BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting yang harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia agar individu-individu yang memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan, sikap serta potensi dapat menjadi penggerak utama dalam setiap aktivitas organisasi, sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2017), sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) menurut Pramudiy (2022) merupakan entitas usaha yang dibentuk dan dimiliki oleh pemerintah daerah dengan tujuan utama memberikan manfaat bagi masyarakat sekaligus salah satu sumber penerimaan daerah. Sebagai unit penggerak ekonomi daerah, BUMD berperan dalam menyediakan berbagai layanan publik yang dalam menjaga stabilitas perekonomian regional serta memastikan ketersediaan pelayanan yang tidak selalu dapat dipenuhi oleh sektor swasta. Dalam menjalankan tugasnya, BUMD membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, disiplin dan mengedepankan pada pelayanan, mengingat keberhasilan penyelenggaraan layanan publik sangat bergantung pada kualitas SDM yang mengelola operasionalnya.

PAM Tirta Kamuning sebagai Badan Usaha Milik Daerah memegang peran strategis dalam menyediakan layanan air bersih yang aman, merata dan berkelanjutan bagi masyarakat. Tugas ini menuntut setiap proses operasional mulai dari pengolahan, distribusi hingga pelayanan administrasi berjalan dengan standar kerja yang tinggi, karena kualitas layanan sangat dipengaruhi oleh kesiapan dan profesionalisme sumber daya manusianya. Beragamnya unit kerja serta tingkat kompleksitas tugas menjadikan perusahaan membutuhkan pegawai yang tidak hanya memiliki kemampuan teknis, tetapi juga mampu bekerja secara konsisten, teliti dan bertanggung jawab. Menurut Pradana *et al*. (2022), keandalan kinerja setiap pegawai menjadi faktor penentu kelancaran pelayanan, sehingga organisasi memerlukan SDM yang mampu menjaga stabilitas perilaku kerja dan mengikuti

prosedur yang telah ditetapkan. Dengan adanya tuntutan tersebut, aspek kedisiplinan menjadi fondasi penting untuk memastikan seluruh aktivitas pelayanan dapat berlangsung optimal dan memenuhi harapan masyarakat.

Menurut Apriliany (2024), disiplin kerja berperan penting dalam organisasi publik karena mencerminkan keteraturan, kepatuhan dan konsistensi pegawai dalam melaksanakan tugas. Disiplin tidak sekadar dipahami sebagai ketaatan terhadap aturan, namun juga sebagai bentuk kesadaran internal untuk bekerja sesuai standar, menjaga integritas profesional dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Tingkat kedisiplinan pegawai menjadi cerminan profesionalisme organisasi, terlebih dalam pelayanan air bersih yang menuntut ketepatan waktu, ketelitian proses dan keandalan layanan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

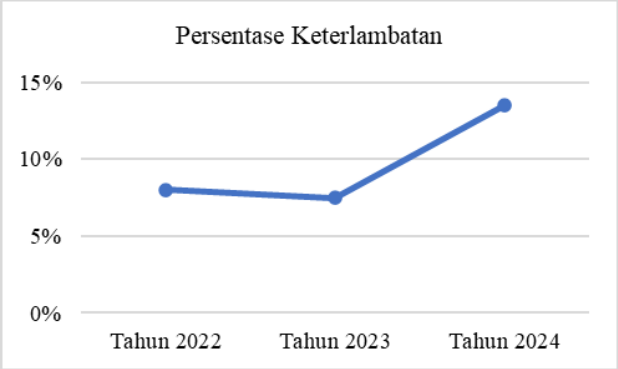
Menurut Kurniawan *et al*. (2025), disiplin mencerminkan suatu kondisi atau sikap hormat yang tumbuh dalam diri pegawai terhadap peraturan serta ketetapan yang berlaku dalam instansi. Kedisiplinan merupakan faktor penting bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Dan menurut Ruauw (2015), tingkat disiplin kerja yang baik pada karyawan berbanding lurus dengan tingkat produktivitas atau *output* yang dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin kerja yang memadai, organisasi akan mengalami hambatan dalam mencapai hasil kerja secara optimal. Sejalan dengan pendapat menurut Duka (2023) disiplin kerja merupakan kesadaran individu untuk mematuhi peraturan yang berlaku, baik yang bersifat tertulis maupun lisan. Ketika kesadaran tersebut telah terbentuk dan menjadi kebiasaan, maka perilaku disiplin akan melekat pada diri seseorang. Disiplin yang baik juga mendorong munculnya sifat positif lainnya, seperti tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan.

Tingkat disiplin kerja yang tinggi pada pegawai memiliki dampak langsung terhadap kualitas layanan dan kinerja organisasi. Hal ini sangat berpengaruh bagi instansi pelayanan publik seperti PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan. Berikut ini adalah data rekapitulasi absensi keterlambatan pegawai PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan pada tahun 2022-2024, terlihat adanya fluktuasi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 1
Data Absensi Keterlambatan Pegawai PAM Tirta Kamuning
Kabupaten Kuningan Tahun 2022-2024

No	Bulan	Tahun 2022				Tahun 2023				Tahun 2024			
No	Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Jumlah Keterlambatan	%	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Jumlah Keterlambatan	%	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Jumlah Keterlambatan	%
1	Januari	169	21	213	6%	160	22	141	4%	199	22	657	15%
2	Februari	167	18	180	6%	160	20	192	6%	199	20	478	12%
3	Maret	166	22	219	6%	157	22	138	4%	199	20	557	14%
4	April	164	20	262	8%	158	19	150	5%	198	20	436	11%
5	Mei	162	19	492	16%	159	21	234	7%	198	18	392	11%
6	Juni	161	21	203	6%	203	20	365	9%	222	21	652	14%
7	Juli	160	21	235	7%	205	20	287	7%	225	22	743	15%
8	Agustus	160	22	282	8%	205	22	406	9%	224	21	658	14%
9	September	160	22	282	8%	205	20	328	8%	224	22	739	15%
10	Oktober	159	21	167	5%	203	22	402	9%	223	22	687	14%
11	November	159	22	245	7%	201	22	354	8%	222	21	606	13%
12	Desember	158	22	278	8%	199	20	478	12%	219	22	675	14%
Total Keterlambatan Per Tahun				3.058	91%	-	-	3.475	88%	-	-	6.780	162%
Rata-Rata Keterlambatan Per Bulan				255	8%	-	-	290	7,5%	-	-	565	13,5%

Sumber: PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan



Gambar 1. 1
Data Absensi Keterlambatan Pegawai PAM
Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan Tahun 2022-2024

Berdasarkan data absensi keterlambatan pegawai PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan selama tahun 2022-2024, terlihat adanya peningkatan jumlah keterlambatan yang cukup signifikan. Pada tahun 2022, jumlah keterlambatan sebanyak 3.058, dengan rata-rata keterlambatan sebesar 8% per bulan. Selanjutnya, pada tahun 2023 jumlah keterlambatan meningkat menjadi 3.475, meskipun rata-rata keterlambatan sedikit menurun menjadi 7,5% per bulan. Peningkatan yang lebih tinggi terjadi pada tahun 2024, yaitu mencapai 6.780 dengan rata-rata keterlambatan meningkat menjadi 13,5% per bulan. Fluktuasi tingkat keterlambatan selama periode tersebut menunjukkan bahwa peningkatan jumlah keterlambatan tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh perubahan jumlah pegawai. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tingginya tingkat keterlambatan cenderung

berkaitan dengan disiplin kerja pegawai dibandingkan faktor kuantitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, data tersebut menunjukkan perlunya perhatian dan langkah strategis dari pihak manajemen dalam meningkatkan serta memperkuat disiplin kerja secara konsisten dan berkelanjutan.

Menurut Kasih & Wijaya (2022), menyatakan bahwa rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan turunnya produktivitas, meningkatnya ketidakteraturan kerja dan menurunnya kualitas layanan publik, sehingga berdampak negatif terhadap citra organisasi. Selain itu, standar tingkat absensi menurut Permaningratna (2013) rata-rata tingkat absensi 1% per bulan dianggap sangat baik, 2 sampai 3% per bulan masih dianggap baik, sedangkan rata-rata tingkat absensi yang mencapai 4% sampai 15% per bulan buruk dan lebih dari 15% sudah menunjukkan gejala yang sangat buruk.

Rendahnya disiplin kerja memberikan dampak terhadap efektivitas operasional organisasi. Ketidakpatuhan pegawai terhadap aturan kerja menyebabkan alur pelayanan terganggu, waktu penyelesaian tugas menjadi lebih panjang serta koordinasi antarbagian tidak berjalan sebagaimana mestinya. Pada PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan, kondisi ini terlihat dari menurunnya keteraturan dan konsistensi aktivitas kerja yang akhirnya memengaruhi efisiensi operasional secara keseluruhan. Dampak tersebut berpengaruh pada kualitas pelayanan yang diterima masyarakat serta menciptakan persepsi negatif terhadap kinerja organisasi, mengingat disiplin kerja merupakan salah satu indikator utama yang mencerminkan profesionalisme dan tanggung jawab pegawai.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa rendahnya disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai aspek organisasi yang membentuk perilaku pegawai. Dalam penelitian ini, kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai faktor yang berperan dalam menentukan tingkat kedisiplinan pegawai PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan. Oleh karena itu, penerapan kepemimpinan yang tepat, lingkungan kerja yang mendukung serta motivasi kerja yang kuat diharapkan dapat meningkatkan semangat pegawai dan memperbaiki kinerja.

Disiplin kerja merupakan bentuk perilaku organisasi yang terbentuk melalui interaksi antara karakteristik individu dan kondisi organisasi serta melalui beberapa

faktor. Menurut Robbins (2002) dalam Robiyanto (2023), menjelaskan bahwa perilaku organisasi dalam bekerja tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, persepsi, sikap serta lingkungan kerja yang secara bersama-sama menentukan tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan dan standar operasional. Sejalan dengan pendapat tersebut, menurut Hasibuan (2024) menegaskan bahwa kualitas disiplin kerja pegawai merupakan hasil dari efektivitas kepemimpinan, kekuatan motivasi, keadilan, ketegasan pimpinan, kompensasi, kejelasan aturan dan pelaksanaan pengawasan dalam organisasi. Pemikiran kedua ahli menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak terbentuk begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh faktor-faktor penting, khususnya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang membentuk perilaku disiplin pegawai.

Kepemimpinan menurut Rivai (2020) didefinisikan sebagai keterampilan dan kemampuan seseorang mempengaruhi perilaku orang lain, baik yang kedudukannya lebih tinggi maupun lebih rendah darinya dalam berpikir dan bertindak agar perilaku yang semula individualistik dan egosentrik berubah menjadi perilaku organisasional. Setiani *et al*. (2023) menekankan bahwa kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi orang lain dengan memberikan motivasi dan bimbingan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang disepakati bersama. Sementara itu, menurut Andreansyah & Muttaqien (2025), kepemimpinan tidak hanya berhubungan dengan kemampuan untuk memberi arahan, tetapi juga tentang membangun hubungan yang saling menguntungkan antara pemimpin dan pengikut. Pemimpin yang efektif mampu mengidentifikasi kebutuhan dan potensi anggota tim, tetapi untuk memaksimalkan produktivitas dan kesejahteraan kelompok.

Kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk perilaku disiplin pegawai karena melalui arahan, ketegasan serta kemampuan pimpinan dalam memberikan teladan, pegawai terdorong untuk mematuhi aturan dan standar kerja yang berlaku. Pemimpin yang mampu menyampaikan instruksi dengan jelas, menegakkan prosedur secara konsisten dan menunjukkan komitmen terhadap kedisiplinan akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib dan terstruktur. Keterkaitan ini juga sejalan dengan temuan penelitian terdahulu oleh Amanda (2021) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap

disiplin kerja pegawai, semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula kedisiplinan pegawai dalam mematuhi jam kerja, menjalankan prosedur dan menyelesaikan tugas sesuai ketentuan. Maka kualitas kepemimpinan menjadi faktor yang secara langsung mendorong terbentuknya perilaku disiplin kerja di lingkungan PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja menurut Marisya (2022) adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Adapun menurut Iqbal (2022), lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Selain itu relevansi lingkungan kerja dengan kedisiplinan diperkuat oleh Inbar (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja terbukti memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai, di mana semakin kondusif dan mendukung lingkungan kerja yang diberikan organisasi melalui fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang harmonis serta suasana kerja yang nyaman, maka semakin meningkat pula kedisiplinan pegawai dalam mematuhi jam kerja, mengikuti prosedur dan menyelesaikan tugas sesuai standar. Oleh karena itu, peningkatan kualitas lingkungan kerja juga menjadi aspek penting dalam mendukung terciptanya disiplin kerja pegawai di PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan.

Kemudian motivasi kerja merupakan salah satu faktor psikologis penting yang menentukan perilaku dan kinerja pegawai. Menurut Salianto (2024), motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini diperkuat oleh pendapat Nining (2023) bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat

mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja serta sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Motivasi kerja menjadi dorongan penting yang membentuk perilaku disiplin pegawai karena melalui keinginan untuk memenuhi kebutuhan, mencapai target dan memperoleh pengakuan, pegawai terdorong untuk bekerja lebih teratur serta mematuhi ketentuan yang berlaku. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kedisiplinan dalam hadir tepat waktu, mengikuti prosedur kerja dan menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab. Keterkaitan antara motivasi dan disiplin kerja ini sejalan dengan hasil penelitian Ramadhani (2016) yang menunjukan bahwa semakin kuat motivasi, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, seperti penghargaan, pengakuan serta kesempatan pengembangan diri, maka semakin meningkat pula kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai standar organisasi.

Motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi karena menjadi proses psikologis yang menjelaskan bagaimana kepemimpinan dan lingkungan kerja mampu membentuk disiplin kerja pegawai. Pengaruh eksternal seperti arahan pemimpin maupun suasana kerja yang kondusif hanya akan efektif apabila diinternalisasi menjadi dorongan dalam diri pegawai untuk bekerja secara patuh, tekun dan bertanggung jawab. Menurut Putri & Hartono (2023), menunjukkan bahwa motivasi kerja berfungsi sebagai penghubung yang mengalihkan rangsangan eksternal menjadi energi psikologis yang mendorong perilaku kerja positif, termasuk kedisiplinan. Menurut Nurwati (2025), juga menegaskan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh variabel organisasi terhadap perilaku disiplin dan hasil kerja pegawai, karena motivasi menggerakkan pegawai untuk mematuhi aturan dan menyelesaikan tugas sesuai prosedur. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi penghubung penting yang memperkuat serta meneruskan pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja sehingga membentuk disiplin kerja yang lebih konsisten pada pegawai PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan.

Beberapa penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai menunjukkan hasil yang beragam dan belum sepenuhnya konsisten. Penelitian yang dilakukan Hartono (2024) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, meskipun penelitiannya belum mengintegrasikan variabel kepemimpinan maupun lingkungan kerja dalam satu model hubungan yang komprehensif.

Pada aspek kepemimpinan, penelitian Sapitri *et al.* (2025) mengungkapkan bahwa kepemimpinan, motivasi serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, meskipun pengujian yang dilakukan masih terbatas pada hubungan langsung tanpa melibatkan motivasi sebagai mediator. Hal serupa ditemukan oleh Arista (2019) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan meningkatkan disiplin pegawai, meskipun kontribusi lingkungan kerja cenderung lebih rendah dibandingkan variabel lainnya.

Di sisi lain, penelitian Rizal (2019) menunjukkan hasil berbeda, yaitu bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, sehingga memperlihatkan bahwa temuan terkait peran motivasi masih bervariasi dan bergantung pada konteks organisasi. Hal tersebut sama dengan Mardiani & Chandra (2022) menemukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, sehingga kepemimpinan tidak selalu mampu meningkatkan kedisiplinan pegawai secara langsung, meskipun teori menyatakan sebaliknya.

Penelitian empiris yang dilakukan di PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan oleh Rahmat *et al.* (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, namun hubungan yang diuji masih bersifat langsung tanpa memasukkan motivasi sebagai mediator. Adapun hasil penelitian Dosinaeng *et al.* (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan disiplin kerja, baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Perbedaan hasil temuan antar penelitian tersebut mengindikasikan adanya *research gap*, terutama terkait mekanisme pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Hingga kini

masih sedikit studi yang menguji ketiga variabel tersebut secara bersamaan dalam satu model yang menyeluruh. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengisi kekosongan tersebut dan memberikan pemahaman empiris yang lebih kuat mengenai pembentukan disiplin kerja pegawai.

Keberhasilan PAM Tirta Kamuning sangat bergantung pada disiplin kerja pegawai, yang dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi. Kepemimpinan yang efektif, komunikatif dan memberi teladan serta arahan yang jelas dapat membentuk perilaku disiplin pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, dengan fasilitas memadai, hubungan kerja harmonis dan suasana aman, mendorong pegawai untuk mematuhi aturan dan bekerja secara optimal. Sementara itu, motivasi kerja menjadi dorongan penting yang menanamkan tanggung jawab dan komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas. Ketiga faktor ini bersama-sama menciptakan disiplin kerja yang teratur, tepat waktu dan produktif. Apabila masalah disiplin tidak ditangani dengan baik, hal ini dapat menurunkan kualitas layanan dan efektivitas kinerja PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan.

Penelitian ini memiliki relevansi tinggi karena memberikan dasar rekomendasi untuk peningkatan disiplin kerja pegawai melalui penguatan kepemimpinan, perbaikan lingkungan kerja dan peningkatan motivasi kerja. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini secara spesifik meneliti motivasi kerja sebagai variabel mediasi antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin pegawai. Kebaruan penelitian ini terletak pada fokusnya pada satu instansi, yaitu PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan, dengan menguji pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai melalui motivasi kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian mengenai kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi serta pengaruhnya terhadap disiplin kerja menarik perhatian penulis untuk dikaji lebih lanjut. Maka penulis tertarik melaksanakan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Survei Pada PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan)".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka dalam hal ini penulis merumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan?
6. Bagaimana peran motivasi kerja dalam memediasi hubungan antara kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai pada PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan?
7. Bagaimana peran motivasi kerja dalam memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja pegawai pada PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan.
3. Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan.
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan.

5. Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan.
6. Peran motivasi kerja dalam memediasi hubungan antara kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai pada PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan.
7. Peran motivasi kerja dalam memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja pegawai pada PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberikan masukan bagi manajemen PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan, memperbaiki lingkungan kerja serta merancang upaya peningkatan motivasi pegawai guna mendukung profesionalisme.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengkaji kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut dengan menambahkan variabel lain, menggunakan metode berbeda, atau menerapkannya pada objek dan konteks organisasi yang berbeda, khususnya dalam kajian manajemen sumber daya manusia.