung jawab dalam penyusunan rencana, penetapan rencana, pengendalian pelaksanaan rencana dan evaluasi pelaksanaan pembangunan pada tingkat daerah.

Perencanaan pembangunan daerah bertujuan untuk mengoptimalkan penguunaan potensi sekaligus mengurangi ketimpangan pembangunan antar daerah. Namun, dalam pelaksanaannya ternyata tidak mudah, terdapat banyak

masalah antara lain terkait kurangnya konsistensi perencanaan dan materi hingga permasalahan dilapangan. Disamping itu ruang gerak pemerintah daerah dalam perencanaan dan pengaturan pembangunan yang sesuai potensi dan prioritas daerah sebenarnya sangat terbatas.

Selain permasalahan diatas, setiap daerah pasti memiliki permasalahan spesifik yang sering kali berbeda antar daerah. Perbedaan ini pun berakibatkan pada perbedaan rencana pembangunan yang akan dilakukan daerah yang bersangkutan. Oleh karena itu perencanaan pembangunan daerah seharusnya bergantung pada permasalahan yang bergantung pada permasalahan yang muncul di daerah tersebut. Namun pada kenyataannya permasalahan suatu daerah seringkali tidak tercermin dalam struktur perencanaan pemerintah.

BAPPEDA adalah unsur penunjang Pemerintahan Daerah yang mempunyai tugas membantu Walikota dalam menentukan kebijakan dibidang perencanaan pembangunan di daerah serta penilaian dan pelaksanaannya. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dibentuk berdasarkan kebutuhan, perkembangan dan kemajuan di Bidang Pemerintah serta kemajuan teknologi dewasa ini, dalam rangka membantu pemerintah daerah melaksanakan pembangunan, khususnya di Bidang Pemerintah.

Disamping itu perencanaan pembangunan merupakan tahap awal dalam proses pembangunan sebagai pedoman/acuan dasar bagi pelaksanaan kegiatan pembangunan dengan mendayagunakan potensi atau berbagai sumber daya yang tersedia. Melalui perencanaan yang baik diharapkan mampu mengatasi berbagai permasalahan pembangunan yang dihadapi dan mengembangkan potensi yang

dimiliki guna meningkatkan daya saing daerah dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten sijunjung yang terletak di jalan Jendral Sudirman No.18, Muaro, Kecamatan Sijunjung, Kabupaten Sijunjung, Sumatera Barat.

Selain faktor diatas, terdapat faktor yang juga mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Setiap perusahaan pastinya ingin memiliki karyawan yang berkualitas, oleh karena itu karyawan harus menjadi perhatian utama perusahaan dalam salah satunya adalah faktor kepuasan kerja. Jika karyawan diperhatikan oleh perusahaan, secara tidak langsung akan menciptakan semangat kerja yang baik dalam diri karyawan atau sebaliknya jika karyawan tidak diperhatikan oleh perusahaan, maka akan menimbulkan dalam diri karyawan untuk tidak semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Seperti contoh jika karyawan diberikan gaji yang sesuai dengan hasil kinerjanya, maka karyawan akan merasa puas dengan apa yang telah dihasilkan.

Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan.(Rosmaini & Tanjung, 2019)

Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Demikian juga sebaliknya, kinerja yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga berdampak terhadap rendahnya produktivitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan dan rendahnya komitmen organisasi. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. (Rosmaini & Tanjung, 2019)

Kepuasan kerja memiliki faktor yang dapat membentuk rasa puas bagi karyawan antara lain : faktor individual (jenis kelamin, sikap pribadi serta umur), faktor hubungan karyawan (karyawan – manajer) faktor fisik (situasi kerja, emosi, kondisi tempat kerja), faktor eksternal (pendidikan, rekreasi dan keadaan keluarga). Ketiga aspek diatas mampu memberikan suatu motivasi bagi para karyawan untuk memenuhi kepuasan kerja terhadap diri karyawan sehingga karyawan dapat memberikan hasil kerja yang terbaik bagi perusahaan agar bisa tetap bersaing dengan pesaingnya. Kepuasan kerja juga dapat memberikan gairah semangat kerja terhadap para karyawan terutama dalam hal pelaksanaan kedisiplinan kerja.

Gaya kepemimpinan menjadi salah satu pendorong dalam meningkatkan kinerja pegawai. Karena seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya. Di sisi lain aspek disiplin kerja juga menjadi aspek penting dalam kinerja pegawai, dimana dalam jaman globalisasi

sekarang ini tentunya kebutuhan setiap pegawai akan semakin bertambah seiring perkembangan jaman. Kinerja pegawai juga sangat bergantung kepada sejauh mana disiplin yang telah dilakukan oleh karyawan badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas dan melihat pentingnya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan pegawai, disiplin kerja dan kepuasan kerja dalam menentukan keberhasilan kinerja pegawai, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Sijunjung”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari penjelasan diatas maka dapat diidentifikasi masalah pada kantor Bappeda Kabupaen Sijunjung ebagai berikut :

1. Rendahnya kinerja pegawai dilihat dari lambatnya pengerjaan laporan pembangunan.
2. Masih adanya pegawai yang belum menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.
3. Rendahnya gaji yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
4. Disiplin kerja yang ada di Bappeda Kabupaten sijunjung belum optimal hal ini terindikasi bahwa masih banyaknya pegawai yang telat dan absen.
5. Pemimpin masih kurang dalam menciptakan hubungan yang harmonis.

6. Disiplin kerja yang rendah dapat menyebabkan kinerja pegawai terganggu.
7. Kurangnya arahan dari pimpinan yang menganggap semua pegawai cakap dalam menyelesaikan tugas.
8. Pimpinan masih cenderung abai dengan saran yang diberikan oleh pegawai dengan landasan semua keputusan berada ditangan pemimpin
9. Kurangnya umpan balik yang diberikan pimpinan kepada pegawai sehingga para pegawai merasa belum dihargai yang berpengaruh kepada kinerja
10. Kurangnya dorongan dari pimpinan sehingga mempengaruhi motivasi kerja karyawan

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini adalah fokus pada gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kabupaten Sijunjung. Variabel pada penelitian ini menggunakan indikator dari (Alwi & Suhendra, 2019) untuk kinerja, (Sutanjar & Saryono, 2019) untuk gaya kepemimpinan, (Sitorus, 2021) untuk disiplin kerja, (Rosmaini & Tanjung, 2019) untuk kepuasan kerja.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Adapun beberapa rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Sijunjung?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Sijunjung?
3. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Sijunjung?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Sijunjung?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Sijunjung?
6. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Sijunjung?
7. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Sijunjung?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPPEDA) Kabupaten Sijunjung
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPPEDA) Kabupaten Sijunjung
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPPEDA) Kabupaten Sijunjung
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPPEDA) Kabupaten Sijunjung
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPPEDA) Kabupaten Sijunjung
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPPEDA) Kabupaten Sijunjung
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Badan

Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPPEDA)
Kabupaten Sijunjung

1.6 Manfaat penelitian

Berikut ini beberapa manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian mengenai “Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada kantor Bappeda Kabupaten Sijunjung”.

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu khususnya pada aspek sumber daya manusia

2. Bagi Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPPEDA) Kabupaten Sijunjung

Dengan adanya penelitian ini, hasil yang diharapkan adalah penelitian ini mampu memberikan kontribusi untuk penelitian-penelitian selanjutnya dan memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya.

3. Bagi Peneliti Berikutnya

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi para pembaca, pihak-pihak yang membutuhkan sebagai salah satu referensi, menjadi salah satu acuan dalam penulisan karya di kemudian hari.