

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan peran sumber daya manusia merupakan hal yang begitu penting dalam menentukan keefektifan berjalannya suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan dimasa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai harus selalu berperan aktif dan dominan dalam hal ini pegawai harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, perilaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang aktif dan efektif tentu berhubungan dengan semangat kerja sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak pegawai agar mampu bekerja aktif dan produktif sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Pada Kantor Wali Nagari Saok Laweh, peranan pegawai adalah sangat penting, baik itu secara individu maupun kelompok. Pegawai sebagai aset dan unsur utama dalam organisasi memegang peranan sangat menentukan dalam pencapaian suatu organisasi. Semua unsur sumber daya organisasi tidak akan

berfungsi tanpa ditangani manusia yang merupakan penggerak utama jalannya organisasi. Untuk tercapai tujuan organisasi perusahaan dengan baik maka perlu semangat kerja.

Semangat kerja merupakan salah satu faktor dari upaya untuk mencapai suatu keberhasilan dalam meraih tujuan yang diinginkan. Semangat kerja yang baik tentunya akan memberikan hasil pencapaian tujuan yang baik pula, dan sebaliknya semangat kerja yang buruk akan memberikan hasil pencapaian tujuan perusahaan yang buruk juga. Semangat kerja merupakan suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan dalam diri pekerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan dan aturan niat yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Teamwork (kerja sama) memerlukan semangat kerja tinggi dalam bentuk sinergi atau kebersamaan. Semangat kerja merupakan pemahaman dengan perhatian terhadap unsur-unsur dari pekerjaan seseorang, kondisi kerja, rekan kerja, penyelia, pimpinan, dan perusahaan.

Semangat kerja merupakan hal positif yang muncul dalam dirinya, yang akan sangat berpengaruh pada pekerjaan yang dilakukannya. Faktor penting yang menentukan semangat kerja beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kepemimpinan organisasi beradaptasi antara pemimpin (*leader*) dengan yang di pimpin dan bagaimana seseorang pemimpin mengarahkan pegawai akan menentukan sejauh mana pegawai mencapai tujuan atau harapan

pimpinan. Pemimpin mengembangkan dan mengarahkan potensi dan kemampuan bawahan untuk mencapai bahkan melampaui tujuan organisasi.

Menurut (Tarlis, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi. Semangat kerja menjadi salah satu faktor penentu sukses atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini diakibatkan kinerja karyawan sangat tergantung pada tingkat semangat kerja dalam melaksanakan tugas atau kegiatan organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan semangat kerja, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Semangat kerja merupakan perasaan seorang individu terhadap pekerjaan dan organisasinya. Salah satu gaya kepemimpinan yang tepat untuk meningkatkan semangat kerja adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pada proses dimana orang terlibat dengan orang lain dan menciptakan suatu hubungan yang meningkatkan motivasi baik dalam diri pimpinan maupun bawahan.

Faktor lainnya yang juga mampu mempengaruhi semangat kerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lainnya. Budaya di dalam suatu organisasi dipandang sebagai sebuah filosofi yang mengarahkan kemana kebijakan-kebijakan terkait pengelolaan organisasi.

Semangat kerja juga memiliki peran yang penting, karena semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Adapun menurut **(Alwi et al., 2016)** mengemukakan “Semangat kerja adalah sikap individu dan kelompok terhadap lingkungan kerja dan terhadap kerjasamanya dengan orang lain yang secara maksimal sesuai dengan kepentingan yang paling baik. Unsur semangat kerja meliputi kegairahan kerja, kepuasan kerja dan adanya kerjasamanya. Sedangkan menurut **(Nasution, 2019)** Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan beraktivitas dalam pekerjaannya.

Gaya kepemimpinan tentu sangat berpengaruh dalam semangat kerja. Pemimpin yang disukai pegawai tentu pemimpin yang bertanggung jawab dan bijaksana dalam pekerjaan. Yang mana menurut **(Tarlis, 2017)** gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut **(Parashakti & Setiawan, 2019)** mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk

menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Menurut (**Wahyuniardi & Nababan, 2018**) kepemimpinan mempunyai peran sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hal yang diinginkan.

Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja adalah budaya organisasi. Tujuan organisasi terwujud apabila seseorang dalam bekerja bersungguh-sungguh. Budaya organisasi tersebut dapat mempengaruhi tujuan dari organisasi tersebut, didalam budaya organisasi terdapat aturan-aturan yang mengikat agar tujuan dari organisasi tersebut dengan mudah terwujud. Terwujudnya tujuan organisasi diperlukannya aturan-aturan serta panduan agar lebih mudah untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut (**Alsheikh et al., 2017**). Sedangkan menurut (**Putra, 2018**) yang dikatakan budaya organisasi adalah sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati dan bersama dan memberikan arti kepada anggota dari organisasi tersebut dan aturan-aturan berperilaku.

Kepuasan kerja merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peran atau pekerjaannya dalam suatu organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam

aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja juga dapat dapat dikatakan sebagai sesuatu yang dianggap individual, hal ini dikarenakan oleh setiap individu akan merasakan tingkat kepuasan yang berbeda-beda yang mana akan sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri individu tersebut, biasanya semakin banyak hal yang disukai oleh seorang individu dalam pekerjaannya maka akan semakin besar juga tingkat kepuasan yang akan ia rasakan dan akan mempengaruhi tingkat semangat kerja.

Maka dari itu menurut **(Krisnaldy et al., 2019)**kepuasan kerja adalah tingkat kegembiraan yang didapatkan dari orang karena melakukan pekerjaan,jika senang dengan pekerjaannnya maka akan relatif puas. Karyawan yang puas mungkin memiliki semangat kerja yang tinggi.Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang positif yang bisa menumbukan rasa semangat dalam bekerja yang mana tentu sangat berpengaruh dalam suatu organisasi karena tanpa adanya kepuasan kerja maka tujuan organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Menurut pendapat **(Siagian & Khair, 2018)** menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor pendorong seseorang dalam bekerja, jika seseorang karyawan telah memperoleh kepuasan dari pekerjaan yang ia lakukan maka ia akan merasa senang dalam melakukan pekerjaanya.

Kepuasan kerja yang diperoleh oleh karyawan bekerja belum sepenuhnya terpenuhi biasanya hal ini dapat dilihat dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Gaya kepemimpinan yang ada dalam organisasi tempat ia bekerja dan masih banyak hal lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sebagai seorang

bawahan. Sedangkan menurut mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan yang menyenangkan sebagai hasil dari persepsi bahwa pekerjaannya memenuhi nilai-nilai pekerjaan yang penting. Dan seseorang karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung menjadi tidak semangat dalam bekerja, malas dalam melakukan pekerjaannya dan juga ia ingin mencari kerja di tempat yang lain dengan harapan ia merasa puas ditempat tersebut.

Wali nagari Saok Laweh merupakan salah satu organisasi dibawah naungan pemerintahan,dan didalam masyarakat yang membutuhkan kantor wali nagari untuk melakukan konsultasi atau memberikan tanggung jawab kepada masyarakat dan melayani masyarakat untuk meminta bantuan kepada kepala kantor wali nagari saok laweh atau kepada karyawan kantor wali nagari saok laweh.Semua masalah di kantor wali akan di pertanggungjawabkan dan memiliki aktivitas masing-masing untuk mendapatkan perhatian dari masyarakat ataupun yang minta bantuan kepada warga ataupun masyarakat yang ada.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat dalam bekerja. Karena tentu budaya organisasi ini ditetapkan atas nilai-nilai organisasi yang dapat menggerakkan seluruh anggota organisasi dalam menciptakan tujuan organisasi yang baik.Apabila pandangan seseorang baik terhadap organisasinya maka tumbuhlah semangat dalam bekerja,dan jika sebaliknya maka tumbuhlah rasa malas dalam bekerja.Jika seseorang dalam bekerja merasa puas,senang maka seseorang tersebut pasti memiliki rasa semangat tinggi dalam bekerja.

Pada Kantor Wali Nagari Saok Laweh budaya organisasi yang terlihat adalah mendahulukan kepentingan pribadi dan atasannya ketimbang kepentingan masyarakat sedangkan sebenarnya guna kantor wali nagari itu untuk melayani masyarakat, seterusnya sikap acuh terhadap keluhan masyarakat, lamban dalam memberikan pelayanan, tidak bertanggung jawab dalam pekerjaan yang telah ditetapkan pada dirinya, lebih cenderung menunggu petunjuk atasan daripada inisiatif melakukan pekerjaan diluar petunjuk atasan, kurang disiplin nya ketika bekerja dan sebagainya. Oleh karena itu budaya ini bisa diartikan tidak mandiri karena tidak berani mengambil inisiatif maka halnya terjadilah budaya saling salah menyalahkan dan merasakan takut pada atasan. Karena budaya seperti itulah menyebabkan rendahnya semangat kerja pegawai Wali Nagari Saok Laweh ini.

Kantor Wali nagari Saok Laweh merupakan salah satu tempat pelayanan masyarakat setempat. Salah satu masalah yang dihadapi oleh Kantor Wali Nagari Saok Laweh yang telah mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah Gaya Kepemimpinannya. Dan untuk melayani masyarakat tentu tidak lepas dari sumber daya manusianya itu sendiri. Dan hasil riset yang telah saya lakukan Gaya Kepemimpinannya masih terlalu cenderung menjaga jarak dengan bawahannya, dan pemimpinnya cuek kepada bawahannya, kurangnya dorongan dalam pencapaian target optimal dari pemimpin, komunikasi antara pemimpin dan karyawan kurang terjalin sehingga itulah membuat semangat kerja bawahannya menjadi turun. Gaya kepemimpinan tidak sesuai dengan situasi yang dihadapi karyawan sehingga membuat semangat kerja tidak kondusif.

Selanjutnya dinyatakan bahwa semangat kerja karyawan untuk bekerja biasanya ditunjukkan pada sikap dari karyawan tersebut dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Jika pekerjaan diselesaikan tepat waktu dan dengan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan, datang ke kantor sebelum waktu yang ditentukan maka dapat dikatakan bahwa pegawai tersebut mempunyai semangat yang tinggi dan tentu akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja. Demikian juga sebaliknya, jika suatu pekerjaan diselesaikan tidak tepat waktu dengan hasil seadanya dan datang ke kantor tidak tepat waktu atau sering terlambat maka dapat dikatakan karyawan tersebut kurang bersemangat dalam bekerja.

Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik, budaya organisasi yang baik ternyata pegawai kantor wali nagari Saok Laweh ini masih banyak yang merasa kurang puas dan menjadi tidak bersemangat terhadap pekerjaan tersebut, hal ini terlihat dari tingginya jumlah pegawai yang tidak disiplin dan kurangnya pegawai yang bertanggung jawab, ini bisa kita lihat dari data absensi dari bulan januari sampai desember tahun 2020.

Tabel 1.1
Data absensi pegawai kantor wali nagari Saok Laweh
Bulan januari s/d desember 2020

Bulan	Jumlah pegawai	Hari kerja	Jumlah absensi
Januari	35	22	8
Februari	35	21	6
Maret	35	21	7
April	35	21	6

Mei	35	14	12
Juni	35	21	5
Juli	35	21	4
Agustus	35	19	6
September	35	22	3
Oktober	35	21	6
November	34	21	5
Desember	34	19	8

Sumber : kantor wali nagari Saok Laweh

Berdasarkan tabel 1.1 diatas data absensi pegawai pada 1 tahun terakhir yaitu bulan januari sampai bulan desember 2020. Pada bulan januari dengan jumlah karyawan sebanyak 35 orang dengan hari kerja selama 22 hari jumlah pegawai yang absensi sebanyak 8 orang. Pada bulan februari dengan jumlah karyawan sebanyak 35 orang dengan hari kerja 21 hari jumlah pegawai yang absensi 6 orang. Pada bulan maret dengan jumlah karyawan 35 orang dengan hari kerja kerja selama 21 hari jumlah pegawai yang absensi 7 orang. Pada bulan april dengan jumlah karyawan 35 orang dengan hari kerja kerja selama 21 hari jumlah pegawai yang absensi 6 orang. Pada bulan mei dengan jumlah karyawan 35 orang dengan hari kerja kerja selama 14 hari jumlah pegawai yang absensi 12 orang. Pada bulan juni dengan jumlah karyawan 35 orang dengan hari kerja selama 21 hari jumlah pegawai yang absensi 5 orang. Pada bulan juli dengan jumlah karyawan 35 orang dengan hari kerja kerja selama 21 hari jumlah pegawai yang absensi 4 orang. Pada bulan agustus dengan jumlah karyawan 35 orang

dengan hari kerja kerja selama 19 hari jumlah pegawai yang absensi 6 orang. Pada bulan september dengan jumlah karyawan 35 orang dengan hari kerja kerja selama 22 hari jumlah pegawai yang absensi 3 orang. Pada bulan oktober dengan jumlah karyawan 35 orang dengan hari kerja kerja selama 21 hari jumlah pegawai yang absensi 6 orang. Pada bulan november dengan jumlah karyawan 26 orang dengan hari kerja kerja selama 21 hari jumlah pegawai yang absensi 5 orang. Pada bulan desember dengan jumlah karyawan 35 orang dengan hari kerja kerja selama 19 hari jumlah pegawai yang absensi 8 orang. Pada dari absensi pegawai kantor wali nagari saok laweh kabupaten solok bulan januari-desember 2020 dapat dilihat bahwa masih banyak jumlah pegawai yang absen.

Dapat disimpulkan bahwasanya semangat kerja pegawai masih kurang atau tidak tercapainya tingkat kinerja yang diharapkan oleh kantor wali nagari saok laweh kabupaten solok. Hasil rekapitulasi absensi pegawai diatas, terlihat bahwa tingkat absen masih cukup tinggi. Jumlah absensi pada pegawai melonjak bulan mei sebanyak 12 orang.

Dengan adanya permasalahan yang masih dikeluhkan pegawai mengakibatkan kepuasan karyawan pada kantor wali nagari saok laweh menjadi rendah sehingga berpengaruh pada semangat kerja karyawan. Dengan demikian apabila setiap pegawai merasa puas dengan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang ada pada kantor wali nagari saok laweh maka pegawai akan

memiliki sikap semangat kerja yang tinggi maka akan memberikan dampak yang baik bagi kantor wali nagari saok laweh.

Oleh karena itu terkait dengan latar belakang masalah diatas fenomena yang penulis temukan terkait dengan rendahnya semangat kerjapegawai dan karyawan kantor nagari Saok Laweh adalah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi,yang mana gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dan masalah nya seperti diatas maka tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Dan menurut penelitian yang dilakukan oleh **(Manik & Megawati, 2018)**dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau menyatakan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai dinas kesehatan kabupaten pelalawaian memiliki pengaruh yang signifikan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh **(Sudana & Sugianingrat, 2021)**menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di BPR Angsa Sedanayoga.

Maka dari itu sangatlah penting peran pemimpin dan budaya organisasi sehingga pembahasan tentang gaya kepemimpinan dan budaya organisasi penulis menjadi tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI WALI NAGARI SAOK LAWEH**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian ilmu sumber daya manusia banyak faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pemimpin yang kurang perhatian kepada pegawai wali nagari saok laweh
2. Pemimpin yang cenderung menjaga jarak dengan pegawai wali nagari saok laweh
3. Pegawai wali nagari saok laweh yang lebih mementingkan keperluan pribadi dan atasan daripada kepentingan masyarakat
4. Pegawai wali nagari saok laweh yang lamban dalam melayani masyarakat
5. Pegawai wali nagari saok laweh yang tidak mandiri karena tidak berinisiatif dalam bekerja karena takut pada atasan
6. Pegawai wali nagari saok laweh yang memiliki tingkat semangat kerja yang rendah
7. Kurangnya dorongan dalam pencapaian target optimal dari pemimpin wali nagari saok laweh
8. Komunikasi antar pemimpin dan pegawai wali nagari saok laweh kurang terjalin
9. Kurang disiplinnya pegawai wali nagari saok laweh saat bekerja
10. Masih kurang kuatnya budaya organisasi di wali nagari saok laweh
11. Kepuasan kerja pegawai wali nagari saok laweh masih kurang.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Gaya Kepemimpinan(X_1) dan Budaya Organisasi(X_2) sebagai variabel bebas, kemudian Semangat Kerja(Y) sebagai variabel yang terikat dan Kepuasan Kerja(Z) sebagai variabel intervening dengan objek Perangkat Wali Nagari Saok Laweh.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Wali Nagari Saok Laweh
2. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Wali Nagari Saok Laweh
3. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja pada pegawai Wali Nagari Saok Laweh
4. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Semangat kerja pada pegawai Wali Nagari Saok Laweh
5. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja pada pegawai Wali Nagari Saok Laweh
6. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat kerja melalui Kepuasan Kerja pada pegawai Wali Nagari Saok Laweh

7. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja melalui Kepuasan Kerja pegawai wali nagari Saok Laweh

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Wali Nagari Saok Laweh
2. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Wali Nagari Saok Laweh
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat kerja pada pegawai Wali Nagari Saok Laweh
4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja pada pegawai Wali Nagari Saok Laweh
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja pada pegawai Wali Nagari Saok Laweh
6. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja yang dilihat melalui Kepuasan Kerja pegawai Wali Nagari Saok Laweh
7. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja melalui Kepuasan Kerja perangkat Wali Nagari Saok Laweh

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.

3. Bagi Penulis

Sebagai implementasi ilmu Manajemen Sumber Daya manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

4. Bagi Organisasi

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan bagi Kantor Wali Nagari Saok Laweh untuk lebih memahami gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja dapat menciptakan semangat kerja karyawan dengan baik.