

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi dituntut untuk memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai. Kedisiplinan kerja merupakan hal penting bagi suatu organisasi. Oleh karena itu organisasi harus memaksimalkan kedisiplinan pegawai perusahaannya. Perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin untuk menghadapi persaingan saat ini, perusahaan harus mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Pendapat dari Kristanti & Lestari (2019) Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut.

Disiplin kerja pegawai merupakan pedoman penting yang harus dimiliki oleh setiap Pegawai Negeri Sipil dikarenakan menyangkut tentang pelayan masyarakat atau publik. Yang sudah tercantum didalam Peraturan Pemerintahan Nomor 30 Tahun 1980 yang diganti menjadi Peraturan Pemerintahan Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan disiplin pegawai Negeri yang telah diatur dengan jelas dan tertera kewajiban yang harus ditaati dan larangannya yang tidak boleh dilanggar. Namun ironisnya disini kualitas disiplin kerja dan etos kerja secara umumnya masih tergolong rendah sehingga menyebabkan terjadinya permasalahan yang dihadapi para pegawai salah satunya yaitu soal permasalahan tentang kedisiplinan.

Disiplin kerja juga dapat didefinisikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak atau menerima sanksisanksinya apabila ia melanggar tugas atau wewenang yang diberikan kepadanya (Muh. Agum Nasir et al., 2023). Kepuasan kerja merupakan teori klasik dalam manajemen sumberdaya manusia. Literatur tentang kepuasan kerja sudah muncul sejak pertumbuhan era industri tahun 1930-an, namun tetap

masih diperlukan sampai saat ini. Upaya meraih kepuasan kerja sangat penting baik bagi individu maupun organisasi (Sunarta, 2019).

Pada suatu perusahaan kinerja seorang karyawan merupakan aset penting yang sangat dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan (Hadi, 2021). Ketika dunia ini terus berkembang, dengan otomatis menjadikannya Sumber Daya Manusia itu menjadi berkualitas tinggi dan memiliki suatu hal penting untuk dicapainya. SDM ini harus bisa memiliki kekonsistenan dalam berkinerja sehingga membantu perusahaan agar mencapai tujuannya. Sehingga orang-orang yang bekerja di organisasi itu menjadikannya sumber kehidupannya. Sedangkan pendapat lainnya menurut P. N. Sari (2023) disiplin kerja merupakan aspek tambahan yang dapat mempengaruhi produktivitas.

Hingga saat ini pelanggaran yang pernah dilakukan oleh pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian, Kabupaten Kuningan Provinsi Jawa Barat adalah mengenai kedisiplinan karyawan. Sistem absensi pegawai yang menjadikan salah satu acuan untuk bisa menilai kedisiplinan pegawai. Dinas juga memberikan punishment terkait dengan kebijakan dari kedisiplinan pegawai, adapun bentuk punishment yang diberikan apabila pegawai melanggar peraturan perusahaan bisa berupa teguran. Teguran itu diberikan apabila pegawai yang bersangkutan melanggar peraturan, namun masih dalam batas wajar pelanggarannya, misalnya datang terlambat masuk yang sudah diberikan toleransi apabila belum datang lebih dari 10 menit. Kemudian ada juga mengenai Surat Peringatan (SP) juga merupakan punishment yang diberikan perusahaan terhadap pegawai dengan tingkat peringatan dari SP 1 sampai SP 3, hingga yang terakhir yaitu pemberhentian kerja. Punishment tersebut diberikan kepada pegawai yang sudah mendapat teguran namun masih mengulangi perbuatannya. Sehingga disini sikap disiplin itu penting yang menjadikan patuhnya terhadap aturan. Berikut merupakan table absensi pada objek penelitian:

Tabel 1. 1
Rekap Kehadiran Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan

**Menengah, Perdagangan dan Perindustrian di Kabupaten Kuningan Periode
2022**

No.	Bulan	Total Pegawai	Hari Kerja	Kehadiran	Ketidakhadiran (alfa)	Kehadiran Keseluruhan	Persentase
1.	Januari	89	20	1740	20	1760	1,14%
2.	Februari	89	19	1672	19	1691	1,13%
3.	Maret	91	22	1997	5	2002	1,10%
4.	April	89	21	1849	20	1869	1,13%
5.	Mei	88	17	1479	17	1496	1,14%
6.	Juni	87	21	1806	21	1827	1,16%
7.	Juli	84	21	1749	15	1764	1,20%
8.	Agustus	83	20	1640	20	1660	1,21%
9.	September	82	22	1804	0	1804	0,00%
10.	Oktober	82	22	1804	0	1804	0,00%
11.	November	79	22	1738	0	1738	0,00%
12.	Desember	79	23	1817	0	1817	0,00%

Sumber: *Data absensi Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Pemerintahan Kabupaten Kuningan*

Berdasarkan table 1.1 di atas dapat diketahui bahwa terdapat masalah pada tingkat kehadiran pegawai Dinas Koperasi UKM, Perdagangan dan Perindustrian Pemerintahan Kab. Kuningan. Hal ini bisa dilihat dalam satu periode hampir setiap bulannya terdapat pegawai yang melakukan pelanggaran yaitu tidak masuk tanpa keterangan atau alasan yang jelas. Terhitung pada, awal periode yaitu bulan Januari persentase tidak hadir pegawai sebesar 1,14% bahkan setelah bulan Juli juga bulan Agustus juga memiliki persentase 1,20% dan 1,21% yang memiliki persentase tingkatan yang hampir sama. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai Dinas Koperasi UKM, Perdagangan dan Perindustrian Pemerintah Kabupaten Kuningan masih belum maksimal. Berdasarkan survey penyebab kemangkiran pegawai yaitu kurangnya komunikasi antar pegawai yang menyebabkan ketidaknyamanan antar pegawai, kurangnya komunikasi interpersonal dalam bekerja dan masih banyaknya pegawai yang kurang menaati peraturan.

Berdasarkan survey dari hasil tabel di atas penyebab kemangkiran pegawai yaitu kurangnya komunikasi antar pegawai yang menyebabkan ketidaknyamanan antar pegawai, bisa juga factor dari kepemimpinan yang berubah, dan masih banyaknya pegawai yang kurang menaati peraturan.

Dampak dari persentase buruk absensi ini dibiarkan maka tentu saja akan berdampak pada tugas-tugas mereka yang dikerjakan tidak tepat waktu dan bahkan terbelangai yang akhirnya akan berdampak juga pada masyarakat yang mengandalkan kinerja dari dinas ini yang menyebabkan hal kerugian bahkan jatuhnya perusahaan itu sendiri. Dari sisi karyawan banyak yang melanggar dan tidak patuh akan peraturan sehingga terjadi keterlambatan tugas-tugas penyelesaian suatu pekerjaan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) yang terpenting. Semakin baik disiplin maka semakin baik juga hasil dari penuntasan tugas-tugas penyelesaian yang diberikan, sehingga mendapatkan hasil yang memuaskan. Kedisiplinan ini bisa membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin baik juga prestasi yang dicapai, begitu sebaliknya tanpa adanya kedisiplinan karyawan ini, sulit perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Tabel 1. 2
Rekap Kehadiran Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian di Kabupaten Kuningan Periode 2023

No.	Bulan	Total Pegawai	Hari Kerja	Kehadiran	Ketidakhadiran (alfa)	Kehadiran Keseluruhan	Persentase
1.	Januari	79	21	1659	0	1659	0,0%
2.	Februari	79	18	1404	18	1422	1,28%
3.	Maret	79	22	1716	22	1738	1,28%
4.	April	90	19	1690	20	1710	1,12%
5.	Mei	86	15	1275	15	1292	1,17%
6.	Juni	85	21	1770	15	1785	1,18%
7.	Juli	85	21	1767	18	1785	1,18%
8.	Agustus	84	22	1832	16	1848	1,20%
9.	September	82	22	1784	20	1804	1,23%
10.	Oktober	82	21	1705	17	1722	1,23%
11.	November	82	22	1785	19	1804	1,23%
12.	Desember	82	22	1782	22	1804	1,23%

Sumber: *Data absensi Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Pemerintahan Kabupaten Kuningan*

Berdasarkan table 1.2 di atas dapat diketahui bahwa terdapat masalah pada tingkat kehadiran pegawai Dinas Koperasi UKM, Perdagangan dan Perindustrian Pemerintahan Kab. Kuningan. Hal ini bisa dilihat dalam satu periode hampir setiap bulannya terdapat pegawai yang melakukan pelanggaran yaitu tidak masuk tanpa keterangan atau alasan yang jelas. Terhitung pada, awal periode yaitu bulan Februari persentase tidak hadir pegawai sebesar 1,28% bahkan setelah bulan Februari juga bulan Maret juga memiliki persentase 1,28% yang memiliki persentase tingkatan yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai Dinas Koperasi UKM, Perdagangan dan Perindustrian Pemerintah Kabupaten Kuningan masih belum maksimal. Berdasarkan survey penyebab kemangkiran pegawai yaitu kurangnya komunikasi antar pegawai yang menyebabkan ketidaknyamanan antar pegawai, kurangnya komunikasi interpersonal dalam bekerja dan masih banyaknya pegawai yang kurang menaati peraturan.

Tabel 1. 3

Persentase Rata-Rata Rekap Kehadiran Pegawai

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan akhir tahun	Hari kerja per tahun	Jumlah kehadiran per tahun	Jumlah ketidakhadiran per tahun	Persentase
2022	89	79	250	21095	137	9,22%
2023	79	82	246	20169	202	13,33%

Sumber: *Data absensi Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Pemerintahan Kabupaten Kuningan*

Tahun 2023 memiliki persentase ketidakhadiran rata-rata lebih tinggi, yaitu 1,111%, dibandingkan dengan tahun 2022 yang hanya 0,768%.

Tingginya persentase ketidakhadiran di tahun 2023 disebabkan karena tidak ada bulan dengan persentase 0,00% sebanyak di tahun 2022, di mana pada tahun 2022 terdapat 4 bulan (September–Desember) dengan ketidakhadiran 0,00%. Sementara di 2023, hanya Januari yang memiliki 0,00%. Artinya, ketidakhadiran lebih merata sepanjang tahun 2023, menyebabkan rata-rata lebih tinggi.

Tabel 1. 4
Pra Survey

No	Pertanyaan	Jawaban Responden		Jawaban Responden	
		Ya	%	Tidak	%
1.	Apakah saudara/i merasa senang bekerja di perusahaan ini?	20	67%	10	33%
2.	Apakah saudara/i merasa atasan menjadi teladan bagi bawahannya.	15	50%	15	50%
3.	Apakah saudara/i merasa komunikasi di perusahaan ini efektif?	20	67%	10	33%
4.	Apakah saudara/i puas dengan kondisi lingkungan kerja.	13	43%	17	57%
5.	Apakah saudara/i merasa mengikuti semua peraturan yang berlaku.	19	63%	11	37%

Sumber: *Hasil Prasurvey*

Pra-survei ini dilakukan untuk mengetahui persepsi dan kepuasan karyawan terhadap beberapa aspek penting dalam lingkungan kerja perusahaan. Survei dilakukan terhadap 30 responden, dan hasilnya menunjukkan variasi persepsi dalam lima indikator utama.

Ketika ditanya apakah responden suka bekerja untuk perusahaan, mayoritas responden, atau 67%, menjawab "ya", sementara 33% lainnya mengatakan "tidak." Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat kepuasan yang baik dengan tempat kerja mereka, tetapi masih ada kelompok karyawan yang tidak merasa seperti itu.

Pertanyaan kedua menunjukkan persepsi atasan karyawan sebagai contoh. Hasil menunjukkan bahwa hanya 50% responden yang percaya bahwa atasan mereka adalah panutan, sedangkan 50% lainnya tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa persepsi kepemimpinan perusahaan masih terdistribusi secara merata dan tidak sama secara positif yang dirasakan oleh semua karyawan.

Mengenai komunikasi, hingga 67% dari mereka yang disurvei mengatakan bahwa komunikasi perusahaan efektif, sementara 33% merasa ditentang. Ini menunjukkan bahwa sistem komunikasi perusahaan biasanya berjalan dengan baik, tetapi masih ada ruang untuk perbaikan untuk mencapai lebih komprehensif semua karyawan.

Masalah kepuasan dengan kondisi lingkungan kerja menunjukkan hasil yang tidak memadai. Hanya 43% responden yang puas dengan lingkungan kerja mereka, sementara mayoritas, atau 57%, tidak puas. Ini adalah indikator penting bahwa kondisi fisik atau suasana tempat kerja harus diamati secara serius oleh manajemen perusahaan.

Dalam pertanyaan terakhir terkait dengan kepatuhan kami dengan peraturan, 63% responden menyatakan bahwa mereka memenuhi semua peraturan, tetapi 37% responden memandang bahwa mereka tidak sepenuhnya sesuai dengan peraturan tersebut. Ini menunjukkan tingkat kesadaran dan disiplin yang cukup baik, walaupun tetap perlu adanya penguatan budaya kerja yang lebih konsisten di seluruh lini.

fSemakin baik disiplin maka semakin baik juga hasil dari penuntasan tugas-tugas penyelesaian yang diberikan, sehingga mendapatkan hasil yang memuaskan. Kedisiplinan ini bisa membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin baik juga prestasi yang dicapai, begitu sebaliknya tanpa adanya kedisiplinan karyawan ini, sulit perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Disiplin kerja menjadi faktor penunjang dalam mencapai tujuan perusahaan Dewianawati et al., (2022). Disiplin kerja menjadi salah satu faktor keberhasilan instansi pemerintah yang dapat dilihat dari tanggung jawab pegawai dalam ketepatan waktu kerja hingga hasil akhirnya (output) Rahadian & Suwandana, (2019). Menurut pendapat Goca (2022) Kedisiplinan termasuk faktor yang sifatnya vital dalam organisasi. Sedangkan menurut Nasution (2022) permasalahan mengenai kemampuan komunikasi, seperti kurangnya kemampuan berkomunikasi secara efektif seorang karyawan, sehingga memberi dampak negatif di dalam pencapaian prestasi. Salah satunya adalah karyawan tidak memiliki keberanian untuk berbicara atau mengajukan pertanyaan saat bekerja. Akibatnya, manajemen

kurang memberi karyawan kesempatan untuk menyampaikan pendapat dan gagasan mereka.

Komunikasi baik antara pimpinan dengan pegawai maupun antar sesama pegawai merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai (Rahadian & Suwandana, 2019). Lain halnya dengan pendapat Rama I (2020) Mengingat pentingnya karyawan yang didukung oleh peranan kepemimpinan yang harus mampu melihat, mengamati, memahami keadaan dan situasi tempat kerjanya, dalam artian bagaimana para bawahannya, situasi penugasannya dan juga peranan kepemimpinan yang diterapkan untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama.

R. Abdullah (2023) mengemukakan Ketegasan seorang pimpinan sangat penting dalam mendisiplinkan karyawan, pimpinan perusahaan harus tegas kepada para karyawan yang tidak mengikuti aturan yang berlaku. Ada juga pendapat dari Syahputra (2020) Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seperti kepemimpinan, disiplin dan motivasi sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Asgaruddin (2021) Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standar yang ditentukan.

Faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai adalah kepuasan kerja yang merupakan salah satu faktor penting dalam disiplin kerja seseorang akan meningkat jika kepuasan yang diberikan sesuai dengan harapan pegawai, sebaliknya jika pegawai tidak puas maka akan menyebabkan ketidak disiplin. Disiplin kerja pada hakekatnya yaitu menumbuhkan kesadaran bagi para pegawai untuk mengerjakan suatu penyelesaian beban yang diberikan. Lain halnya dengan pendapat dari Haq et al. (2020) Menjelaskan bahwa kepuasan kerja berfokus pada sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kurangnya kepuasan kerja karyawan berdampak buruk bagi perusahaan dan pencapaian tujuan akan mendapatkan hasil yang memuaskan (Harahap & Tirtayasa, 2020)

Disiplin kerja juga dipengaruhi oleh kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang bisa mempengaruhi orang lain, bawahan atau

kelompok serta kemampuan menggerakkan tingkah laku dari suatu bawahan atau kelompok. Jadi kepemimpinan ini seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama untuk bisa mencapai tujuannya bersama-sama berdasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain. Pendapat lainnya dari Shalahuddin (2020) Kepemimpinan menyangkut keberadaan sosok orang yang dipercaya menjadi pemimpin, yang dipandang memiliki kemampuan dan atau ketrampilan lebih baik dibandingkan rata-rata dari pegawai lainnya. Kepemimpinan dianggap sebagai elemen penting untuk menciptakan kondisi yang kondusif untuk implementasi perubahan (Zaura & Riasnugrahani, 2023).

Kepemimpinan transformasional sangat berperan penting dalam proses peningkatan kinerja karyawan atau pegawainya, hal itu ditunjukkan dengan bukti jika seorang pemimpin memiliki sikap transformasional yang tinggi, dia akan memberikan contoh yang bersifat positif kepada pegawai (Aprilinda et al., 2021),. Pendapat lainnya yang menghubungkan dari Putra Widyatmika (2020) Kepuasan kerja memainkan peran yang penting dalam menuju keberhasilan organisasi. Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai pendekatan kepemimpinan yang menyebabkan perubahan pada individu dan sosial system (Djuraidi & Laily, 2020).

Kepemimpinan transformasional ini merupakan pemimpin yang sudah mempunyai kharismatik sehingga bisa membuat suatu perusahaan itu mencapai tujuannya dan membantu membimbing orang-orang atau kelompok yang didalamnya untuk bisa digerakkan menjadi sebuah perkembangan yang lebih baik lagi. Sehingga berhubungan yang dimaksud oleh M Taufik Lesmana (2023) Kepuasan kerja merupakan salah satu tujuan yang harus dicapai karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah perasaan positif dan negatif dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya atau itu adalah jumlah kebahagiaan berhubungan dengan pekerjaan (Augustine et al., 2022)

Sedangkan menurut Lili E (2020) Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adanya sebuah kenyamanan yang dimiliki oleh para pegawai di perusahaan itu membuat suasana kerja menjadi senang dan para pegawai juga tidak merasa terbebani dengan pekerjaannya, sehingga

memperoleh disiplin kerja dan juga mendapat hasil yang optimal bagi perusahaannya.

Penelitian yang telah dilakukan Anggung (2021) Kerangka kerja variabel komunikasi interpersonal yang terdiri dari yang terdiri dari kerja sama tim, konflik peran, dan jenis komunikasi sehari-hari diperkenalkan untuk menentukan bagaimana dan kapan perilaku transformasional pemimpin terkait dengan peningkatan perusahaan. Komunikasi interpersonal secara umum adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, masing-masing orang yang terlibat dalam komunikasi tersebut saling mempengaruhi persepsi lawan komunikasinya (C. Anggraini et al., 2022).

Tantangan terbesar didalam komunikasi interpersonal ini adalah bagaimana menyampaikan informasi atau mengkomunikasi ke gagasan seluruh elemen organisasi dan bisa memperoleh informasi balik (feedback) dari seluruh elemen organisasi. Komunikasi yang efektif adalah alat yang paling penting untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Suak et al., 2023). Tantang ini hadir dikarenakan kenyataan bahwa para pegawai cenderung menyembunyikan perasaan dan pemikiran yang ada. Pendapat yang dikemukakan lainnya oleh Mustofa dan Muryan (2020) Komunikasi interpersonal dapat mencakup semua jenis hubungan manusia mulai dari hubungan yang paling singkat, sederhana dan biasa, yang seringkali diwarnai oleh kesan pertama, hingga hubungan yang paling mendalam dan relatif permanen.

Kerangka kerja variabel komunikasi interpersonal yang terdiri dari yang terdiri dari kerja sama tim, konflik peran, dan jenis komunikasi sehari-hari diperkenalkan untuk menentukan bagaimana dan kapan perilaku transformasional pemimpin (Anggung et al., 2021). Pendapat lainnya dari Alit (2023) Komunikasi yang terjadi pada perusahaan baik itu sesama karyawan, dan karyawan dengan atasan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan judul rancangan proposal diatas maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja?

2. Bagaimana pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Disiplin Kerja?
3. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja?
4. Apakah Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Interpesonal, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi Interpesonal terhadap Disiplin Kerja.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Interpersonal, dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian terhadap Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Interpersonal, dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja diharapkan dapat memberikan sejumlah manfaat, antara lain:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran pengembangan, konsep-konsep, kepemimpinan transformasional, komunikasi interpersonal, kepuasan kerja, serta disiplin kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Bagi Peneliti untuk menambahkan pengetahuan dan wawasan secara aplikatif dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya menyangkut kepemimpinan transformasional, komunikasi interpersonal, dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap disiplin kerja.

2. Bagi Pemerintah Daerah / Lembaga

Bagi Dinas Pemerintahan diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi dinas pemerintahan terutama pihak manajemen dalam mengelola sumber daya manusia di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Pemerintahan Kabupaten Kuningan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan referensi dalam penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, komunikasi interpersonal, dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap disiplin kerja pada suatu organisasi, serta menggunakan variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian.