

The Effects Of Work Discipline, Workload And Organizational Support On Performance In The Regional Drinking Water Company (PDAM) Delta Tirta Sidoarjo

Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Delta Tirta Sidoarjo

Indri Wahyuni Kusuma Putri¹, Vera Firdaus^{2*}, Rifdah Abadiyah³

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo^{1,2,3}

indriwkpp@gmail.com¹, verafirdaus@umsida.ac.id², rifdahabadiyah@umsida.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

The success of a company is influenced by many factors including natural resources, capital, technology and available human resources. Employees who want to improve their performance must show discipline. Workload greatly affects employee performance at work. Some of the impacts that may occur in organizations are due to workloads that are too high or too low. This situation can lead to less efficiency in the performance of tasks. In addition, it is important to strive to create a positive work environment. Organizational support is a very crucial factor for employees in an organization. The presence of such support in the organization can make a positive contribution, encouraging employees to actively strive to achieve organizational goals. This study aims to analyze the effect of work discipline, workload and organizational support on performance. Research using quantitative methods descriptive research type. Sampling in this study were 120 respondents with purposive sampling method. This study uses data collection techniques through questionnaire distribution, and data analysis methods using SPSS statistical tools. The results showed that Work Discipline, Workload, and Organizational Support have a significant influence on employee performance at PDAM Delta Tirta Sidoarjo.

Keywords: Work Discipline, Workload, Organizational Support, Performance

ABSTRAK:

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor antara lain sumber daya alam, modal, teknologi dan sumber daya manusia yang tersedia. Pegawai yang ingin meningkatkan kinerjanya harus menunjukkan kedisiplinan. Beban kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Beberapa dampak yang mungkin terjadi pada organisasi adalah akibat beban kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah. Situasi ini dapat menyebabkan kurang efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, penting untuk berupaya menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dukungan organisasi menjadi faktor yang sangat krusial bagi karyawan di suatu organisasi. Kehadiran dukungan tersebut di dalam organisasi dapat memberikan kontribusi positif, mendorong karyawan untuk secara aktif berupaya mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja. Penelitian menggunakan metode kuantitatif jenis penelitian deskriptif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini sebanyak 120 responden dengan metode purposive sampling. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui distribusi kuesioner, dan metode analisis data menggunakan perangkat statistik SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Dukungan Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di PDAM Delta Tirta Sidoarjo.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dukungan Organisasi, Kinerja

1. Pendahuluan

Suksesnya sebuah perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk sumber daya alam, modal, teknologi, dan tenaga kerja yang tersedia. Meskipun perusahaan memiliki sumber daya alam yang melimpah, modal yang mencukupi, dan teknologi yang canggih, kemampuan untuk memanfaatkan dan mengoptimalkan faktor-faktor tersebut akan terbatas tanpa dukungan dari tenaga kerja yang kompeten.

Kinerja menjadi parameter utama dalam menilai keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Tidak hanya itu, pencapaian kinerja perusahaan juga memiliki peran sentral dalam struktur dan perkembangan organisasi, karena dapat meningkatkan kesuksesan suatu perusahaan. Efektivitas pengelolaan kegiatan sehari-hari oleh sumber daya manusia menjadi kunci dalam menentukan kinerja perusahaan. Dalam rangka tumbuh dan berkembang sebagai entitas bisnis, suatu organisasi harus mampu efektif mengelola aktivitas sehari-hari yang dilakukan oleh tenaga kerjanya. Dengan demikian, keberhasilan suatu perusahaan yang sedang berkembang dapat diukur dari kesejahteraan dan kualitas para karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Disiplin mencerminkan kemampuan karyawan untuk mengendalikan diri mereka sendiri sebagai ekspresi tingkat dedikasi tim kerja dalam suatu organisasi. Tindakan disiplin mengharuskan adanya sanksi terhadap karyawan yang tidak memenuhi standar-standar yang telah ditetapkan. Pegawai yang ingin meningkatkan kinerjanya harus menunjukkan kedisiplinan. Selain itu, penting untuk berupaya menciptakan lingkungan kerja yang positif, mampu mewujudkan proses kerja yang lancar, aman, tenang, ebersih dan nyaman, dengan fasilitas dan substansi penting yang memadai agar karyawan merasa nyaman, aman dan puas. dalam menjalankan tugasnya. kewajiban mereka *kload*) yang diartikan sebagai tekanan yang dirasakan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Beban kerja yang berat dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan menjadi tidak betah dalam bekerja. (Hermawan, 2022), (Polakitang et al., 2019). Pemberian tugas yang berlebihan akan menghasilkan efek negatif bagi karyawan secara umum, menciptakan kelelahan baik secara fisik maupun mental, dan memicu reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, serta mudah marah. Di sisi lain, tugas yang terlalu sedikit dapat mengakibatkan kekurangan aktivitas, yang dapat menyebabkan kebosanan. Kebosanan dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang terlalu minim dapat mengurangi fokus pada pekerjaan dan berpotensi membahayakan kesejahteraan karyawan.

Dukungan dari organisasi merupakan salah satu faktor krusial bagi karyawan dalam suatu entitas. Apabila karyawan merasakan adanya dukungan dari organisasi, mereka cenderung berkontribusi secara aktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dukungan organisasi dianggap sangat vital untuk membentuk perilaku kerja karyawan. Adanya dukungan tersebut dapat meningkatkan motivasi karyawan, terutama bagi individu yang memiliki nilai-nilai yang sejalan dengan nilai-nilai organisasi. Situasi ini mempermudah individu-individu tersebut untuk berkolaborasi secara efektif dengan nilai-nilai sistem organisasi, mengurangi tingkat ketidakpastian dan konflik, serta meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja mereka (Umihastanti & Frianto, 2022), (Siregar & Pasaribu, 2022).

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) "Delta Tirta" di Kabupaten Sidoarjo merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang memiliki tujuan jangka pendek untuk meningkatkan pendapatan asli daerah dan bergerak di sektor jasa penyediaan air bersih. Secara paralel, tujuan jangka panjangnya adalah berpartisipasi dalam pembangunan ekonomi nasional secara menyeluruh, dengan maksud meningkatkan kesejahteraan dan memenuhi kebutuhan rakyat agar mencapai masyarakat yang adil dan sejahtera sesuai dengan prinsip Pancasila, sambil tetap bertanggung jawab kepada pemerintah daerah sebagai entitas eksternal. Sebagai perusahaan yang mengutamakan keuntungan dan beroperasi dalam sektor pelayanan publik, PDAM Delta Tirta Sidoarjo menekankan kepada pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, tuntutan terhadap kinerja tinggi dari para pegawai sangat penting guna mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian mengenai disiplin kerja sebelumnya sudah pernah dilakukan akan tetapi masih terdapat *gap research*, yaitu terdapat diketahui masih terdapat beberapa penelitian yang bertentangan dengan temuan penelitiannya, diantaranya seperti penelitian tentang pengaruh

disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Nurjaya, 2021) yang memberikan hasil bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan. Sedangkan pada penelitian lain memperoleh hasil yang berbeda dengan (Muna, 2022) ditemukan hasil penolakan terhadap hipotesis pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian mengenai beban kerja yang dilakukan oleh (Rahayu & Rushadiyati, 2021) memberikan hasil yang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja. Sedangkan penelitian (Ahmad et al., 2019) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian mengenai dukungan organisasi yang dilakukan oleh (Umihastanti & Frianto, 2022) bahwa dukungan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Tanjung et al., 2020)

Berdasarkan kesenjangan gap *evidence gap*. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui lebih lanjut mengenai ketidakkonsistensi hasil penelitian diatas. *Evidence gap* merupakan penelitian yang berfokus pada kesenjangan bukti penelitian. Ketika penelitian hasil penelitian bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian itu. Adanya perbedaan antara signifikan dan tidak signifikan. Sebagai bentuk respon pemecahan masalah, permasalahan ini layak untuk diteliti yaitu terutama tentang pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja .

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja. Artinya, penelitian ini mencoba untuk memahami pengaruh antara disiplin kerja, beban kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja.

2. Tinjauan Pustaka

A. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap memahami tujuan perusahaan dan berupaya mencapainya, serta mematuhi peraturan melalui perbuatan, dan sikap yang sesuai (Reza Nurul Ichsan, 2020), (Sumardin, 2020). Disiplin di tempat kerja memiliki fungsi yang secara khusus ditujukan untuk meningkatkan kualitas profesional para pegawai.

Ada dua macam disiplin kerja menurut (Wahab, 2020) antara lain :

1. Disiplin Preventif merupakan usaha untuk memotivasi pegawai agar mengikuti dan mematuhi pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuannya adalah mendorong pegawai agar memiliki kedisiplinan diri.
2. Disiplin Korektif merupakan Langkah-langkah untuk membimbing pegawai agar memahami dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku di perusahaan diimplementasikan melalui disiplin korektif. Dalam konteks ini, pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan diwajibkan menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sasaran dari pemberian sanksi ini adalah untuk memperbaiki pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai, memastikan berlakunya peraturan, dan memberikan pembelajaran kepada pelanggar.

Indikator disiplin kerja yang digunakan pada penelitian ini menurut (Muna, 2022) dan (Reza Nurul Ichsan, 2020), yang terdiri dari lima indikator yaitu:

1. Tingkat kehadiran: Kehadiran dan ketidakhadiran karyawan di tempat kerja yang mengikuti waktu yang sesuai.
2. Kesadaran bekerja: Sikap pegawai dalam memahami tanggung jawab dan hak yang harus dijalankan di lingkungan perusahaan.
3. Tanggung jawab: Kewajiban untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan memuaskan untuk mencapai tujuan perusahaan.
4. Keteladanan Pemimpin: Panutan yang memberikan contoh baik, berdisiplin baik, jujur, adil dan sesuai kata dengan perbuatan.

5. Keadilan: Kewajiban dalam memberikan tuntunan atau sanksi akan mempengaruhi yang membuat menjadi kedisiplinan pegawai akan semakin baik.

Beberapa peneliti menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja yang efektif dapat memiliki dampak positif terhadap kinerja antara lain (Suwanto, 2019), (T. Hartono, 2020), (Kholifah & Firdaus, 2023), (Dwi Wulandari et al., 2023), (Umniyyah et al., 2023) , Sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh (Muna, 2022), menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja.

B. Beban Kerja

Beban Kerja beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Beban kerja karyawan terdapat dalam tiga kondisi yang berbeda yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi dan beban kerja yang terlalu rendah (Neksen et al., 2021), (Rindorindo et al., 2019).

Ada dua faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut (Sofiana et al., 2020) yaitu sebagai berikut :

1. Faktor Eksternal:

Beban kerja eksternal mencakup elemen-elemen berikut:

- a. Tugas, baik yang melibatkan aspek fisik seperti penyusunan ruang kerja, peralatan, kondisi kerja, sikap kerja, maupun alat bantu kerja. Sementara itu, tugas yang melibatkan aspek mental mencakup tingkat kompleksitas pekerjaan dan tanggung jawab terhadap tugas.
- b. Organisasi kerja, mencakup aspek-aspek seperti durasi jam kerja, jadwal istirahat, sistem kerja bergilir, struktur penggajian, pekerjaan malam, serta penugasan dan hak-hak wewenang..
- c. Lingkungan kerja, yang memiliki potensi untuk berdampak pada beban kerja, termasuk beban tambahan yang mungkin muncul akibat kondisi lingkungan kerja. Lingkungan ini mencakup faktor-faktor fisik (seperti pencahayaan, kebisingan, dan getaran mekanis), faktor biologis (seperti bakteri, virus, dan parasit), serta faktor psikologis (seperti penempatan tenaga kerja).

2. Faktor Internal:

Secara singkat, faktor internal melibatkan:

- a. Faktor somatik, seperti jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, kesehatan, dan status gizi.
- b. Faktor psikologis, mencakup motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan elemen psikologis lainnya.

Indikator beban kerja yang digunakan pada penelitian ini menurut (Hadiwijaya, 2018) terdiri atas tiga indikator yaitu:

1. Target yang harus dicapai: Tujuan atau hasil yang diinginkan untuk dicapai dalam suatu waktu atau konteks tertentu.
2. Kondisi pekerjaan: Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan.
3. Standart pekerjaan: Acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian instansi.
4. Waktu istirahat: Waktu yang digunakan untuk pemulihan setelah melakukan pekerjaan.
5. Perubahan pekerjaan: Transformasi yang terjadi dalam lingkup pekerjaan seseorang.

Beberapa peneliti berikut ini menemukan bahwa disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja antara lain (Rahayu & Rushadiyati, 2021),(Neksen et al., 2021) Sebaliknya temuan beberapa peneliti berikut menemukan bahwa disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja, antara lain penelitian dari (Ahmad et al., 2019).

C. Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi adalah sebuah tanggapan terhadap tanggung jawab perusahaan akan hal-hal seperti kontribusi dan tanggung jawab perusahaan atas gangguan yang dialami pegawai selama jam kerja berlangsung (Diah & Nugraheni, 2021).

Dalam penelitian ini, digunakan tiga indikator dukungan organisasi menurut (Hidayanti et al., 2020) sebagai pengukuran, yang meliputi :

1. Penghargaan: Pengakuan prestasi dari organisasi dapat berupa penghargaan dalam bentuk upah, promosi, atau dukungan lainnya.
2. Kondisi Kerja: Efisiensi dari kondisi lingkungan kerja perusahaan yang berfungsi sebagai lokasi tempat para karyawan menjalankan aktivitasnya.
3. Kesejahteraan pegawai: Kemampuan perusahaan untuk membantu pegawai untuk keberhasilan pegawai dalam mewujudkan keberhasilan perusahaan.
4. Pengembangan: Usaha untuk memperbaiki penampilan kerja manajerial saat ini atau masa yang akan datang dengan memberikan pengetahuan, mengubah sikap, atau meningkatkan keterampilan.
5. Kepedulian: Sikap yang mampu memahami kondisi orang lain sesuai dengan pandangan orang lain.

Beberapa peneliti berikut ini menemukan bahwa dukungan organisasi mempengaruhi kinerja antara lain (Umihastanti & Frianto, 2022), (Siregar & Pasaribu, 2022), (Kurniawan & Abadiyah, 2021), (Sandria et al., 2022) Namun, hasil penelitian beberapa akademisi selanjutnya menunjukkan bahwa dukungan organisasi tidak memiliki dampak pada kinerja, seperti yang terlihat dalam penelitian yang dilakukan oleh (Tanjung et al., 2020).

D. Kinerja (Y)

Kinerja adalah evaluasi terhadap hasil kerja sebagai perbandingan dengan kriteria yang telah ditetapkan untuk pertumbuhan dan perkembangan sebuah perusahaan. (Jaya, 2018).

Ada lima faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Purnomo, 2022) yaitu sebagai berikut :

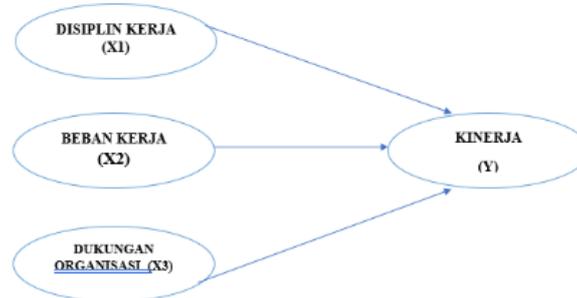
1. Faktor personal (personal factor) melibatkan keterampilan, motivasi, dan komitmen individu.
2. Faktor kepemimpinan (Leader factor) melibatkan kualitas dukungan dan arahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.
3. Faktor rekan kerja (Team factor) melibatkan kualitas dukungan yang diberikan oleh sesama rekan kerja..
4. Faktor sistem (System factor) terkait dengan cara kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi..
5. Faktor situasi (Contextual factor) terkait dengan tekanan dan perubahan dalam lingkungan, baik itu internal maupun eksternal..

Indikator Kinerja yang digunakan pada penelitian ini menurut (Hidayanti et al., 2020) yang terdiri dari tiga indikator yaitu:

1. Kualitas kerja: Upaya yang dilakukan untuk mengurangi risiko bekerja dan mengurangi kecemasan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cepat dan efektif.
2. Kerja sama: Interaksi antara dua orang, atau lebih dengan cara yang terencana untuk mencapai tujuan secara bersama-sama.
3. Inisiatif: Proses menghasilkan ide dan melatih kreativitas seorang pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
4. Kemandirian: Kesiapan untuk mengambil tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan dan tugas yang diberikan, termasuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan dengan kualitas yang baik.

5. Kemampuan adaptasi: Kesadaran dan tekad untuk terus belajar, mengembangkan keterampilan baru, dan menyesuaikan diri dengan perkembangan di bidang pekerjaan atau lingkungan sekitar.

Kerangka Konseptual:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis:

- H1: Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di PDAM Delta Tirta Sidoarjo.
 H2: Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di PDAM Delta Tirta Sidoarjo.
 H3: Dukungan Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di PDAM Delta Tirta Sidoarjo.
 H4: Disiplin kerja, beban kerja, dan dukungan organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di PDAM Delta Tirta Sidoarjo.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, pada penelitian deskriptif kuantitatif digunakan teknik purposive sampling, (Lenaini, 2021) Metode pengambilan sampel non-random di mana peneliti memastikan pengambilan sampel melalui metode penentuan identifikasi khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat memberikan respon terhadap kasus penelitian. Pada penelitian ini menggunakan purposive sampling untuk mengetahui respon dari pegawai tetap PDAM Delta Tirta terkait kinerja. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Statiscal Product and Service Solution (SPSS) tipe 23*.

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis untuk menguji hipotesis adalah pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Delta Tirta Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, 61212. (Ma & Si, 2015) menyebutkan populasi merupakan totalitas semua nilai mengenai karakteristik tertentu dari sekumpulan subjek lengkap dan mencakup sampel. (Sofiana et al., 2020) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Didalam populasi terdapat terjadinya masalah yang akan di teliti nantinya, populasi terdiri dari badan/ lembaga, orang, wilayah, kelompok dan lain sebagainya.

Jumlah populasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Delta Sidoarjo sebanyak 300 pegawai. Pada penelitian ini menggunakan rumus slovin untuk menghitung jumlah sampel.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e² = Presentasi kesalahan yang ingin ditolerir (digunakan sebesar 5%)

Diketahui

N = 180

$$e = 5\% (0,5)$$

$$n = \frac{180}{1+180.5\%e} = \frac{180}{1+0,45} = \frac{180}{1,45} = 120$$

Jumlah sampel menurut rumus Solvin adalah 120. Untuk menghindari kekurangan informasi, peneliti membulatkan jumlahnya menjadi 180 responden dari pegawai PDAM Delta Tirta Sidoarjo. Metode pengumpulan dan ekstraksi informasi dalam penelitian ini melibatkan penggunaan kuesioner. Respon dari responden terhadap kuesioner diukur dengan menggunakan tingkat pengukuran interval dan skala Likert, yang digunakan untuk mengevaluasi pendapat, sikap, dan persepsi individu atau kelompok terkait dengan fenomena sosial. Proses analisis data dalam penelitian ini melibatkan uji validitas dan uji reliabilitas. Selain itu, hipotesis diuji menggunakan metode analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji koefisien determinasi.

4. Hasil Dan Pembahasan

NO	VARIABEL	KATEGORI	JUMLAH	PRESENTASE
1	Jenis Kelamin	L	105	87,5%
		P	15	12,5%
2	Usia	21-30	34	28,3%
		31-40	60	50%
		41-50	26	21,7%
3	Pendidikan	SMA	79	66%
		S1	36	30%
		S2	5	4%
4	Lama Bekerja	1-5 Tahun	105	87,5%
		6-10 Tahun	12	10%
		11-15 Tahun	3	2,5%

Berdasarkan data pada tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa persentase responden laki-laki mencapai 87,57%, melebihi jumlah responden perempuan yang hanya sebesar 12,5%. Selain itu, usia responden dapat diklasifikasikan seperti yang tertera dalam tabel, dan hasil pengelompokan menunjukkan bahwa responden berusia 21-30 tahun sebanyak 34 orang (28,3%), usia 31-40 tahun sebanyak 60 orang (50%), dan usia 41-50 tahun sebanyak 26 orang (21,7%).

Pendidikan responden meliputi rentang dari SMA hingga Pasca Sarjana. Jumlah responden dengan pendidikan SMA mencapai 79 orang (66%), responden berpendidikan S1 sebanyak 36 orang (30%), dan responden dengan latar belakang pendidikan Pasca Sarjana sebanyak 5 orang (4%).

Dari informasi pada tabel, terlihat bahwa lama bekerja responden dapat dikelompokkan sesuai dengan kategori yang tercantum dalam tabel. Dari hasil pengelompokan tersebut, terlihat bahwa sebagian besar responden (87,5%) telah bekerja selama 1-5 tahun, sementara yang bekerja selama 6-10 tahun mencapai 12 orang (10%), dan yang bekerja selama 11-15 tahun hanya 3 orang (2,5%).

a. Uji Validitas

Dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil perhitungan uji validitas menunjukkan bahwa semua item dalam kuesioner dari setiap variabel memiliki nilai r-hitung yang melebihi nilai r-tabel ($r\text{-hitung} > 0.176$), dengan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian ini dapat disimpulkan sebagai valid, dan kuesioner tersebut dapat digunakan sebagai alat pengukur variabel yang sedang diteliti.

a. Disiplin Kerja

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
----	----------	---------	------------

1	0.375	0.176	Valid
2	0.463	0.176	Valid
3	0.529	0.176	Valid
4	0.558	0.176	Valid
5	0.648	0.176	Valid
6	0.659	0.176	Valid
7	0.488	0.176	Valid
8	0.637	0.176	Valid
9	0.639	0.176	Valid
10	0.541	0.176	Valid

b. Beban Kerja

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.539	0.176	Valid
2	0.788	0.176	Valid
3	0.837	0.176	Valid
4	0.776	0.176	Valid
5	0.807	0.176	Valid
6	0.580	0.176	Valid
7	0.700	0.176	Valid
8	0.703	0.176	Valid
9	0.803	0.176	Valid
10	0.601	0.176	Valid

c. Dukungan Organisasi

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.584	0.176	Valid
2	0.685	0.176	Valid
3	0.627	0.176	Valid
4	0.778	0.176	Valid
5	0.742	0.176	Valid
6	0.631	0.176	Valid
7	0.740	0.176	Valid
8	0.848	0.176	Valid
9	0.874	0.176	Valid
10	0.812	0.176	Valid

d. Kinerja

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.766	0.176	Valid
2	0.697	0.176	Valid
3	0.520	0.176	Valid
4	0.761	0.176	Valid
5	0.419	0.176	Valid
6	0.633	0.176	Valid
7	0.741	0.176	Valid
8	0.816	0.176	Valid

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
9	0.750	0.176	Valid
10	0.670	0.176	Valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang dapat diandalkan, dengan nilai cronbach's alpha variabel X1 Disiplin Kerja sebesar 0,662, variabel X2 Beban Kerja sebesar 0,400, variabel X3 Dukungan Organisasi sebesar 0,435, dan variabel Y Kinerja Pegawai sebesar 0,648. Semua nilai ini melebihi batas 0,60 untuk cronbach's alpha. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut dianggap reliabel.

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DISIPLIN KERJA	120.95	253.561	.172	.662
BEBAN KERJA	117.27	179.441	.527	.400
DUKUNGAN ORGANISASI	116.12	180.581	.484	.435
KINERJA	116.16	217.311	.348	.648

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2024

c. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang telah diolah dalam model regresi residual dapat berdistribusi atau mendekati normal. Penulis menggunakan uji Kolmogorov- Smirnov dalam menganalisis data yang telah tersedia dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Apabila analisis yang dihasilkan sama dengan atau lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal. Apabila analisis yang dihasilkan kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan data tersebut tidak berdistribusi normal. Berikut adalah hasil analisis data menggunakan SPSS.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
		N	120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		5.75350086
Most Extreme Differences	Absolute		.121
	Positive		.098
	Negative		-.121
Test Statistic			.121
Asymp. Sig. (2-tailed)			.000 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.052 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.047
		Upper Bound	.058

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 926214481.

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2024

Hasil uji normalitas data pada table diatas memperlihatkan bahwa nilai Asymp. Sig. yang dihasilkan adalah 0.052 yang berarti lebih besar dari nilai signifikansi sebesar 0,05. Sehingga data penelitian ini berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui model regresi memiliki korelasi atau tidak antar variabel bebas. Pada model regresi uji multikolinieritas diukur dari besaran VIF (*variance inflation factor*), Jika nilai VIF < 10, dan nilai tolerance > 0,1 maka dinyatakan tidak adanya atau tidak terjadi multikolinieritas.

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	t		
(Constant)	24.889	4.341		5.733	.000	
DISIPLIN KERJA	.087	.089	.083	1.975	.007	.949
BEBAN KERJA	.336	.088	.360	3.821	.005	.780
DUKUNGAN ORGANISASI	.138	.086	.153	1.670	.009	.765

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2024

Dari table diatas diketahui bahwa nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas. Artinya bahwa diantara variabel kompensasi, dukungan organisasional dan keterikatan kerja tidak saling mempengaruhi.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Tidak terjadi heterokedastisitas jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 dan terjadi heterokedastisitas jika nilai signifikannya kurang atau lebih kecil dari 0,05.

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-3.618	3.271		-1.106	.271
	DISIPLIN KERJA	.074	.067	.102	1.100	.274
	BEBAN KERJA	-.009	.066	-.013	-.128	.898
	DUKUNGAN ORGANISASI	.122	.065	.194	1.880	.063

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai sig lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	24.889	4.341		5.733	.000
	DISIPLIN KERJA	.087	.089	.083	1.975	.007
	BEBAN KERJA	.336	.088	.360	3.821	.005
	DUKUNGAN ORGANISASI	.138	.086	.153	1.670	.009

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2024

Berdasarkan dari analisis tabel diatas maka diketahui model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_1$$

$$Y = 24.889 + 0.087X_1 + 0.336X_2 + 0.138X_3 + e_1$$

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh persamaan dapat dijelaskan makna dari koefisien regresi sebagai berikut :

1) Konstanta (a)

Hasil dari nilai konstanta menunjukkan angka 24.889. Hal ini mencerminkan bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel bebas, seperti disiplin kerja, beban kerja, dan dukungan organisasi, nilai variabel terikat yaitu kinerja akan tetap konstan sebesar 24.889.

2) Disiplin Kerja

Hasil dari koefisien menunjukkan nilai positif sebesar 0.087 antara variabel disiplin kerja dan kinerja. Ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jika variabel disiplin kerja mengalami peningkatan satu satuan, Variabel kinerja juga akan meningkat sebesar 0.087 satuan.

3) Beban Kerja

Hasil koefisien menunjukkan nilai positif sebesar 0.336 antara variabel beban kerja dan kinerja. Ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan positif. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa jika variabel beban kerja mengalami peningkatan satu satuan, variabel kinerja juga akan meningkat sebesar 0.336 satuan. jika variabel beban kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka variabel beban kerja naik sebesar 0.336 satuan.

4) Dukungan Organisasi

Hasil koefisien menunjukkan nilai positif sebesar 0.138 antara variabel dukungan organisasi dan kinerja. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jika variabel dukungan organisasi mengalami peningkatan satu satuan, variabel kinerja juga akan meningkat sebesar 0.138 satuan.

e. Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji T)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	24.889	4.341		5.733	.000
	DISIPLIN KERJA	.087	.089	.083	1.975	.007
	BEBAN KERJA	.336	.088	.360	3.821	.005

DUKUNGAN ORGANISASI	.138	.086	.153	1.670	.009
a. Dependent Variable: KINERJA					

Penggunaan uji t dalam penelitian ini bertujuan untuk menilai signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Disiplin Kerja (X1)

Hasil thitung untuk variabel Disiplin Kerja adalah 1.975, sementara nilai ttabel adalah 1.658. Oleh karena itu, nilai thitung (1.975) lebih besar dari nilai ttabel (1.658), dan nilai signifikansi (0.007) kurang dari 0,05. Dengan koefisien pengaruh sebesar 0.083, maka hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Secara spesifik, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

Beban Kerja (X2)

Dengan nilai thitung sebesar 3.821 untuk variabel Beban Kerja, sedangkan nilai ttabelnya adalah 1.658, dapat disimpulkan bahwa thitung (3.821) lebih besar daripada ttabel (1.658). Selain itu, nilai signifikansinya adalah 0.005, yang lebih kecil daripada nilai 0,05. Dengan koefisien pengaruh sebesar 0.360, maka hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa secara parsial variabel Beban Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

Dukungan Organisasi (X3)

Dengan nilai thitung sebesar 1.670 untuk variabel Dukungan Organisasi, dan nilai ttabel sebesar 1.658, dapat disimpulkan bahwa nilai thitung (1.670) lebih besar dari nilai ttabel (1.658). Selain itu, nilai signifikansinya adalah 0.009, yang lebih kecil daripada nilai 0,05. Dengan koefisien pengaruh sebesar 0.153, maka hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Dukungan Organisasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

b.) Uji Stimultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	977.845	3	325.948	9.442	.000 ^b
	Residual	4004.480	116	34.521		
	Total	4982.325	119			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DUKUNGAN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Dari hasil uji secara bersama-sama, terdapat nilai Fhitung sebesar 9.442, sedangkan pada tingkat signifikansi 5% dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = n-k-1$ ($120-3-1=116$), didapatkan nilai Ftabel sebesar 2.68. Oleh karena itu, Fhitung (9.442) > Ftabel (2.68), dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Sehingga, H4 dapat diterima, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, beban kerja, dan dukungan organisasi secara stimultan berpengaruh terhadap kinerja.

Pembahasan

1. Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Delta Tirta Sidoarjo

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini membuktikan bahwa sikap kesediaan dan kerelaan pegawai PDAM Delta Tirta Sidoarjo mampu meningkatkan hasil kerja untuk membantu mewujudkan tujuan

perusahaan. Semakin tinggi disiplin kerja pegawai semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian (Suwanto, 2019), (T. Hartono, 2020), (Kholifah & Firdaus, 2023), (Dwi Wulandari et al., 2023), (Umniyyah et al., 2023) penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai. Hasil penelitian (Muna, 2022) tidak sejalan dari penelitian ini dimana disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dibangun oleh indikator Tingkat Kehadiran, Kesadaran Bekerja, Tanggung Jawab, Teladan Pimpinan dan Keadilan. Kontribusi tertinggi terletak pada keteladanan pimpinan merupakan keahlian pimpinan untuk memberikan inspirasi dan memberikan contoh perilaku yang dihormati dan diikuti oleh pegawai. Hal ini didukung oleh banyaknya responden yang sangat setuju bahwa pemimpin yang mengedepankan kerjasama cenderung membangun lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung, di mana setiap anggota tim memiliki kesempatan untuk berkontribusi dan berkembang. Selain itu, adanya peluang pengembangan karir bagi setiap pegawai menunjukkan bahwa organisasi memberikan perhatian pada pertumbuhan profesional dan pribadi anggota timnya.

Penelitian ini berdasarkan dengan pernyataan ini sejalan dengan teori (Sumardin, 2020) Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mematuhi peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu, disiplin memiliki peran penting sebagai sarana untuk mencapai tujuan. Pembinaan disiplin merupakan bagian integral dari manajemen yang sangat krusial, di mana tujuannya adalah untuk mengatur pelaksanaan tugas-tugas secara efektif, mendorong kerjasama, dan memastikan penyelesaian tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan, sambil mempertahankan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

2. Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Delta Tirta Sidoarjo

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini membuktikan bahwa tuntutan dari perusahaan yang harus diselesaikan pegawai PDAM Delta Tirta Sidoarjo mampu meningkatkan hasil kerja untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu & Rushadiyati, 2021), (Neksen et al., 2021) penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai. Hasil penelitian (Ahmad et al., 2019) tidak sejalan dari penelitian ini dimana beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa beban kerja yang dibangun oleh indikator Target yang harus dicapai, Kondisi pekerjaan, Standart pekerjaan, Waktu istirahat dan Perubahan pekerjaan. Kontribusi tertinggi terletak pada kondisi pekerjaan merupakan pemimpin mengevaluasi tingkat stres yang dialami oleh pegawai PDAM Delta Tirta sebagai hasil dari tuntutan dan kondisi pekerjaan. Hal ini didukung oleh banyaknya responden yang sangat setuju bahwa kesediaan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan Standard Operating Procedures (SOP) menunjukkan ketaatan terhadap prosedur yang telah ditetapkan dalam organisasi, yang dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja.

Penelitian ini sejalan dengan teori (Sofiana et al., 2020) Organisasi memberikan beban tugas kepada karyawan yang dapat dikategorikan sebagai beban kerja sesuai dengan standar, beban kerja yang berlebihan (*over capacity*), dan beban kerja yang kurang (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu berat atau terlalu ringan memiliki potensi dampak negatif terhadap organisasi tersebut, yang mungkin mengakibatkan kurang efisiennya pelaksanaan tugas-tugas.

3. Dukungan Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Delta Tirta Sidoarjo

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini membuktikan bahwa kontribusi perusahaan menghargai pegawai

untuk kemajuan perusahaan mampu meningkatkan hasil kerja membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin tinggi dukungan organisasi semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian (Umihastanti & Frianto, 2022), (Siregar & Pasaribu, 2022), (Kurniawan & Abadiyah, 2021) penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai. Hasil penelitian (Tanjung et al., 2020) tidak sejalan dari penelitian ini dimana dukungan organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dibangun oleh indikator (Penghargaan pekerjaan), Kondisi Kerja, Kesejahteraan Pegawai, Pengembangan dan Kepedulian. Kontribusi tertinggi terletak pada kepedulian merupakan efektivitas suatu kondisi lingkungan perusahaan yang berperan sebagai tempat bagi para pegawai untuk bekerja. Hal ini didukung oleh banyaknya responden yang sangat setuju bahwa komitmen perusahaan dalam memberikan dukungan kepada pegawai serta menekankan bahwa setiap anggota tim memiliki peluang untuk meningkatkan karir mereka di dalam perusahaan.

Penelitian ini berdasarkan dengan Pernyataan ini sejalan dengan teori (Siregar & Pasaribu, 2022) Dukungan dari organisasi dan manajemen memiliki potensi untuk meningkatkan motivasi karyawan. Individu yang sejalan dengan nilai-nilai organisasi cenderung berinteraksi dengan efisien dalam sistem nilai organisasi tersebut, mengurangi tingkat ketidakpastian dan konflik, serta meningkatkan tingkat kepuasan dan kinerja.

5. Penutup

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, beban kerja dan dukungan organisasi memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai PDAM Delta Tirta Sidoarjo. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja, beban kerja dan dukungan organisasi yang merupakan bentuk untuk menunjukkan tingkat keberhasilan didalam sebuah perusahaan.

Saran :

Berdasarkan dari kesimpulan dan implikasi daripada penelitian ini, peneliti memberikan bebrapa saran yakni:

1. Pada pimpinan untuk mempertahankan sikap dan selalu meningkatkan tanggung jawab karena pimpinan adalah pihak yang berkomunikasi langsung dengan bawahannya.
2. Setiap pegawai senantiasa mempertahankan dan mengembangkan sikap kerja yang diharapkan dengan kerja sama yang baik akan mampu mewujudkan visi misi dan tujuan perusahaan.
3. Penelitian berikutnya diharapkan dapat menambahkan variabel bebas yang lebih inovatif untuk meningkatkan keberagaman.

Daftar Pustaka

- Ahmad, Y. ., Tewal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Diah, L., & Nugraheni, K. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Pengetahuan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Chanti Semarang. *Masyarakat Pariwisata : Journal of Community Services in Tourism*, 2(1), 59–68. <https://doi.org/10.34013/mp.v2i1.375>

- Dwi Wulandari, T., Adji Kusuma, K., & Firdaus, V. (2023). *Peranan Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Work Environment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI di Sidoarjo*. 4(6), 7897–7908.
- Hadiwijaya, H. (2018). Effect of Communication and Service Quality on Performance Nurse at Bhayangkara Hospital, Palembang. *International Journal of Social Science and Business*, 2(3), 124–131.
- Hermawan, E. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan- Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(4), 372–380.
- Hidayanti, S., Budianto, A., & Setianingsih, W. (2020). *PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI*. 2(September), 94–105.
- Jaya, S. S. (2018). Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kampus 2 Itn Malang. *Jurnal Valtech*, 1(2), 91–96.
- Kholifah, D., & Firdaus, V. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Kedisiplinan dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai (PERUMDAM Mojopahit Mojokerto). *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.47134/innovative.v3i1.11>
- Kurniawan, R., & Abadiyah, R. (2021). The Influence of Organizational Support, Leader Member Exchange, And Work Stress on Employee Performance With Employee Engagement as Intervening Variables. *Academia Open*, 3, 1–20. <https://doi.org/10.21070/acopen.3.2020.1322>
- Lenaini, I. (2021). Teknik Pengambilan Sampel Purposive Dan Snowball Sampling. *Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 6(1), 33–39. p-ISSN 2549-7332 %7C e-ISSN 2614-1167%0D
- Ma, P. H. M., & Si, M. (2015). *Metodologi penelitian Kuantitatif*.
- Muna, N. ; I. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119–1130.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282>
- Nurjaya, N. (2021). MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Esta Group Jaya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 4164–4173.
- Purnomo, M. W. (2022). Pengaruh Kualitas Layanan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bnn Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Mitra Manajemen*, 6(2), 69–82. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v6i2.583>
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Reza Nurul Ichsan. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). *Universitas Darma Agung*, 28(2), 187.
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5953–5962. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26576/26198>
- Sandria, W., Rahmat, A., Seswandi, A., Sandria, W., Kuning, U. L., & Jambi, U. M. (2022). Organizational Support Effect And Work Engagement On Employee Adaptive Performance. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(4), 2450–2462. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

- Siregar, D. A. A., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Awak Kapal Tunda Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 215–228. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.620>
- Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Noviena, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v8i1.1128>
- Sumardin, S. D. N. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA, SEMANGAT KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) PROVINSI KEPULAUAN RIAU. *BENING*, 7(2), 316–328.
- Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16–23.
- T. Hartono, M. S. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BPR SEJAHTERA BATAM. *JMBI UNSRAT*, 7(1), 220–237.
- Tanjung, R., Ariyati, Y., & Yolandari, I. (2020). *PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR(OCB), DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ADIRA FINANCE CABANG BATAM*. 7(1).
- Umihastanti, D., & Frianto, A. (2022). Pengaruh dukungan organisasi dan employee engagement terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian daerah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2021), 219–232. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/16687/7694>
- Umniyyah, T. H., Kusuma, K. A., Firdaus, V., & Andriani, D. (2023). *Employee Performance At CV Ayo Berjaya Berkarya Hubungan Antara Kerjasama Tim , Komunikasi , Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*. 4(6), 8865–8877.
- Wahab, W. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 11(2), 127–140.