

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu instansi atau organisasi. Dalam menghadapi globalisasi berhasil atau tidaknya instansi atau organisasi dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh instansi atau organisasi. Instansi atau organisasi harus menciptakan suasana yang dapat memotivasi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan agar hasil dari kinerja yang mereka jalankan sesuai dengan apa yang telah di rencanakan sehingga tujuan tercapai dengan efektif dan efisien.

Sumber daya dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas kerjanya demi kelangsungan dan peningkatan kinerja, bila dalam instansi atau organisasi banyak pegawai mengalami gangguan produktivitas kerja maka operasional dalam bekerja akan terganggu. Gangguan yang dimaksud bisa berupa menurunnya kinerja pegawai, melihat pentingnya sumber daya ada pegawai bekerja sungguh-sungguh atau berperilaku baik (etis) dalam suatu instansi atau organisasi, tetapi ada juga yang bekerja diluar control sehingga dapat membawa pegawai kearah perilaku yang tidak baik atau perilaku tidak etis dalam melakukan kerja. Disinilah peran atasan di minta untuk meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dan meningkatnya kinerja mereka.

Pemerintahan Nagari adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat Nagari dalam system pemerintahan Negara Kesatuan

Republik Indonesia. Pemerintah Nagari adalah Kapalo Nagari atau nama lainnya dibantu perangkat Nagari sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Nagari. Nagari adalah pembagian wilayah administrative sesudah kecamatan di Provinsi Sumatera Barat. Istilah Nagari menggantikan istilah desa atau kelurahan yang digunakan di Provinsi lain di Indonesia.

Nagari merupakan kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal usul dan adat istiadat yang diakui dan dihormati dalam system pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Nagari merupakan kumpulan dari beberapa jorong/Korong yang memiliki tujuan dan prinsip yang sama. Dari segi pengaturan, tidak ada perbedaan antara Nagari dan desa. Nagari merupakan system pemerintahan asli masyarakat hukum adat minangkabau, sedangkan desa lebih identic sebagai system pemerintahan yang diterapkan di Jawa. Dalam penyelenggaraan pemerintahan Nagari dikepalai oleh seorang Wali Nagari. Salah satu yang menjadi kewenangan Wali Nagari adalah membentuk sebuah peraturan Nagari dengan persetujuan bersama dengan badan musyawarah Nagari.

Pada tahun 2004, untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, dan UU No 22 Tahun 1999 dianggap sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan kondisi, ketatanegaraan, dan tuntutan penyelenggaraan otonomi daerah, kesudahan Presiden Indonesia dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat secara bersama, disahkanlah Undang undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah untuk menggantikan undang undang UU No 22 Tahun 1999.

Dan dari undang-undang baru ini diharapkan munculnya pemerintahan daerah yang bisa mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahannya menurut asas otonomi dan tugas pembantuan. Maka dari itu kantor wali nagari timpeh merupakan salah satu institusi yang bertanggung jawab dalam memberikan layanan administrasi terhadap masyarakat sekitarnya. seperti yang di jelaskan bahwa Nagari Timpeh berada di Kecamatan Timpeh, Kabupaten Dharmasraya, Provinsi Sumatra Barat. Luas Nagari: 106,98 kilometer persegi. Jarak dari Kantor Wali Nagari ke Ibukota Kecamatan adalah 8 kilometer dan ibu kota kabupaten adalah 50 kilometer. Nagari Timpeh berpenduduk 944 jiwa dengan 260 Kepala keluarga (2020), yaitu terdiri dari 488 laki-laki dan 456 perempuan. Nagari Timpeh terdiri dari 4 jorong, yakni Jorong Sungai Bulian, Koto Tengah, Koto Hilir, dan Sungai Pinang.

Kinerja (*performance*) pegawai merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta penggunaan waktu. Pentingnya kinerja pegawai pada keberhasilan perusahaan atau lembaga dalam pencapaian visi misi membuat pegawai sebagai sumber daya manusia harus memberikan kontribusi yang cukup besar. Selain itu masih banyak peran kinerja pegawai melakukan pekerjaan yang dilakukan diluar jam kerja.

(Fajrin & Susilo, 2018) menjelaskan bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan dicapai oleh seseorang selama kurun waktu tertentu. Kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tanggung jawab yang diberikam organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan mengukur prestasi kerja. Kinerja juga berarti sebagai hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas,waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi menurut **(Panigoro et al., 2018)**.

In (Priarso et al., 2019), explains that Employee Performance is an outcome that an employee wants to achieve in carrying out the work given to him based on the skills and experience he has. In addition, Employee Performance is the result of qualitative and quantitative work carried out by an employee in completing his work in accordance with the responsibilities given to him. This refers to how employees try to do and complete the work that is given well.

(Ginting, 2019) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi tersebut bersifat profit-oriented dan no profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. **(Fachreza et al., 2018)** menyebutkan kinerja, atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing masing dalam upaya mencaapai tujuan organisasi.

Dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai pada Kantor Wali Nagari dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang prima terhadap masyarakat. Berikut ini terdapat data pencapaian kinerja yang telah dicapai oleh pegawai Kantor Wali Nagari Timpeh :

Tabel 1.1
Data Capaian Kinerja Pegawai

| Tahun | Target | Realisasi | Persentase(%) |
|--------------|---------------|------------------|----------------------|
| 2018 | 3.040 | 2.817 | 92,6% |
| 2019 | 3.040 | 2.731 | 89.8% |
| 2020 | 3.040 | 2.826 | 92,9% |

Sumber : Kantor Wali Nagari Timpeh (Dharmasraya)

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa tingkat pencapaian kinerja masih belum maksimum. Dari target poin pencapaian yang telah direncanakan setiap tahunnya yaitu 3.040 poin, dihasilkan tidak ada yang mencapai target sehingga perencanaan kerja tidak dapat terealisasikan dengan baik. Tingkat realisasi kinerja tiap tahun mengalami kondisi yang fluktuatif dan kurang stabil, Ketika pencapaian target tidak tercapai dan tidak terealisasikan dengan baik berarti terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja pegawai.

Fenomena yang terjadi diatas di indikasikan disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan pada organisasi tidak cukup baik. Kehadiran pemimpin atau atasan belum memberikan dampak positif dalam memberikan dorongan dan motivasi kerja bagi pegawai. Sehingga terdapat banyak pekerjaan yang tertunda dan tidak dapat diselesaikan dengan porsi waktu yang diberikan. Oleh karena nya diperlukan alternatif baru untuk bisa mengatasi masalah dan dapat meminimalisir permasalahan yang terjadi pada organisasi.

(Siagian & Khair, 2018) Gaya kepemimpinan merupakan normal perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku yang lain atau bawahan. Seorang pemimpin merupakan orang yang memiliki satu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota kelompok dengan menggunakan cara atau gaya tertentu.

According to (Chandra & Priyono, 2018) leadership is an activity to influence the people they want to reach the destination point in the organization. Leadership is the ability of a leader to take control, leading, influencing the thoughts, feelings or behaviors of others to achieve the goals that have been set. Empowering leadership is defined as behavior that is directed at the individual leader and the whole team, which consists of the delegation of authority to its employees, enhancing their independence and autonomy in decision making, coaching, information sharing. In an organization that rely more on teamwork, and the complexity of the work, there is a trend of increasing interest in empowering leadership, scholars and actors, for high performance (maximum), it needs it needs a leader capable of managing its human resources.

(Fajrin & Susilo, 2018) Mengatakan bahwa, pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan . Menurut **(Fiaz et al., 2018)** mengemukakan Gaya kepemimpinan adalah salah satu hasil terpenting yang berhubungan dengan sumber daya manusia, dan mungkin salah satu topik yang paling banyak dipelajari dalam manajemen dan psikologi industri, ini adalah karena kepemimpinan merupakan masalah inti tetapi terkadang kontroversial.

Sebagai perusahaan yang melayani pelanggan diharapkan memiliki pelayanan yang bagus dan memuaskan dan memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Oleh sebab itu kinerja pegawai juga berperan dalam mencapai tujuan dalam organisasi untuk mewujudkan itu perusahaan memberikan *punishment* seperti SP (Surat peringatan) .

Tujuan akan terlaksana dengan baik dan dapat memberikan hasil kerja yang efektif diperlukan standarisasi yang baik mengenai kinerja pegawai dan lingkungan kerja yang kondusif agar kinerja pegawai dapat berkembang dengan baik dan memperoleh hasil yang maksimal sesuai target yang sudah direncanakan sebelumnya. Menurut **(Utomo et al., 2019)** lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara dimana orang diperlakukan ditempat kerja dengan manajer dan rekan kerja mereka.

Menurut **(Purnama et al., 2019)** mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut **(Harianto et al., 2018)** menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.

The work environment according to (Badrianto & Ekhsan, 2020), is "all things that exist in the environment of workers both physical and psychological, in which a person works either as an individual or as a group. The opinions expressed above can be used to draw conclusions about the work environment. Work environment is everything that exists around workers both inside and outside the room including those that are physical or not that affect employees in carrying out the tasks they carry. (Badrianto & Ekhsan, 2020). The work environment is a place where employees do activities every day. A conducive work environment provides a sense of security and allows employees to work

optimally. The work environment can affect employees' emotions. If the employee likes the work environment in which he / she works, then the employee will feel comfortable at work, doing his activities so that working time is used effectively.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu loyalitas kerja karyawan itu sendiri, setiap perusahaan menginginkan memiliki loyalitas yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Tetapi untuk meningkatkan loyalitas tidaklah mudah, loyalitas merupakan sikap mental yang ditunjukkan pada perusahaan. Loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Letsoin & Ratnasari, 2020).

Karyawan yang loyal sangat dihargai oleh perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan-karyawan yang loyal untuk kelangsungan perusahaannya dalam menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang. Banyak faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya kepuasan kerja, kompensasi atau insentif, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat kerja yang nyaman, serta hubungan dengan karyawan lain. Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kelayakan, kesetiaan, ketaatan, dan ketulusan. Orang yang loyal adalah orang yang taat terhadap apa yang menjadi tugas – tugasnya.

Loyalitas merupakan suatu bentuk kesetiaan pegawai dalam bekerja. Sikap loyalitas merupakan bentuk pengabdian pegawai kepada instansi atau organisasi. Dengan memiliki sikap loyalitas maka pegawai ikut andil dalam memberikan yang terbaik bagi organisasi, pegawai bertanggung jawab atas pekerjaan yang

diberikan karena adanya rasa suka dan rasa memiliki terhadap pekerjaannya. Seorang yang memiliki loyalitas maka akan memiliki kemauan untuk bekerja sama yang baik pula. Sekelompok orang yang memiliki sikap ini akan membentuk kerjasama tim yang kuat. Kerjasama tim sendiri adalah kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan dengan komunikasi dan cara-cara yang dikelola secara bersama-sama. Faktor yang mempengaruhi kerjasama tim yaitu komunikasi, komitmen bersama, dan adanya rasa saling percaya.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh **(Widayati et al., 2020)** bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan adalah salah satu unsur yang dapat digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasinya. Loyalitas para pegawai dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi mencapai kesuksesan organisasi itu sendiri. **(Widayati et al., 2020)**, semakin tinggi loyalitas para pegawai disuatu organisasi maka, semakin mudah bagi organisasi itu untuk dapat mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Sedangkan untuk sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para pegawainya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Loyalitas kerja pegawai terhadap pekerjaan mempengaruhi tindakan pegawai tersebut dalam menjalankan aktivitas kerjanya, bilamana seorang pegawai memiliki loyalitas kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka sudah barang tentu pegawai tersebut akan menjalankan fungsi dan kedudukannya sebagai pegawai yang ia tekuni dengan penuh rasa tanggung jawab.

Kinerja yang tinggi perlu didukung dengan aktivitas pegawai yang melebihi harapan. Suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya disebut kepuasan kerja. Kepuasan kerja mengacu pada perasaan atau kondisi pikiran sesuai dengan sifat pekerjaan seseorang. Apabila pegawai merasa terpuaskan kebutuhannya maka kinerja pegawai akan meningkat. Kepuasan kerja mengacu pada suatu keadaan dimana pegawai memiliki emosi positif terhadap penilaian kinerja yang diberikan. Kepuasan kerja itu dapat memiliki pengaruh positif atau negative terhadap kinerja pegawai. Apabila perusahaan tidak memperhatikan keinginan pegawai maka pegawai merasa tidak terpuaskan.

Kepuasan kerja itu dapat memiliki pengaruh positif atau negatif terhadap kinerja pegawai. Apabila perusahaan tidak memperhatikan keinginan pegawai maka pegawai merasa tidak terpuaskan. Menurut **(Bangun, 2016)** Menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seseorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini bisa diperhatikan melalui moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus dimiliki setiap pegawai yang bekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan mereka akan bekerja dengan penuh gairah serta bersungguh-sungguh sehingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan akan meningkat **(Bangun, 2016)**.

While job satisfaction, according to (Ramli, 2019), is a positive feeling of employees towards the work they do and is the result of an assessment of the characteristics of their work. In doing work, an employee needs to be in touch or need to interact with superiors and coworkers, employees must also follow the policies and rules that have been set, reach existing performance standards, work in conditions of work that are felt to be less suitable and other such things. Another opinion was conveyed by Colquitt, (Ramli, 2019), job satisfaction is the level of satisfaction or pleasure that an employee gets as a result of his assessment of the work he does or the work experience he has ever experienced.

(Cahyadi, 2019) meneliti dan menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dari penelitian (Letsoin & Ratnasari, 2020) menunjukkan bahwa Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan Hasil pengujian secara simultan variabel komitmen organisasional, budaya organisasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bintang Bersatu Apparel.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Widayati et al., 2020), Hasil penelitian menunjukkan Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Sekayu, terdapat pengaruh yang sangat kuat antara variabel loyalitas kerja terhadap variabel kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Sekayu, dan terdapat pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Sekayu.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **”Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Wali Nagari Timpeh Kabupaten Dharmasraya”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah dikembangkan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang masih mempengaruhi kualitas kinerja pegawai
2. Kurangnya kepuasan kerja di dalam organisasi yang berdampak terhadap menurunnya kinerja pegawai.
3. Kurangnya ketersediaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
4. Gaya kepemimpinan yang belum optimal menerapkan kebijakan terhadap kinerja pegawai
5. Komunikasi antara sesama pegawai yang kurang harmonis dan tidak baik
6. Kepemimpinan belum mampu menerapkan kebijakan–kebijakan yang diterapkan pada pegawai, sehingga belum mampu untuk menumbuhkan semangat kerja pegawai.
7. Kinerja pegawai yang belum optimal dan mempengaruhi kegiatan organisasi
8. Kerjasama antar pegawai masih kurang terjalin dengan baik
9. Kurangnya motivasi terhadap pegawai sehingga berdampak kepada kinerja pegawai

10. Loyalitas kerja yang masih belum tumbuh pada diri pegawai
11. Komitmen untuk maju dan berinovasi perlu ditingkatkan pada setiap diri pegawai
12. Kreatifitas pegawai masih belum terlihat dalam setiap aktivitas dan kegiatan organisasi

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan terarah dan dapat dipahami dengan jelas, maka peneliti membatasi penelitian ini. Penelitian ini hanya membahas tentang Pengaruh Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Wali Nagari Timpeh Kabupaten Dharmasraya.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Wali Nagari Timpeh Kabupaten Dharmasraya.
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Wali Nagari Timpeh Kabupaten Dharmasraya.
3. Bagaimana pengaruh loyalitas kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Wali Nagari Timpeh Kabupaten Dharmasraya.
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Nagari Timpeh Kabupaten Dharmasraya.
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Nagari Timpeh Kabupaten Dharmasraya.

6. Bagaimana pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Nagari Timpeh Kabupaten Dharmasraya.
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Nagari Timpeh Kabupaten Dharmasraya.
8. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Wali Nagari Timpeh Kabupaten Dharmasraya.
9. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Wali Nagari Timpeh Kabupaten Dharmasraya.
10. Bagaimana pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Wali Nagari Timpeh Kabupaten Dharmasraya.

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian.

1.5.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini ditujukan untuk memperoleh data-data yang nantinya dapat memberikan jawaban terhadap masalah-masalah yang telah dikemukakan sebelumnya yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Wali Nagari Timpeh Kabupaten Dharmasraya.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Wali Nagari Timpeh Kabupaten Dharmasraya.

3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh loyalitas kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Wali Nagari Timpeh Kabupaten Dharmasraya.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Nagari Timpeh Kabupaten Dharmasraya.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Nagari Timpeh Kabupaten Dharmasraya.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Nagari Timpeh Kabupaten Dharmasraya.
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Nagari Timpeh Kabupaten Dharmasraya.
8. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Wali Nagari Timpeh Kabupaten Dharmasraya.
9. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Wali Nagari Timpeh Kabupaten Dharmasraya.
10. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Wali Nagari Timpeh Kabupaten Dharmasraya.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, manfaat yang nantinya diharapkan adalah :

1. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh diperkuliahan dengan kondisi nyata yang ada dilapangan.

2. Bagi Instansi

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan didalam instansi untuk masa yang akan datang khususnya dalam hal kualitas sumber daya manusia, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Nagari Timpeh Kabupaten Dharmasraya.

3. Bagi Pembaca

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