



Pengaruh Omzet Penjualan, Budaya Organisasi, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo

Andi Rahmat Wijaya¹, R Abdul Haris^{2*}, Tatik Amani³, Yunaz Farada Yoga⁴

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Marga

Email : harisprof7@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah omzet penjualan, budaya organisasi, dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif melalui pendekatan asosiatif kausal, adapun responden dalam penelitian ini adalah pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo. Penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua pegawai dijadikan sampel. Dalam membuktikan dan menganalisis hal tersebut, maka digunakan uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis dengan uji t. Hasil uji t menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel omzet penjualan, budaya organisasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo.

Kata Kunci: Omzet Penjualan, Budaya Organisasi, Kedisiplinan, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine whether sales turnover, organizational culture, and discipline affect the performance of employees of the Regional Drinking Water Company (PDAM) of Probolinggo City. The research method used is quantitative through a causal associative approach, while the respondents in this study were employees of the Regional Drinking Water Company (PDAM) of Probolinggo City. Determination of the sample using saturated sampling technique where all employees are sampled. In proving and analyzing this, validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis tests, determination coefficient tests, multiple linear regression tests, and hypothesis testing with the t test are used. The t test results show a positive and significant effect of the sales turnover variable, organizational culture, and discipline on the performance of employees of the Probolinggo City Regional Drinking Water Company (PDAM).

Keywords: Sales Turnover, Organizational Culture, Discipline, Employee Performance.





1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo adalah perusahaan milik daerah yang bergerak di bidang penyediaan air bersih. Perusahaan ini berupaya untuk meningkatkan pelayanan dengan fokus pada kualitas dan kuantitas air yang memadai, serta menawarkan harga pasang baru dan tarif air yang terjangkau bagi masyarakat Kota Probolinggo. PDAM Kota Probolinggo sebagai penyedia jasa air bersih tentu harus memiliki kinerja yang baik dalam melayani pelanggan. Keberhasilan dan kegagalan perusahaan tidak hanya dinilai berdasarkan kinerja keuangannya dalam jangka pendek, tetapi juga dari kemampuannya untuk mempertahankan kinerja pegawai.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Sinambela, 2016). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain faktor omzet penjualan, faktor budaya organisasi, dan faktor kedisiplinan.

Omzet penjualan adalah total pendapatan yang diperoleh dari penjualan barang atau jasa selama periode penjualan tertentu. Omzet penjualan adalah akumulasi dari kegiatan penjualan suatu produk barang-barang dan jasa yang dihitung secara keseluruhan selama kurun waktu tertentu atau dalam satu proses akuntansi (Daga dkk, 2023).

Selain Omzet penjualan, budaya organisasi juga merupakan salah satu fungsi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia oleh perusahaan. Karena budaya organisasi pada intinya berfungsi untuk mengatur para karyawan agar mereka memahami bagaimana seharusnya mereka bersikap terhadap profesinya, beradaptasi terhadap rekan kerja, dan lingkungan kerjanya, serta berperilaku reaktif terhadap kebijakan pimpinannya (Busro, 2018).

Selain budaya organisasi, kedisiplinan juga memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Kedisiplinan adalah fungsi kooperatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2016).

Oleh karena itu berdasarkan penjelasan tersebut, judul penelitian ini adalah "Pengaruh Omzet Penjualan, Budaya Organisasi, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Probolinggo".



Rumusan Masalah

Apakah omzet penjualan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo? Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo? Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo?

2. TELAAH PUSTAKA

Omzet Penjualan

Omzet penjualan adalah total pendapatan yang diperoleh dari penjualan barang atau jasa tertentu selama periode penjualan tertentu. Omzet/omzet adalah mencakup jumlah uang yang terlibat dalam transaksi selama rentang waktu tertentu, seperti harian, mingguan, bulanan, atau tahunan. Omzet penjualan adalah akumulasi dari kegiatan penjualan suatu produk barang-barang dan jasa yang dihitung secara keseluruhan selama kurun waktu tertentu atau dalam satu proses akuntansi (Daga dkk, 2023). Omzet penjualan adalah keseluruhan jumlah pendapatan yang didapat dari hasil penjualan barang atau jasa dalam kurun waktu tertentu (Ridwan, 2022). Menurut (Mulyati dkk, 2021) indikator omzet penjualan ada 2 yaitu: Harga Jual dan Produk.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama ada, disepakati dan diikuti oleh anggota organisasi sebagai panduan perilaku dan penyelesaian masalah organisasi. Budaya organisasi juga disebut sebagai budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah lama diterapkan dan dianut bersama oleh para anggota organisasi (pegawai) sebagai norma perilaku dalam penyelesaian masalah-masalah organisasi (perusahaan) (Sutrisno, 2018). Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain (Sulaksono, 2015). Budaya organisasi adalah nilai-nilai bersama, prinsip, tradisi, dan cara melakukan hal-hal yang mempengaruhi cara anggota organisasi bertindak (Edison dkk, 2022). Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi (Afandi, 2018). Menurut (Edison dkk, 2022) indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi yaitu: Kesadaran Diri, Keagresifan, Kepribadian, Performa, dan Orientasi Tim.

Kedisiplinan

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, 2020).



Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2016). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah perilaku dan sebagai upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan perusahaan dan juga norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2018). Menurut (Sekartini, 2016) indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja pegawai yaitu: Kehadiran, Ketaatan Terhadap Peraturan Kerja, Ketaatan Pada Standar Kerja, Tingkat Kewaspadaan Tinggi, dan Bekerja Etis.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Sinambela, 2016). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2021). Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Afandi, 2018). Menurut (Edison dkk, 2022) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu: Target, Kualitas, Waktu Penyelesaian, dan Taat Asas.

Penelitian Terdahulu

Pengaruh Modal, Omzet Penjualan, Dan Jam Operasional Terhadap Laba (Prasetyaningrum dkk, 2022). Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial terdapat pengaruh omzet penjualan terhadap laba. Pengaruh Produksi Dan Omzet Penjualan Terhadap Pendapatan Pengrajin Tenun Di Desa Pringgasela (Wahyuni, 2023). Secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara omzet penjualan dengan pendapatan pengerajin tenun tahun 2019-2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Pelayanan Jasa Lombok Tengah (Mustaan dan Hamdi, 2022). Variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Probolinggo (Sari dkk, 2023). Variabel disiplin kerja punya dampak secara parsial pada hasil kerja pekerja pada Dinas Penanaman Modal serta Layanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Probolinggo. Pengaruh Kedisiplinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Kolaka (Gaprilla dkk, 2023). Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Hipotesis

H1: Bahwa ada pengaruh secara parsial antara omzet penjualan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo.

H2: Bahwa ada pengaruh secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo.

H3: Bahwa ada pengaruh secara parsial antara kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo.

3. METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif melalui pendekatan asosiatif kausal. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran) (Sugiyono, 2020). Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sujarweni, 2022). Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo yang berjumlah 69 pegawai tetap. Terdapat beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis (uji t) (Rahmansyah et al., 2021, 2022).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No. Pernyataan	X1	X2	X3	Y	Ketentuan	Keterangan
1	0,457	0,500	0,511	0,735	> 0,236	Valid
2	0,823	0,570	0,489	0,582	> 0,236	Valid
3	0,787	0,598	0,521	0,487	> 0,236	Valid
4	0,638	0,583	0,362	0,528	> 0,236	Valid
5		0,754	0,517	0,668	> 0,236	Valid
6		0,569	0,632	0,745	> 0,236	Valid
7		0,522	0,511	0,817	> 0,236	Valid
8		0,567	0,557	0,476	> 0,236	Valid
9		0,553	0,707		> 0,236	Valid
10		0,574	0,766		> 0,236	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2024



Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari 0,258 (rtabel $n = 69$, $\alpha = 5\%$), dengan demikian butir pernyataan pada variabel Omzet Penjualan, Budaya Organisasi, Kedisiplinan dan Kinerja Pegawai semuanya dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Critical Value	Keterangan
Omzet Penjualan (X1)	0,627	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,774	0,6	Reliabel
Kedisiplinan (X3)	0,755	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,775	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Dari Tabel 2 diketahui bahwa semua nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ dari hasil uji reliabilitas ini dapat disimpulkan bahwa semua daftar pernyataan (instrumen) yang digunakan bersifat reliabel, dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Ketentuan Sig	Keterangan
0.200	$>0,05$	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 3 uji normalitas Kolmogorov-Smirnov di dapat nilai Asymp Sig (2-tailed) sebesar $0.20 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	Ketentuan	VIF	Ketentuan	Keterangan
Omzet Penjualan	0.344	0,10	2.909	10	Tidak Terjadi
Budaya Organisasi	0.220	0,10	4.549	10	Tidak Terjadi
Kedisiplinan	0.320	0,10	3.122	10	Tidak Terjadi

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 4 pengujian asumsi multikolonieritas dapat diketahui nilai VIF pada variabel Omzet Penjualan (X1) = 2.909 dengan tolerance 0.344. nilai VIF pada variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 4.549 dengan tolerance 0.220. nilai VIF pada variabel Budaya Organisasi (X3) = 3.122 dengan tolerance 0.320. hasil pengujian tersebut memberikan kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung gejala (masalah) multikolonieritas karena nilai Varian Inflation Factor (VIF) < 10 serta nilai tolerance $> 0,10$.



Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Tolerance	Ketentuan	Keterangan
Omzet Penjualan (X1)	0.734	>0,05	Tidak Terjadi Masalah
Budaya Organisasi (X2)	0.272	>0,05	Tidak Terjadi Masalah
Kedisiplinan (X3)	0.642	>0,05	Tidak Terjadi Masalah

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Dari Tabel 5 uji Glejser diperoleh nilai sig pada Variabel Omzet Penjualan (X1) = 0,734, Budaya Organisasi (X2) = 0,272 dan Kedisiplinan (X3) = 0,642. Semua variabel memiliki nilai sig > 0,05 yang menunjukkan bahwa modl regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
	-2.102	
Omzet Penjualan (X1)	0,402	Hubungan Positif
Budaya Organisasi (X2)	0,273	Hubungan Positif
Kedisiplinan (X3)	0,416	Hubungan Positif

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

$$Y = -2.102 + 0,402X_1 + 0.273X_2 + 0,416X_3 + e$$

Berdasarkan model regresi tersebut, maka hasil dari regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut: Diketahui Nilai konstanta bernilai negatif sama dengan -2.102, artinya variabel bebas seperti Omzet Penjualan, Budaya Organisasi, dan Kedisiplinan nilainya sama dengan nol, maka Kinerja Pegawai nilainya sebesar 2,102. Koefisien regresi B_1 (Omzet Penjualan) = 0,402 bernilai positif, artinya variabel Omzet Penjualan berdampak positif kepada Kinerja Pegawai sebesar 0,402. Koefisien regresi B_2 (Budaya Organisasi) = 0,273 bernilai positif, artinya variabel Budaya Organisasi berdampak positif kepada Kinerja Pegawai sebesar 0,273. Koefisien regresi B_3 (Kedisiplinan) = 0,416 bernilai positif, artinya variabel Kedisiplinan berdampak positif Kepada Kinerja Pegawai sebesar 0,416.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Adjusted R Square	Keterangan
1	0,823	82,3% berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 7 pengujian yang telah dilakukan menunjukkan nilai Adjusted R Square ialah 0,823 yang berarti seluruh variabel independen yaitu Omzet Penjualan,



Budaya Organisasi, dan Kedisiplinan pada penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 82,3% terhadap variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 17,7% didukung faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Uji Hipotesis

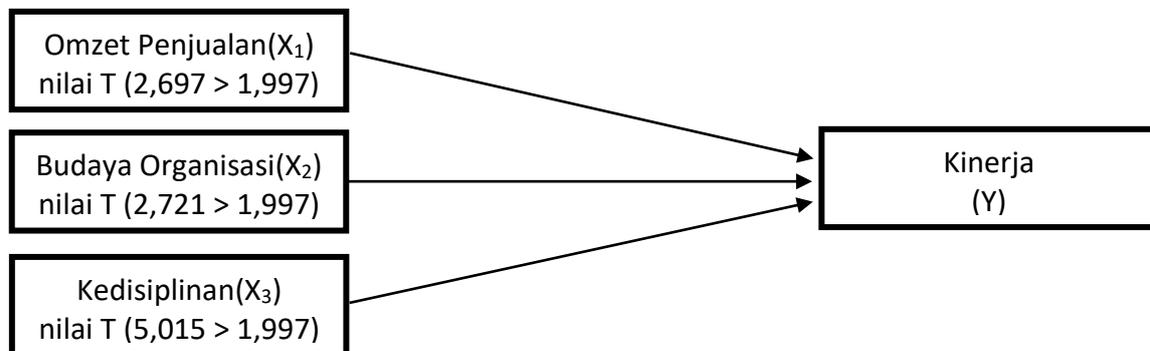
Tabel 8. Hasil Uji T

Variabel	Sig.	Ketentuan sig.	Keterangan
Omzet Penjualan (X ₁)	0,009	< 0,05	Berpengaruh
Budaya Organisasi (X ₂)	0,008	< 0,05	Berpengaruh
Kedisiplinan (X ₃)	0,000	< 0,05	Berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Diketahui bahwa variabel Omzet Penjualan menunjukkan nilai t hitung > t tabel sebesar 2.697 > 1.997 dan nilai signifikansi 0.009 < 0.05 sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Omzet Penjualan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Budaya Organisasi. Diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi menunjukkan nilai t hitung > t tabel sebesar 2.721 > 1.997 dan nilai signifikansi 0.008 > 0.05 sehingga disimpulkan berpengaruh positif dan signifikan variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Kedisiplinan menunjukkan nilai t hitung > t tabel sebesar 5.015 > 1.997 dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05 sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai.

Pembahasan



Gambar 1 : Hasil Kerangka Berpikir

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Pengaruh Omzet Penjualan Terhadap Kinerja Pegawai

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Omzet Penjualan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian terbukti jika hipotesis pertama (H₁) dapat diterima yaitu "Terdapat pengaruh signifikan Omzet Penjualan (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo". Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Prasetyaningrum et al.,(2022) yang berjudul Pengaruh Modal,



Omzet Penjualan, Dan Jam Operasional Terhadap Laba dengan hasil penelitian bahwa omzet penjualan berpengaruh positif signifikan terhadap laba.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian terbukti jika hipotesis kedua (H2) dapat diterima yaitu "Terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo". Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pratiwi et al.,(2023) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo dengan hasil penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian terbukti jika hipotesis ketiga (H3) dapat diterima yaitu "Terdapat pengaruh signifikan Kedisiplinan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo". Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sari et al.,(2023) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Probolinggo dengan hasil penelitian bahwa kedisiplinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Omzet Penjualan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Probolinggo. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Probolinggo. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Probolinggo. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk mengadakan pengembangan penelitian ini dengan menambah variabel bebas baru yang tidak diteliti didalam penelitian ini, serta guna untuk ilmu pengetahuan dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Daga, R., Samad, A., & Mardana, A. (2023). *Smart Register, UMKM dan Pendapatan Asli Daerah*. Indramayu: Penerbit Adab.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.



- Gaprilla, Kumalasari, F., & Suwanto. (2023). Pengaruh Kedisiplinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Kolaka. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 2(4), 170–180.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyati, A., HR, I., Zabidi, I., Hendra, L., & Suryono, D. W. (2021). Pengaruh Penggunaan Instagram Terhadap Omzet Penjualan Produk Pakaian pada UMKM Inoy Daily Wear di Tasikmalaya. *Jurnal STEI Ekonomi*.
- Mursidah, N. (2023). *Menggapai Asa Bersama Mengatualkan Nilai-Nilai Berakhlak*. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Mustaan, & Hamdi, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Pelayanan Jasa Lombok Tengah. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 4047–4060.
- Prasetyaningrum, N. E., Hendarti, Y., & Rahayu, E. S. (2022). Pengaruh Modal, Omzet Penjualan, Dan Jam Operasional Terhadap Laba. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(12), 18253–18262.
- Rahmansyah, A. I., Balqis, N. S., Rahajeng, Y., Elmas, M. S. H., & Masluha, S. (2022). The Effect of Non Performing Financing and Financing to Deposit Ratio On Return On Assets. *Assets : Jurnal Ilmiah Ilmu Akuntansi, Keuangan Dan Pajak*, 6(2), 100–107. <https://doi.org/10.30741/assets.v6i2.849>
- Rahmansyah, A. I., Wardayati, S. M., & Miqdad, M. (2021). Audit Committee, Board, and Audit Report Lag. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 11(1), 19–30. <https://doi.org/10.30741/wiga.v11i1.577>
- Ridwan. (2022). *Akuntansi Dan Laba Aplikasi Pada UMKM*. Pasaman Barat: CV. Azka Pustaka.
- Sari, D. R., Haris, A., & Hermawan, D. J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Probolinggo. *Journal Management, Accounting, and Digital Business*, 1(3), 361–370.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 64–75.
- Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2022). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wahyuni, B. L. (2023). Pengaruh Produksi Dan Omzet Penjualan Terhadap Pendapatan Pengerajin Tenun Di Desa Peringgesela. *Jurnal Pendidikan Sosial dan Ekonomi*, 1(1), 10–20.