

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring berkembangnya zaman, di dalam sebuah organisasi pada era globalisasi saat ini dibutuhkan berbagai perubahan baik pada organisasi hingga individu, dimana sebuah organisasi dituntut untuk terus dapat berinovasi, aktif, dan dapat merespon cepat segala kebutuhannya dalam mengembangkan organisasi. Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting bagi sebuah organisasi dan menempati posisi strategis diantara sumber daya lainnya. Tanpa SDM, sumber daya lain yang dimiliki organisasi tidak dapat dimanfaatkan. Pegawai merupakan bagian yang penting bagi sebuah organisasi. Pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi diharapkan oleh organisasi dapat mencapai tujuan dari organisasi. Kontribusi yang positif yang diberikan oleh pegawai memberikan hasil kerja yang juga positif bagi organisasi tersebut. Kontribusi yang positif yang diberikan oleh pegawai memberikan hasil kerja yang juga positif bagi organisasi tersebut. Tercapai atau tidaknya tujuan dari organisasi salah satunya ditentukan oleh bagaimana kontribusi pegawai terhadap organisasinya.

Untuk itu perlu kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain yang umumnya melalui gaya kepemimpinan, pemberian suport dan lainnya untuk bekerja sesuai dengan tujuan dan sasaran yang berlaku. Sebagai manajer atau pimpinan sudah umum diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan akan sangat mempengaruhi bagaimana perilaku pegawai tersebut bekerja untuk sampai menuju goals atau tujuan-tujuan yang sudah dibuat. Sela

itu adanya support dan pelayanan yang diberikan pimpinan kepada pegawai akan mendukung kepuasan pegawai tersebut dalam bekerja.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah merupakan unsur penunjang Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Kabupaten. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan tanggung jawab masing-masing pegawai selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada pegawainya..

Menurut (**Andriyani & Adipradana, 2021**) Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja adalah perwujudan perilaku kerja seorang pegawai yang ditampilkan melalui prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia adalah salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan sebuah perusahaan. Oleh karena itu hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik sebab tanpa kinerja yang baik, perusahaan tidak akan mencapai tujuannya.

Menurut **(Subagja, SE., MM. & Safrianto, 2020)** Kinerja pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan sukses atau tidaknya suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik, juga merupakan suatu faktor untuk menentukan tingkat kesuksesan perusahaan. Apabila sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik, maka pencapaian target perusahaan akan sulit terwujud. Dengan demikian, para pegawai diarahkan agar dapat meningkatkan kinerjanya, sehingga membantu perusahaan dalam mencapai target yang telah ditentukan. Menurut **(Novriansya et al., 2022)** kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan hubungan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Loyalitas kerja adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi

Menurut **(Qasanah, 2020)** 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 di dalam maupun di luar pekerjaan dari gangguan orang yang tidak bertanggung-jawab.

Menurut **(Para et al., 2022)** Loyalitas kerja dapat diartikan sebagai seorang pekerja yang dengan penuh kesadaran berbakti kepada tempat dimana ia bekerja sesuai dengan kemampuannya, kepatuhan dan taat kepada pemimpin serta melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut **(Yusuf, 2017)** Disiplin kerja adalah etika yang menyenangkan bagi semua orang. Keunggulan bagi pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi terhadap perusahaan adalah pegawai tersebut akan disukai oleh atasan, karena mampu mengerjakan tugas lebih efisien dan itu termasuk prestasi kerja, serta menumbuhkan rasa percaya diri.

Menurut **(Emosional et al., 2022)** Mengatakan bahwa disiplin kerja mengandung arti cara berperilaku dari kehinan dan kesiapan individu untuk tunduk pada teknik-teknik yang berlaku pada sekitarnya.

Kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan kerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuni.

Menurut **(Nugrahaningsih, 2017)** kepuasan kerja adalah sikap positif ataupun negatif dari emosional pegawai memandang pekerjaannya baik yang ditunjukkan dalam keadaan menyenangkan atau tidak. Menurut **(Putra Pratama & Nurdiana Dihan, 2017)** istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu,

sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Menurut **(Olla et al., 2020)** Kepuasan kerja mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan dalam perusahaannya. Pegawai yang tidak puas dalam bekerja akan terlihat tidak bersemangat untuk menyelesaikan tugasnya, akhirnya memengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai berkaitan dengan kinerja pegawai pegawai yang puas mempunyai dorongan dan keikutsertaan kerja yang tinggi, sehingga akan terus memperbaiki kinerja pegawai. Kepuasan kerja yang digambarkan pada kepuasan gaji, promosi, kenaikan jabatan, kinerja atasan, lingkungan kerja dan kerja sama antar pekerja sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerjanya.

Menurut **(Foeh, 2022)** Kepuasan kerja pegawai ialah rasa senang maupun puas yang dirasakan individu selama menjalankan pekerjaan mereka, pekerjaan yang menarik, ketersediaanpeluang memperoleh prestasi, adanya peluang mendapat penghargaan maupun promosi adalah beberapa faktor yang dapat memunculkan kepuasan kerja.

Tabel 1. 1
Pencapaian Kinerja Pegawai Perangkat Daerah BPKAD Kota Padang
Tahun 2020

NO	Indikator Kerja Sesuai Tugas Dan Fungsi Perangkat Daerah	Realisasi Capaian	Rasio Capaian
1	Tersedianya rancangan anggaran pendapatan dan belanja daerah yang tepat waktu	100%	100%
2	Presentase kesesuaian antara KUA-PPAS dengan RKPD	100%	100%
3	Tersedianya dokumen pelaksanaan anggaran	100%	100%
4	Adanya standar satuan harga	100%	100%
5	Adanya sistem dan prosedur pengelolaan keuangan daerah yang dimutakhirkan	100%	100%
6	Adanya sistem informasi pengelolaan keuangan daerah yang terintegrasi : SIPKD dan SIMDA barang	100%	100%
7	Prosentase pengelolaan keuangan yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan	100%	100%
8	Adanya sistem dan prosedur pengelolaan asset daerah yang dimutakhirkan	100%	100%
9	Prosentase SDM yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan : penyimpanan dan pengurus barang	100%	100%
10	Adanya studi kelayakan rencana tata ruang dalam pegadaan tanah milik daerah	100%	100%
11	Adanya tanah yang dapat dimanfaatkan oleh pemerintahan daerah	100%	100%
12	Prosentase aset yang dimanfaatkan oleh BPKAD terhadap total aset yang status penggunaannya di BPKAD kota padang	100%	100%
13	Prosentase bidang tanah milik pemerintahan kota padang yang diajukan untuk sertifikasi terhadap total tanah milik pemerintah kota padang	100%	100%
14	Prosentase kasus sengketa tanah yang proses terhadap total kasus tanah yang masuk	100%	100%
15	Laporan keuangan pemerintahan daerah yang sesuai SAP dan tepat waktu	100%	100%

Sumber : Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Padang

Pada Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa target kinerja Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Padang terealisasi sangat baik pada tahun 2020.

Tabel 1. 2**Data Disiplin Kerja Absensi Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Padang Pada Bulan Januari – September 2022**

Bulan	Jumlah Pegawai	Hadir	Alfa	Cuti	Terlambat	Presentase %			
Januari	73	73	-	-	20	100 %	-	-	27,39%
Febuari	73	70	3	-	14	96%	4,10%	-	19,17%
Maret	73	72	1	-	21	99%	1,36%	-	29%
April	73	72	1	-	25	99%	1,36%	-	34,24%
Mei	73	73	-	-	10	100 %	-	-	14%
Juni	73	73	-	-	17	100 %	-	-	23,28%
Juli	73	71	2	-	21	97,26%	3%	-	29%
Agustus	73	72	1	-	25	99%	1,36%	-	34,24%
September	73	71	2	-	27	97,26%	3%	-	37

Sumber : Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Padang

Pada Tabel 1.2 pegawai yang hadir, alpha, cuti, dan terlambat yang dilakukan oleh pegawai cukup banyak, sehingga dapat mengganggu kinerja dari organisasi tersebut. Pada tabel bulan Januari dapat dilihat banyaknya pegawai yang hadir sebanyak 73 orang, alfa tidak ada, cuti tidak ada, dan terlambat 20 orang. Bulan Febuari dapat dilihat banyaknya pegawai yang hadir sebanyak 70 orang, alfa 3 orang, cuti tidak ada, dan terlambat 14 orang, sehingga dapat mengganggu kinerja pada organisasi pada bulan Febuari, karena 3 pegawai yang tidak dapat bekerja. Pada bulan Maret dapat dilihat banyaknya pegawai yang hadir sebanyak 72 orang, alfa 1 orang, cuti tidak ada, dan terlambat 21 orang, sehingga dapat mengganggu kinerja pada organisasi pada bulan Maret, karena 1 pegawai tidak dapat bekerja. Pada bulan April dapat dilihat banyaknya pegawai yang hadir sebanyak 72 orang, alfa 1 orang, cuti tidak ada, terlambat 25 orang, sehingga

dapat mengganggu kerja pada organisasi pada bulan April, karena 1 pegawai tidak dapat bekerja.

Pada bulan Mei dapat dilihat banyak pegawai yang hadir sebanyak 73 orang, alfa tidak ada, cuti tidak ada, dan terlambat 10 orang. Pada bulan Juni 73 orang, alfa tidak ada, cuti tidak ada, dan terlambat 17 orang. Pada bulan Juli dapat dilihat banyaknya pegawai yang hadir sebanyak 71 orang, alfa 2 orang, cuti tidak ada, dan terlambat 21 orang, sehingga dapat mengganggu kinerja pada organisasi pada bulan Juli, karena 2 pegawai tidak dapat bekerja. Pada bulan Agustus dapat dilihat banyaknya pegawai yang hadir sebanyak 72 orang, alfa 1 orang, cuti tidak ada, dan terlambat 25 orang, sehingga dapat mengganggu kinerja pada organisasi pada bulan Agustus, karena 1 pegawai tidak bekerja. Pada bulan September dapat dilihat banyaknya pegawai yang hadir sebanyak 71 orang, alfa 2 orang, cuti tidak ada, dan terlambat 27 orang, sehingga dapat mengganggu kinerja pada organisasi pada bulan September, karena 2 pegawai tidak bekerja.

Dengan keterangan absen tersebut dapat dilihat banyaknya pegawai yang tidak dapat bekerja, sehingga dapat mengganggu kinerja organisasi tersebut, terlalu banyaknya pegawai yang alfa dapat mengganggu produktifitas pegawai tersebut, produktifitas akan hilang seiring banyaknya hari kerja yang terbuang saat pegawai tidak datang untuk bekerja. Pegawai yang tidak memiliki disiplin dalam bekerja dengan baik, seperti alfa, cuti, terlambat akan membuang waktu kerjanya sendiri, sehingga harus mengerjakan targetnya di lain hari, dengan begitu kerja yang dilakukan akan susah dan akan di kejar waktu. Dengan begitu faktor apa yang

menjadi alasan si pegawai sering alfa, terlambat dalam bekerja. Apakah dengan faktor disiplin kerja yang kurang sehingga pegawai bekerja tidak nyaman ataupun jam kerja yang berlakunya sangat tinggi di organisasi sehingga membuat pegawai merasa jenuh dalam pekerjaannya, atau ada faktor keluarga yang melatarbelakangi pekerja sehingga mengakibatkan alfa, cuti dan terlambat yang terlihat dari data tabel absensi.

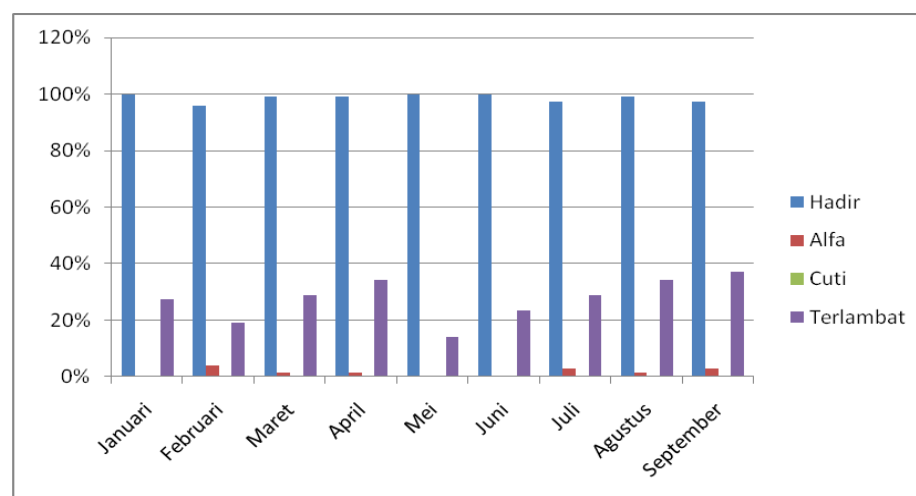
Kepuasan kerja dapat terjadi dengan adanya kenyamanan pegawai dalam bekerja dengan beberapa faktor seperti adanya loyalitas kerja sesama pegawai, disiplin kerja, sehingga bisa menimbulkan kepuasan kerja si pegawai dalam bekerja di organisasi. Ada banyak hal yang menyebabkan seorang mengalami kurang nyamannya dalam bekerja, terlalu tinggi jam kerja yang diberlakukan, cakupan wilayah dalam bekerja yang sangat luas dalam waktu yang tidak cukup bagi pegawai, tidak adanya loyalitas kerja sesama pegawai, tidak adanya disiplin kerja untuk pegawai sehingga para pegawai banyak lalai dalam bekerja.

Permasalahan yang terjadi di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang selain banyak pegawai yang alfa, cuti, dan terlambat adalah kurangnya disiplin kerja pegawai, kurangnya disiplin kerja ini sangat berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai yang menyebabkan kinerja pegawai tidak stabil dan selalu menurun. Selain itu, lingkungan kerja sangat berpengaruh untuk loyalitas kerja, terlihat dari fasilitas yang diberikan masih kurang memadai bagi pegawai karena alat dan perlengkapan kerja yang sudah lama dan kadang kala sudah tidak ada diperlukan. Diakibatkan dari kurangnya fasilitas yang diberikan membuat

pegawai kurang bertanggung jawab pada suatu pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin.

Kinerja pegawai yang ada pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang ini bisa dibilang kurang baik, hal ini bisa kita lihat dari hasil pekerjaan yang ada. Hal ini juga diakibatkan dikarenakan pemimpin sering kali memberi sebuah pekerjaan pada pegawai yang tidak sesuai dengan bidang atau kemampuannya, kuantitas pegawai di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang masih rendah sehingga belum mencapai standar yang ditentukan dan para cenderung lebih santai dan membuang-buang waktu pada melakukan pekerjaannya sehingga membuat kinerja pegawai menjadi kurang baik biaya berupa gaji yang yang mereka dapatkan sudah cukup untuk ukuran kerja para pegawai Badan Keuangan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang.

Gambar 1. 1
Grafik Absensi Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Padang Pada Bulan Januari – September 2022



Berdasarkan grafik di atas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran pegawai sudah cukup bagus, akan tetapi masih banyaknya pegawai yang alfa dan terlambat datang dalam bekerja. Tingkat kehadiran yang terpenuhi 100% yaitu pada bulan Januari, Mei dan Juni, sedangkan tingkat kehadiran terendah yaitu pada bulan Februari dengan persentase 96%. Kemudian persentase pegawai yang alfa tertinggi terjadi pada bulan Februari yaitu 4,10%, dan persentase pegawai yang alfa terendah terjadi pada bulan Maret, April dan Agustus yaitu 1,36%. Kemudian persentase pegawai terlambat yang tertinggi terjadi pada bulan September yaitu 37%, dan yang terendah pada bulan Mei yaitu 14%. Dimana hal ini terindikasi karena masih rendahnya disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh **(Rivai, 2021)** Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk komunikasi dengan pegawai 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. Dalam penelitian **(Sungkono & Dewi, 2017)** loyalitas kerja merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan, sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, tanpa mempedulikan kondisi perusahaan saat itu. Hasil penelitian yang dilakukan oleh **(Pitasari & Perdana, 2018)** kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya.

Pada penelitian ini variable-variabel yang akan diteliti oleh peneliti adalah Loyalitas Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z) dan Kinerja Pegawai (Y) oleh karena itu berdasarkan latar belakang diatas, maka untuk itu peneliti mencoba lagi untuk melakukan penelitian yang diberi judul **“PENGARUH LOYALITAS KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA PADANG”** Alasan memilih judul ini dikarenakan menurut pandangan penelitian loyalitas kerja dan disiplin kerja dapat menjadi tolak ukur untuk mengetahui kinerja pegawai dan kontribusinya pada organisasi.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya optimalnya kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang.
2. Masih kurangnya rasa peduli dan saling membantu antar sesama pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang.
3. Lingkungan kerja masih kurang nyaman untuk bekerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang.
4. Minimnya fasilitas-fasilitas lingkungan kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang.
5. Tidak semua pegawai memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja.

6. Tidak semua pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang memiliki loyalitas kerja yang tinggi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang.
7. Kurang efektifnya pengelolaan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang.
8. Kurangnya dilakukan evaluasi kerja yang rutin oleh pemimpin Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang.
9. Kurang terjalannya komunikasi yang baik antara pemimpin dengan pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang.
10. Tidak semua pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang mampu menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan dengan baik.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran dan terarahnya dalam penulisan penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan variabel indenpenden Loyalitas Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel intervening pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai dasar dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh loyalitas kerja terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang.
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang.
3. Bagaimana pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang.
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang.
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang.
6. Bagaimana pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang.
7. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang.

1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh loyalitas kerja terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang.

2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang.
7. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh loyalitas kerja, dan disiplin kerja terhadap

kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai suatu acuan untuk mengetahui loyalitas kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja. Agar perusahaan dapat menentukan strategi untuk mempertahankan pegawai yang diinginkan perusahaan.

3. Bagi Pembaca

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami ilmu pengetahuan didalam bidang Sumber Daya Manusia.

4. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitain selanjutnya dalam menambah penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dibidang manajemen Sumber Daya Manusia.