

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penyediaan air bersih yang aman menjadi tantangan krusial dalam suatu negara terutama bagi negara kepulauan seperti Indonesia. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) memegang peran strategis dalam menyediakan layanan air bersih bagi masyarakat Indonesia. Sebagai perusahaan yang dimiliki oleh pemerintah daerah, PDAM memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa kebutuhan dasar akan air terpenuhi di berbagai daerah, baik perkotaan maupun pedesaan. Menurut (Parvez et al., 2025) air bukan hanya sekedar komoditas, melainkan sumber daya nasional yang menyangkut kehidupan orang banyak. Oleh karena itu, pengelolaan air bersih di Indonesia diamanatkan kepada pemerintah, dengan PDAM sebagai salah satu instrumen utama untuk melaksanakan tugas sebagai penyedia layanan air bersih.

Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 47 Tahun 1999, Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan salah satu unit usaha milik daerah yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum (Nugroho, 2017). Salah satu PDAM unit usaha milik daerah yang bergerak dalam distribusi air bersih yaitu PDAM Tirta Perwira yang terletak pada Jl. Letnan Jendral S. Parman No.62, Kedung Menjangan, Bancar, Kecamatan Purbalingga, Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah. PDAM Tirta Perwira Purbalingga merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang memberikan jasa pelayanan dan menyelenggarakan kemanfaatan di bidang air minum. Aktivitas

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Purbalingga antara lain mengumpulkan, mengolah, dan menjernihkan hingga mendistribusikan air ke masyarakat atau pelanggan. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Purbalingga mempunyai kewajiban menyediakan air minum kepada pelanggan dengan memperhatikan kualitas, kuantitas, kontinuitas dan upaya-upaya terus dilakukan oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Purbalingga agar dapat memuaskan pelanggan, untuk mencapai tujuan tersebut, PDAM Tirta Perwira Purbalingga perlu didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan profesional.

Tidak dapat dipungkiri peran sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu pendorong utama perkembangan perusahaan di era globalisasi. Hakekatnya manusia dipandang sebagai suatu sumber daya di dalam organisasi yang berfungsi sebagai penggerak yang nantinya akan digunakan untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri (A. S. Wahyuni et al., 2023). Selain itu, manusia juga merupakan penggerak bagi sumber daya lain, baik itu sumber daya alam maupun teknologi. Semua perusahaan melakukan segala upaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya karena kinerja pegawai yang buruk tidak dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia (SDM) dengan baik. Hal ini juga berlaku bagi perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan. Tidak dapat disangkal bahwa sumber daya manusia berfungsi sebagai mekanisme penting untuk meningkatkan kinerja dari perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk secara mahir memaksimalkan produktivitas tenaga kerjanya. Menurut (Mahawati et al., 2021) tenaga kerja memiliki

potensi yang cukup besar dalam menjalankan fungsi-fungsi perusahaan. Kemampuan setiap individu dalam perusahaan harus dimanfaatkan secara optimal untuk menghasilkan hasil setinggi mungkin. Perusahaan dan pegawai mereka mewakili hubungan yang saling bergantung, hal itu penting untuk mencapai kesuksesan bersama.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (A. S. Wahyuni et al., 2023). Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan dalam suatu periode tertentu, yang kemudian dibandingkan dengan standar, target, dan kriteria yang telah disepakati sebelumnya. Kinerja pegawai akan terlihat dari bagaimana mereka menunjukkan prestasi kerjanya dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya (Marlius & Melaguci, 2024). Kinerja akan mencapai tingkat optimal jika suatu perusahaan dapat menempatkan pegawai yang memiliki motivasi dan kemampuan sesuai dengan pekerjaan yang akan dijalankan. Dengan demikian, tujuan dari pekerjaan tersebut akan tercapai.

(Khaeruman et al., 2023) menjelaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai merupakan aspek krusial dalam mencapai tujuan perusahaan. Dunia bisnis yang kompetitif, keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan produktivitas pegawainya. Pegawai yang berkinerja tinggi tidak hanya berkontribusi pada hasil kerja yang optimal, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inovatif. Faktor-faktor seperti motivasi kerja, lingkungan kerja yang mendukung, pelatihan dan pengembangan keterampilan,

serta gaya kepemimpinan yang efektif memainkan peran penting dalam mendorong pegawai untuk mencapai prestasi terbaik mereka.

Menurut (Budiyanto & Mochklas, 2020) dalam meningkatkan kinerja pegawai tantangan masih tetap akan ada. Mengukur kinerja secara akurat bisa menjadi sulit karena banyak aspek yang memengaruhi hasil kerja individu, dan setiap pegawai memiliki karakteristik serta motivasi yang berbeda, oleh karena itu, pendekatan satu ukuran untuk semua tidak selalu efektif. Meskipun demikian, dengan menerapkan strategi yang tepat seperti memberikan pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi pegawai, pegawai dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi dan berkelanjutan, yang pada gilirannya akan mendukung keberhasilan jangka panjang perusahaan. Menurut (Pramudya et al., 2023) kinerja perusahaan dapat ditentukan oleh bagaimana pemimpin mengelola pegawainya secara efektif untuk mencapai kinerja yang maksimal. Oleh karena itu gaya kepemimpinan bagi seorang pemimpin adalah hal yang penting untuk diperhatikan.

Diantara faktor yang meningkatkan kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Para pemimpin sekarang menggunakan lebih banyak filosofi kepemimpinan transformasional. (Mubarak & Darmanto, 2016) mengungkapkan bahwa peran kepemimpinan transformasional sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan. Menurut (Supriyoso & Mulya, 2017) kepemimpinan transformasional pada

prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau disiplin bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja.

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin berusaha untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengubah positif anggota timnya dengan dampak jangka panjang (Marlius & Melaguci, 2024). Kepemimpinan adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Perusahaan harus dapat mempertahankan kepemimpinan transformasional karena seorang pemimpin harus mampu memberikan perlakuan yang adil kesetiap karyawan kepada pihak perusahaan agar peningkatan kinerja pegawai dengan kepemimpinan transformasional berjalan dengan baik sehingga penyampaian tugas dapat berjalan lancar dan pegawai dapat bekerja dengan tertib, teratur, nyaman, dan sesuai prosedur perusahaan (Herman & Syihabudin, 2024).

Menurut (Hardika Senny et al., 2018) kepemimpinan transformasional merupakan jenis kepemimpinan yang sangat ideal, yang seharusnya bisa diterapkan oleh para pemimpin. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Supriyoso & Mulya, 2017) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional mampu memberikan motivasi kerja, mendengar aspirasi pegawai dan memberikan penghargaan kepada pegawai sehingga dapat meningkatkan disiplin pegawai dan kepuasan kerja pegawai apabila hubungan

gaya kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan motivasi pegawai berarti dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi disiplin kerja dan kepuasan kerja pegawai secara tidak langsung. Kepemimpinan yang efektif dan ideal berfungsi sebagai salah satu kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendorong terwujudnya tujuan organisasi (Ponco et al., 2021).

Selain kepemimpinan transformasional, variabel yang memiliki kaitan erat yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya (Supriyoso & Mulya, 2017). Disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai, disiplin yang baik di lihat dari bagaimana kesadaran pegawai yang patuh dan taat terhadap peraturan di tempatnya bekerja. Hal tersebut bisa membangkitkan semangat kerja yang nantinya akan meningkatkan kinerjanya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Muhammad Faizal Rizky et al., 2024). Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan.

Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang mengarah pada suatu bentuk upaya untuk membenarkan serta melibatkan pengetahuan - pengetahuan sikap

dan perilaku pegawai yang menimbulkan ketertarikan dan kemauan pada diri karyawan melaksanakan kerjasama dan prestasi yang lebih baik. (Murdiyanto & Indriyaningrum, 2022) mengungkapkan bahwa disiplin kerja diartikan sebagai sesuatu yang dikerjakan pegawai seperti datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan seluruh pekerjaan dengan baik, patuh pada semua peraturan dan norma-norma sosial yang telah berlaku. Jadi disiplin kerja dapat dikatakan siklus pegawai setiap hari untuk datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan pekerjaan dengan baik serta patuh terhadap aturan dan norma yang ada di perusahaan.

Meskipun disiplin sangat penting, namun banyak perusahaan yang mengabaikannya sehingga mengakibatkan banyak tugas yang tidak terencana. Rencana yang dipersiapkan dengan hati-hati dan disengaja mungkin tidak dapat dilaksanakan dengan benar jika pertanyaan lanjutan diabaikan. (Tutu et al., 2023) menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai, perlu dirumuskan sesuatu sistem pengawasan yang baik, serta berfungsi sebagai *control*. Sistem pengawasan yang baik sangat diperlukan agar manajemen dapat memperoleh dan memberikan informasi yang tepat sebagai bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Perwira Kabupaten Purbalingga. Hasil penelitian oleh (Suryati Eko Putro et al., 2023) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain disiplin kerja, faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja.

Sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja bagi pegawainya karena pegawai yang merasa puas akan berdampak positif

bagi perusahaan (Herdiyanti et al., 2022). Sikap karyawan terhadap pekerjaannya menggambarkan pengalaman yang tidak menyenangkan yaitu rasa puas maupun pengalaman yang tidak menyenangkan yaitu ketidakpuasan. (A. S. Wahyuni et al., 2023) menjelaskan kepuasan kerja sebagai sejauh mana seseorang memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang kompleks dan multidimensional. Dari pendapat diatas dapat diketahui bahwa kepuasan kerja adalah apabila pemenuhan kebutuhan fisik dan psikologis pegawai lebih diperhatikan oleh para pemimpin yang membuat mereka merasa bahwa keberadaan serta kemampuan yang mereka miliki benar-benar diakui oleh perusahaan.

Kepuasan sebagai tidak adanya selisih antara kondisi yang diinginkan dengan kondisi aktual. (Aulia et al., 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada pegawai akan berdampak pada kinerja yang ditunjukkannya, sehingga diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja pegawai dalam memperoleh output yang baik bagi perusahaan. Dorongan dari rasa puas antara lain berkaitan dengan pemberian gaji yang sesuai dengan tingkat tanggung jawabnya, menerima pengawasan yang efektif, terjalannya koordinasi yang baik dengan pimpinan, harmonisasi dengan rekan kerjanya sehingga pegawai mampu memberikan kontribusi peran yang lebih besar terhadap organisasi tempat pegawai bekerja (Reni Nasrianti & Machasin, 2019). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Marlius & Melaguci, 2024) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja yang ada pada pegawai pada akhirnya akan mempengaruhi besar kecilnya kinerja pegawai.

Kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kepuasan kerja ketiganya ditemukan sebagai variabel yang dapat mempengaruhi kinerja. Berdasarkan persepsinya, sebenarnya ketiga variabel ini adalah hal yang berbeda, di mana kepemimpinan transformasional merupakan bagaimana pegawai menilai gaya kepemimpinan dari atasnya, disiplin kerja mencerminkan sejauh mana pegawai mematuhi aturan dan norma yang berlaku di tempat kerja, sedangkan kepuasan kerja adalah bagaimana karyawan menilai seberapa besar kepuasan yang dirasakan terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, pemahaman yang mendalam tentang interaksi antara ketiga variabel ini sangat penting dan berpengaruh pada kinerja pegawai dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti terdapat fenomena-fenomena permasalahan yang terjadi di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Perwira Kabupaten Purbalingga yaitu masih rendahnya karakteristik kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja. Melalui wawancara dengan Ibu Yuni Nurhayah selaku Kepala Bagian Kepegawaian, beliau mengungkapkan bahwa peran kepemimpinan di PDAM Kabupaten Purbalingga masih rendah dimana kurangnya pemimpin dalam mengarahkan, mengawasi aktivitas kerja pegawai dan hanya fokus pada tugas operasional. Pemimpin juga kurangnya memberikan dukungan emosional kepada pegawainya, sehingga tingkat kedisiplinan dan semangat para pegawai berkurang dan akan mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, perlu evaluasi dan dorongan dari pimpinan supaya PDAM Kabupaten Purbalingga

dapat memenuhi visi, misi dan mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan buku kinerja pegawai pada perusahaan milik daerah yaitu PDAM Tirta Perwira Purbalingga masih belum memuaskan, hal ini dapat terlihat dari indikasi hasil kerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1. Pencapaian Rata-Rata Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirta Perwira Kabupaten Purbalingga

Dimensi	2022	2023	2024
	Nilai Capai	Nilai Capai	Nilai Capai
1. Kuantitas Kerja	0,70	0,64	0,49
2. Kualitas kerja	0,85	0,82	0,76
3. Ketepatan Waktu Dalam Bekerja	0,84	0,81	0,73
4. Kehadiran	0,57	0,49	0,45
Jumlah	2,96	2,76	2,43
Kategori	S	S	KS

Sumber: (Buku Kinerja PDAM, 2024)

Berdasarkan Tabel 1. menunjukkan bahwa kinerja pada PDAM Tirta Perwira Kabupaten Purbalingga mengalami penurunan. Dimana hasil penilaian kerja dalam skala penilaian 1-5, dengan kategori Sangat Sehat (SS) = 4.21 – 5.00, Cukup Sehat (CS) = 3.41 – 4.20, Sehat (S) : 2.61 – 3.40, Kurang Sehat (KS) = 1.81 – 2.60, Tidak Sehat (TS) : 1.00 – 1.80 pada tahun 2022 masih dalam kategori sehat dengan jumlah nilai capai 2,96, kemudian pada tahun 2023 kinerja pegawai mengalami penurunan tapi masih dalam kategori sehat dengan jumlah nilai capai 2,76 dan untuk tahun 2024 kinerja pegawai mengalami penurunan dengan jumlah 2,43 sehingga hal tersebut diindikasikan sebagai hasil kinerja yang kurang sehat. Selain peran kepemimpinan transformasional yang kurang optimal, tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan pegawai PDAM Kabupaten Purbalingga memberikan kontribusi yang kurang baik terhadap perusahaan. Berikut dibawah ini merupakan data

rekapitulasi absensi ketidakhadiran dan terlambat pegawai PDAM Kabupaten Purbalingga:

Grafik Data Rekapitulasi Absensi Ketidakhadiran Dan Keterlambatan Pegawai PDAM Kabupaten Purbalingga



Sumber: (PDAM Kabupaten Purbalingga, 2024)

Dapat kita lihat pada grafik diatas bahwa per Januari sampai Desember 2024 terdapat beberapa karyawan yang tidak hadir dan banyak yang terlambat dalam bekerja. Tingkat ketidakhadiran paling tinggi pada divisi kontrak sebanyak 79 kali dan bagian keuangan 61 kali. Jika dijumlah keseluruhan ketidakhadiran pegawai pada PDAM Tirta Perwira Kabupaten Purbalingga mencapai 280 kali dalam satu tahun. Lalu tingkat keterlambatan pada divisi Cab. Ardi Lawet merupakan tingkat keterlambatan paling tinggi yaitu mencapai 209 kali dan divisi Honor Tetap mencapai 190 kali terlambat. Tingkat keterlambatan dalam satu tahun mencapai 802 kali pada PDAM Tirta Perwira Kabupaten Purbalingga. Hal tersebut sangat membuktikan bahwa kedisiplinan pegawai masih rendah dan mempengaruhi semangat rekan kerja lainnya.

Berdasarkan permasalahan diatas kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja merupakan faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang sama-sama menggunakan variabel kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja. Pada penelitian (Ariani et al., 2020) mengarahkan peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel yang lain, sehingga hal tersebut dijadikan *research gap*. Merujuk pada *gap* maka variabel yang sama yaitu kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja akan digunakan pada penelitian ini dan menambahkan satu variabel independen baru sesuai dengan saran dari penelitian sebelumnya, karena kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor lain selain kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja, maka peneliti menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel independen. Berdasarkan hasil penelitian (Ariani et al., 2020) penambahan variabel kepuasan kerja dapat mengisi *gap* penelitian sebelumnya yang belum secara komprehensif mengkaji bagaimana faktor-faktor psikologis pegawai berperan dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, memasukan variabel kepuasan kerja dalam penelitian tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Perwira Kabupaten Purbalingga akan memberikan kontribusi yang lebih lengkap dan mendalam dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, sekaligus memberikan dasar yang lebih kuat untuk pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di PDAM Tirta Perwira Kabupaten Purbalingga.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan variabel Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Perwira Kabupaten Purbalingga.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Perwira Kabupaten Purbalingga?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Perwira Kabupaten Purbalingga?
3. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Perwira Kabupaten Purbalingga?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Perwira Kabupaten Purbalingga?
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Perwira Kabupaten Purbalingga?

3. Untuk mengetahui Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Perwira Kabupaten Purbalingga?

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
 - a. Menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.
 - b. Memperkuat dasar ilmiah mengenai pentingnya pendekatan kepemimpinan yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Perwira Kabupaten Purbalingga
 - 1) Memberikan masukan kepada pimpinan perusahaan untuk menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai.
 - 2) Membantu perusahaan dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan disiplin kerja dikalangan pegawai.
 - 3) Menjadi dasar pengambilan keputusan untuk menciptakan lingkungan kerja yang meningkatkan kepuasan dan produktivitas pegawai.

b. Bagi Penulis

- 1) Melatih kemampuan analisis data, berpikir kritis, dan menyusun argumen ilmiah secara sistematis.
- 2) Menjadi pengalaman berharga dalam menerapkan teori ke dalam praktik penelitian.
- 3) Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana.

c. Bagi Institusi (Perguruan Tinggi)

- 1) Menambah referensi dan literatur penelitian yang dapat digunakan oleh mahasiswa atau peneliti selanjutnya.
- 2) Meningkatkan kualitas dan kuantitas karya ilmiah yang dihasilkan oleh perguruan tinggi.
- 3) Mendukung reputasi akademik institusi melalui publikasi hasil penelitian mahasiswa.

