

# Pengaruh Disiplin Kerja, *Perceived Organizational Support* dan *Career Development* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PERUMDA Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan

Ida Ayu Arik Anggari Putri <sup>(1)</sup>

I Gusti Ayu Wimba <sup>(2)</sup>

I Putu Putra Astawa <sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)(3)</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia  
e-mail: [anggariputri46@gmail.com](mailto:anggariputri46@gmail.com)

## ABSTRACT

*Human resources are a very important factor possessed by an agency, organization or company, because their existence is the key that determines the development of an organization. The decline in job satisfaction can be seen from the phenomenon that occurred at the Tirta Amertha Buana Perumda Office, showing a lack of employee job satisfaction as indicated by declining employee performance. The aim of this research is to determine the influence of work discipline, perceived organizational support and career development on job satisfaction. This research used all Perumda employees as a research sample with a total of 182 people. The data collection method uses a questionnaire containing a Likert scale for each indicator statement of the research variable. The analysis technique used is multiple linear regression analysis technique. The results of this research are that partially work discipline, perceived organizational support and career development have a positive and significant effect on job satisfaction. Simultaneously, work discipline, perceived organizational support and career development have a significant effect on job satisfaction of Perumda Tirta Amertha Buana employees, Tabanan Regency. It can be suggested that companies pay attention to work discipline, perceived organizational support and career development because these variables are able to increase employee job satisfaction, which is hoped to be able to improve the performance of Perumda Tirta Amertha Buana, Tabanan Regency.*

**Keywords:** *Work Discipline; Perceived Organizational Support; Career Development; Job satisfaction*

## ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi maupun perusahaan, karena keberadaannya merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu organisasi. Menurunnya kepuasan kerja dapat dilihat dari fenomena yang terjadi di Kantor Perumda Tirta Amertha Buana menunjukkan kurangnya kepuasan kerja pegawai yang ditunjukkan dari kinerja pegawai yang menurun. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, *perceived organizational support* dan *career development* terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan seluruh pegawai Perumda sebagai sampel penelitian dengan jumlah 182 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang berisi skala likert untuk masing-masing pernyataan indikator dari variabel penelitian. Teknik analisis yang digunakan ada teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah secara parsial disiplin kerja, *perceived organizational support* dan *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan disiplin kerja *perceived organizational support* dan *career development* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai

---

Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan. Dapat disarankan agar perusahaan memperhatikan disiplin kerja *perceived organizational support* dan *career development* dikarenakan variabel-variabel tersebut mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang harapannya mampu meningkatkan kinerja dari Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan.

**Kata kunci: Disiplin Kerja; Perceived Organizational Support; Career Development; Kepuasan Kerja**

## Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi maupun perusahaan, karena keberadaannya merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu organisasi. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di suatu organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi harus dapat memberikan perhatian pada kebutuhan, keinginan, dan harapan dari pegawai terhadap pekerjaan yang mereka geluti. Adanya kesesuaian harapan yang diinginkan pegawai yang ada dapat memberikan pengaruh positif terhadap organisasi. Salah satunya dengan menciptakan lingkungan kerja yang disiplin, aman dan nyaman serta memberikan kepastian terhadap pengembangan karir (*career development*) agar dapat menciptakan kepuasan kerja sehingga produktivitas pegawai semakin meningkat Tasrif (2021).

Selain mempertimbangkan kepuasan kerja perusahaan juga akan mempertimbangkan kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja menjadi hal yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut Rahmat (2020). Dengan mengetahui tentang sikap, perbuatan dan tingkah laku pegawai sehingga menjadi tolak ukur dalam instansi untuk dapat menetapkan peraturan dan tata tertib serta melakukan pembinaan bagi pegawai dapat diketahui dari hasil kerja yang telah dilaksanakan, salah satu penilaian prestasi kerja itu sendiri meliputi disiplin kerja pegawai Jumianto & Pristiyono (2022). Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.

Pegawai akan melakukan penilaian sejauh mana instansi tempat mereka bekerja peduli tentang kesejahteraan pegawainya, penilaian pegawai kepada penghargaan atau apresiasi yang diberikan oleh instansi atas kontribusi yang sudah dilakukan pegawai disebut dengan *Perceived organizational support* (POS) Tasrief & Fauzi (2021). *Perceived organizational support* adalah dukungan organisasi yang ditandai dengan rasa yakin perihal sejauh mana perusahaan mengevaluasi kinerja, meninjau kemakmuran pegawai, menanggapi kritik dan saran, menjamin

---

kesejahteraan pekerja, dan memberdayakan pekerja dengan adil Fairnandha (2021). Pada akhirnya, *perceived organizational support* akan membuat individu memiliki kondisi pikiran positif ketika bekerja dan memiliki minat terhadap pekerjaannya sehingga lebih menunjukkan keterlibatan akibat hadirnya bantuan material maupun dukungan emosional yang mereka butuhkan Trijayanti (2020). Menurut Febriansyah & Henndy (2020) pegawai dalam sebuah organisasi akan cenderung untuk membentuk sebuah kepercayaan secara umum terkait sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli atas kesejahteraannya.

Menurut Singodimedjo dalam penelitian Sinambela (2021) karir merupakan urutan dari kegiatan-kegiatan, perilaku-perilaku yang berkaitan dengan kerja, sikap, dan aspirasi-aspirasi yang berhubunga selama hidup seseorang. Perusahaan harus mempertimbangkan dan mengelola pengembangan karir yang sesuai untuk semua pegawainya, karena kemampuan lebih tinggi dari aslinya membantu pegawai memahami fungsi, peran, dan tanggung jawab mereka di lingkungan kerjanya Rugaiyah. (2022). Salah satu badan usaha milik pemerintah khususnya dalam hal ini sebagai pengelola aset daerah untuk keperluan masyarakat yaitu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan air bersih tersebut maka pemerintah melalui Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) memberikan hak dan wewenang kepada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) untuk mengelola sektor pelayanan distribusi air bersih bagi masyarakat umum dan memenuhi kebutuhan dari masyarakat dalam hal kebutuhan air bersih. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan salah satu unit usaha milik daerah yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum.

PDAM Kabupaten Tabanan ini merupakan unit penyedia jasa air bersih yang berada di bawah tanggung jawab Kementrian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Berdasarkan Perpres nomor 27 Tahun 2020 tentang Kementrian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat salah satu fungsi kementrian PUPR yaitu melakukan perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengelolaan sumber daya air, penyelenggaraan sistem penyediaan air minum. Kantor Pusat Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan saat ini memiliki jumlah pegawai sebanyak 182 orang. Jumlah pegawai tetap pada Kantor Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan adalah 139 orang yang terdiri dari 111 pegawai laki-laki dan 28 pegawai perempuan. Sedangkan jumlah pegawai tidak tetap Kantor Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan adalah 43 orang yang terdiri dari 29 pegawai laki-laki dan 14 pegawai perempuan. Pada observasi awal yang telah dilakukan, ditemukan fenomena permasalahan mengenai tingkat absensi pegawai. Ditunjukkan tingginya tingkat absensi tahunan pada pegawai Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan.

---

Dari hasil perhitungan persentase tingkat absensi secara keseluruhan didapatkan rata-rata sebesar 3,03 persen. Dengan angka tersebut dapat dikatakan tingkat absensi pegawai Kantor Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan tinggi. Tingginya tingkat absensi pada pegawai Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan dikarenakan banyaknya pegawai yang mengambil cuti melebihi jatah cuti yang sudah diberikan oleh perusahaan. Tingkat pendidikan SMA menunjukkan angka tertinggi pendidikan terakhir pegawai Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan yaitu terdapat sebanyak 106 orang. Sedangkan angka terendah terdapat pada tingkat pendidikan S2 yaitu hanya 1 orang. Hal tersebut dikarenakan perusahaan tidak memberikan bantuan atau beasiswa untuk pegawai yang ingin menempuh pendidikan yang lebih tinggi sehingga dapat mengurangi minat pegawai untuk melanjutkan pendidikannya. Maka dari itu sulit bagi pegawai mendapatkan peluang untuk mendapatkan promosi jabatan. Promosi jabatan akan diberikan kepada pegawai yang telah mengikuti pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh perusahaan.

pada observasi yang dilakukan terdapat 67 orang pegawai merasa kurang puas terhadap pekerjaannya saat ini. Ketidakpuasan tersebut terjadi disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya kurangnya fleksibilitas dalam menjalankan tugas dan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stress dan penurunan kualitas hidup. Pada pernyataan kedua terdapat 75 orang pegawai merasa kurang puas dengan rekan kerjanya, komunikasi yang buruk antara sesama rekan kerja dapat menjadi salah satu faktor penyebab rasa tidak puas. Pegawai merasa bahwa upaya mereka kurang dihargai atau diapresiasi oleh perusahaan, mereka cenderung merasa kurang termotivasi dan tidak puas dengan pekerjaan mereka. Total rata-rata sebesar 61,53 persen dari 115 orang pegawai Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja. Hasil ini membuktikan memang benar pegawai merasakan ketidakpuasan dalam bekerja yang dapat memperburuk kinerja dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan latar belakang fenomena yang terjadi pada perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Disiplin Kerja, *Perceived Organizational Support* Dan *Career Development* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan”

Berdasarkan penelitian Rahayu (2023) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pekerjaan disiplin, motivasi kerja dan komitmen organisasi pada kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Komering Ulu. Jenis

---

penelitian ini adalah kuantitatif Penelitian dengan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan cara menggunakan kuesioner dan studi literatur. Analisis data yang digunakan sederhana regresi linier dan uji regresi berganda dengan SPSS 26. Sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji f, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil analisis, ternyata dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan..

Berdasarkan penelitian Jumianto & Pristiyono (2022) yang berjudul “Pengaruh Analisis Jabatan, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Analisis Jabatan, pengembangan karir, disiplin kerja, dan pekerjaan kinerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara independent Variabel (Analisis Jabatan, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, dan Prestasi Kerja) berpengaruh terhadap dependen variabel (kepuasan kerja). Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai Fhitung sebesar 25,199 lebih besar dibandingkan nilai Ftabel sebesar 2,47. Selain itu, diketahui secara parsial analisis posisi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai thitung lebih besar dari ttabel ( $2,762 > 1,665$ ) dan nilai koefisien sebesar 0,292 dan bertanda positif. Karier pengembangan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan diperoleh nilai thitung lebih besar dari ttabel ( $2,159 > 1,665$ ) dan nilai koefisien sebesar 0,116 dan a tanda positif. Disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), hal ini dibuktikan dengan nilai hitung lebih besar dari tabel ( $2,329 > 1,665$ ) dan nilai tabel koefisien sebesar 0,232 dan bertanda positif dan prestasi kerja ( $X_4$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai thitung lebih besar dari tabel ( $2,964 > 1,665$ ) dan nilai koefisien sebesar 0,280 dan bertanda positif.

Berdasarkan penelitian Rahmawati (2020) dan Prayekti & Sekarini (2021) yang berjudul “Hubungan *Perceived Organizational Support* (POS) Dan *Work Engagement* Terhadap *Job Satisfaction*” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan antara *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Work Engagement* Terhadap *Job Satisfaction* di PT SBB-Tangerang. Penelitian menggunakan metode asosiasif dengan pendekatan kuantitatif, dimana teknik analisis data deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran atas tanggapan jawaban responden dan sebaran data, sedangkan analisis statistik inferensial untuk pengujian hipotesis. Pengumpulan kuesioner dan pengamatan langsung di lapangan dengan Menggunakan kuesioner

---

kepada 96 responden, teknik pengujian data yang dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji t (uji secara parsial), dan uji F (uji secara simultan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel *Perceived Organizational Support* ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif terhadap *Job Satisfaction* (Y) dan *Work Engagement* ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif terhadap *Job Satisfaction* (Y). Secara simultan variabel *Perceived Organizational Support* ( $X_1$ ) dan *Work Engagement* ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif terhadap *Job Satisfaction* (Y). Dengan nilai persamaan regresi berganda  $Y = 8,104 + 0,551 X_1 + 0,271 X_2$  dengan koefisien determinasi sebesar 83,1% yang sisanya dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti.

Berdasarkan penelitian Hasyim dkk. (2022) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pekerjaan disiplin dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (kasus studi karyawan perusahaan di Kawasan Industri MM2100. Responden penelitian ini adalah 100 orang karyawan perusahaan di Kawasan Industri MM2100. Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif dan teknik pengolahan datanya menggunakan Smart PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian Kurniawan & Farisca (2021) yang berjudul “Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *self efficacy* dan *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja pegawai dengan *work engagement* sebagai variabel intervening pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pesisir selatan. Dengan mengedarkan kuesioner sebanyak 55 responden. Hasil analisis data menyimpulkan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *perceived organizational support* terhadap terhadap variabel *work engagement*. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *perceived organizational support* terhadap variabel kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian Pratiwi & Muzakki (2021) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karier Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan PT Prima Sejahtera Indonesia” penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh faktor-faktor yang berhubungan dengan karyawan produktifitas. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Hasilnya menunjukkan bahwa ada merupakan pengaruh langsung Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan Produktifitas. Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja.

Pekerjaan Kepuasan sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh tidak langsung Karir Perkembangan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai, dengan hasil sobel test.

H1 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan.

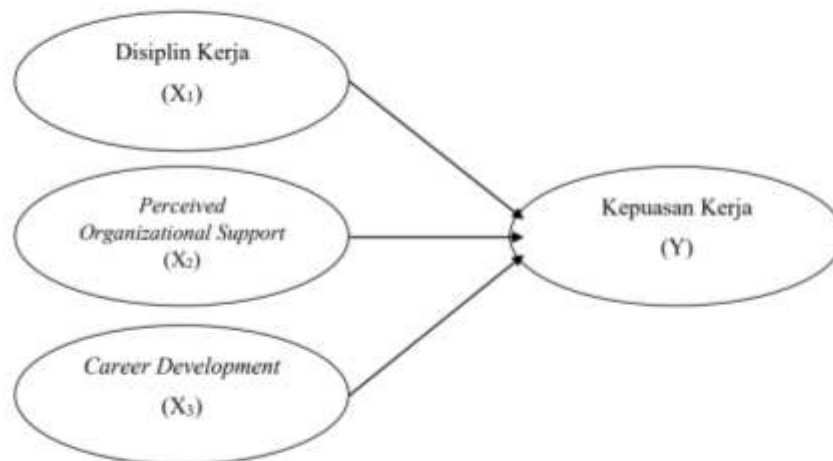
H2 : Diduga *Career Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan.

H3 : Diduga *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan.

H4 : Diduga Disiplin Kerja, *Perceived Organizational Support*, dan *Career Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan.

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang kuat untuk mengetahui peran Disiplin Kerja, *Perceived Organizational Support* dan *Career Development* terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan.



**Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian**

Sumber : Tasrif (2021), Rahmi dkk. (2021)

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan yang beralamat di Jalan Wagimin No.27, Kediri, Kecamatan Kediri, Kabupaten Tabanan, Bali. Alasan penulis memilih lokasi penelitian ini karena adanya tingkat absensi tanpa keterangan pada

pegawai Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan periode tahun 2022 sampai dengan 2023 bulan Juni.

Populasi penelitian ini adalah pegawai Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan yang berjumlah 182 orang. Pada penelitian ini menggunakan seluruh karyawan sebagai sampel yang berjumlah 182 orang responden. Dalam pengambilan sampel dari satu populasi dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode observasi, metode wawancara, dokumentasi, studi pustaka, serta metode kuesioner. Analisis yang digunakan adalah uji instrumen penelitian yaitu uji validitas dan reliabilitas. Untuk uji hipotesis menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

**Tabel 1. Uji Validitas**

No.	Variabel	Instrumen	Pearson Correlation	Standar	Ket.
1.	Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,478	0.30	Valid
		Y.2	0,578	0.30	Valid
		Y.3	0,494	0.30	Valid
		Y.4	0,424	0.30	Valid
		Y.5	0,493	0.30	Valid
		Y.6	0,404	0.30	Valid
2.	Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,377	0.30	Valid
		X1.2	0,501	0.30	Valid
		X1.3	0,526	0.30	Valid
		X1.4	0,445	0.30	Valid
		X1.5	0,584	0.30	Valid
3.	<i>Perceived Organizational Support</i> (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,621	0.30	Valid
		X2.2	0,692	0.30	Valid
		X2.3	0,678	0.30	Valid
		X2.4	0,657	0.30	Valid
		X2.5	0,617	0.30	Valid
		X2.6	0,383	0.30	Valid
		X2.7	0,518	0.30	Valid
		X2.8	0,554	0.30	Valid
4.	<i>Career Development</i> (X <sub>3</sub> )	X3.1	0,676	0.30	Valid
		X3.2	0,671	0.30	Valid
		X3.3	0,673	0.30	Valid
		X3.4	0,716	0.30	Valid
		X3.5	0,526	0.30	Valid

Sumber : Data diolah (2024)

Dapat dilihat pada Tabel 1. bahwa seluruh indikator variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>), *perceived organizational support* (X<sub>2</sub>), *career development* (X<sub>3</sub>) serta kepuasan kerja (Y) pada penelitian ini



yaitu memiliki nilai *pearson correlation* lebih dari 0,30. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen pada penelitian ini telah memenuhi syarat validitas atau dapat dinyatakan valid.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliailitas**

No.	Variabel	Jumlah Instrumen	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ket.
1.	Disiplin Kerja ( $X_1$ )	5	0,650	Reliabel
2.	<i>Perceived Organizational Support</i> ( $X_2$ )	8	0,735	Reliabel
3.	<i>Career Development</i> ( $X_3$ )	5	0,757	Reliabel
4.	Kepuasan Kerja (Y)	6	0,662	Reliabel

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 2. dapat dilihat bahwa instrumen-instrumen variabel pada penelitian ini yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ), *perceived organizational support* ( $X_2$ ), *career development* ( $X_3$ ) serta kepuasan kerja (Y) memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen variabel pada penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi atau dapat dinyatakan reliabel

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		182
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97283043
Most Extreme Differences	Absolute	.039
	Positive	.033
	Negative	-.039
Test Statistic		.039
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
Exact Sig. (2-tailed)		.940
Point Probability		.000
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan uji normalitas yang ditampilkan pada Tabel 3. tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Pada Tabel 4. menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,885 lebih besar dari 0,1, variabel *perceived organizational support* ( $X_2$ ) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,775 lebih besar dari 0,1, variabel *carerr development* ( $X_3$ ) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,842. Variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), *perceived organizational support* ( $X_2$ ) dan

*carerr development* (X<sub>3</sub>) memiliki nilai VIF sebesar kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Toleranc e	VIF
1 (Constant)	6.929	1.391			
Disiplin Kerja (X1a)	.187	.058	.166	.885	1.130
Perceived Organizational Support (X2)	.171	.030	.313	.775	1.290
Career Development (X3)	.418	.042	.520	.842	1.188

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data diolah (2024)

**Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.682	.830		2.027	.044
Disiplin Kerja (X1)	-.033	.034	-.077	-.970	.333
Perceived Organizational Support (X2)	.006	.018	.028	.329	.743
Career Development (X3)	-.017	.025	-.056	-.694	.489

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Data diolah (2024)

Dari Tabel 5. dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dengan nilai *absolut residual* (ABS\_RES) lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,333, nilai signifikansi variabel *perceived organizational suport* (X<sub>2</sub>) dengan nilai *absolut residual* (ABS\_RES) lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,743, dan nilai signifikansi antara variabel *career development* (X<sub>3</sub>) dengan nilai *absolut residual* (ABS\_RES) lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,489. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

**Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.929	1.391		4.983	.000
Disiplin Kerja (X1)	.187	.058	.166	3.254	.001
Perceived Organizational Support (X2)	.171	.030	.313	5.738	.000
Career Development (X3)	.418	.042	.520	9.936	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 6, dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 6,929 + 0,187X_1 + 0,171X_2 + 0,418X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan diatas adalah :

- $a = 6,929$  secara statistik menunjukkan bahwa nilai *constant* sebesar 6,929 yang artinya apabila variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), *perceived organizational support* ( $X_2$ ), *career development* ( $X_3$ ) tidak mengalami perubahan maka kepuasan kerja bernilai sebesar konstan 6,929.
- $\beta_1 = 0,187$  koefisien regresi menunjukkan ada pengaruh positif antara variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) sebesar 0,187 yang artinya setiap terjadi peningkatan disiplin kerja ( $X_1$ ) maka akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja ( $Y$ ) dengan syarat variabel lain diasumsikan sama atau tidak mengalami perubahan.
- $\beta_2 = 0,171$  koefisien regresi menunjukkan ada pengaruh positif antara variabel *perceived organizational support* ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) sebesar 0,171 yang artinya setiap terjadi peningkatan *perceived organizational support* ( $X_2$ ) maka akan menyebabkan meningkatnya *perceived organizational support* ( $Y$ ) dengan syarat variabel lain diasumsikan sama atau tidak mengalami perubahan.
- $\beta_3 = 0,418$  koefisien regresi menunjukkan ada pengaruh positif antara variabel *career development* ( $X_3$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) sebesar 0,418 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) *career development* ( $X_3$ ) maka akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja ( $Y$ ) dengan syarat variabel lain diasumsikan sama atau tidak mengalami perubahan.

**Tabel 7. Hasil Uji Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 <sup>a</sup>	.590	.583	.981

a. Predictors: (Constant), Career Development (X3), Disiplin Kerja (X1), Perceived Organizational Support (X2)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 7, hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi (Adjusted *R Square*) adalah 0,583. Ini berarti besarnya kontribusi antara disiplin kerja ( $X_1$ ), *perceived organizational support* ( $X_2$ ), *career development* ( $X_3$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ )

adalah 58,3% sedangkan sisanya 41,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti *self efficacy*, motivasi dan komunikasi.

**Tabel 8. Hasil Uji Parsial (t-Test)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.929	1.391		4.983	.000
Disiplin Kerja (X1)	.187	.058	.166	3.254	.001
Perceived Organizational Support (X2)	.171	.030	.313	5.738	.000
Career Development (X3)	.418	.042	.520	9.936	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data diolah (2024)

Dari Tabel 8. tampak jelas bahwa nilai  $t_{hitung} = 3,254$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 1,654$  dan nilai sig 0,001 bila di bandingkan dengan nilai alpha  $\alpha = 0.05$ , maka ternyata nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , dan nilai sig lebih kecil dari nilai  $\alpha$ , sehingga berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan demikian secara parsial disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y).

Dari Tabel 8. tampak jelas bahwa nilai  $t_{hitung} = 5,738$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 1,654$  dan nilai sig 0,000 bila di bandingkan dengan nilai alpha  $\alpha = 0.05$ , maka ternyata nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , dan nilai sig lebih kecil dari nilai  $\alpha$ , sehingga berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan demikian secara parsial *perceived organizational support* ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel *perceived organizational support* ( $X_2$ ) maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y).

Dari Tabel 8. tampak jelas bahwa nilai  $t_{hitung} = 9,936$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 1,654$  dan nilai sig 0,000 bila di bandingkan dengan nilai alpha  $\alpha = 0.05$ , maka ternyata nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , dan nilai sig lebih kecil dari nilai  $\alpha$ , sehingga berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan demikian secara parsial *career development* ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel *career development* ( $X_3$ ) maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y).

**Tabel 9. Hasil Uji Simultan (F-Test)**

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	246.680	3	82.227	85.444	.000 <sup>b</sup>
Residual	171.298	178	.962		
Total	417.978	181			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Career Development (X3), Disiplin Kerja (X1), Perceived Organizational Support (X2)

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian diatas, ternyata dengan tingkat keyakinan diri 95%, kesalahan 5% dan derajat bebas pembilang 3 dan derajat penyebut 178, nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,66 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 85,444, sehingga jika dibandingkan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dan  $F_{hitung}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$  maka  $H_4$  diterima. Ini berarti disiplin kerja ( $X_1$ ), *perceived organizational support* ( $X_2$ ), *career development* ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ).

## Simpulan

Berdasarkan penelitian tentang disiplin kerja ( $X_1$ ), *perceived organizational support* ( $X_2$ ), *career development* ( $X_3$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) dapat disimpulkan antara lain :

- 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat diartikan bahwa setiap kenaikan disiplin kerja akan meningkatkan kepuasan kerja pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan.
- 2) *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat diartikan bahwa setiap terjadi kenaikan *perceived organizational support* akan meningkatkan kepuasan kerja pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan.
- 3) *Career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat diartikan bahwa setiap terjadi kenaikan *career development* akan meningkatkan kepuasan kerja pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan.
- 4) Disiplin kerja, *perceived organizational support*, *career development* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat diartikan jika terjadi kenaikan disiplin kerja, *perceived organizational support*, *career development* secara

## Daftar Pustaka

- Fairnandha, M. M. (2021). Pengaruh *perceived organizational support*, job demands, dan job satisfaction terhadap work engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 920–930.
- Febriansyah, H., & Henndy, G. (2020). *Tujuh Dimensi Employee Engagement*. Prenada Media.
- Hasyim, W., Putra, M., & Wijayati, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 538–589.
- Jumianto, J., & Pristiyono, P. (2022). Pengaruh Analisis Jabatan, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 2(1), 142–152.
- Kurniawan, I. S., & Farisca, W. (2021). Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Leader-Member Exchange Di BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta. *JPEKA: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen dan Keuangan*, 5(2), 71–80.
- Pratiwi, A. R., & Muzakki, M. (2021). *Perceived Organizational Support* Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 111–120.

- 
- Prayekti, P., & Sekarini, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Aseli Dagadu Djokdja. *Ebbank*, 11(2), 39–44.
- Rahayu, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Dahlia, D.*, 6(1), 370–386.
- Rahmat, I. (2020). Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Serta Karyawan (Studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang). *LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah*.
- Rahmawati, I. (2020). Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah*.
- Rahmi, T., Agustiani, H., Harding, D., & Fitriana, E. (2021). Pengaruh perceived organizational support terhadap work engagement dimediasi oleh regulatory focus ibu bekerja pada masa pandemi Covid-19. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10(1), 58–69.
- Rugaiyah. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan: Peningkatan Profesionalisme Guru di Era Disrupsi Pendidikan*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Tasrief, T., & Fauzi, F. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Bidang Keuangan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen. *IndOmera*, 2(4), 53–61.
- Tasrif, M. J. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan PT Prima Sejahtera Indonesia. *JURNAL MANAJEMEN FE-UB*.
- Trijayanti, U. (2020). *Diseminasi Penelitian Spiritualitas dan Kesejahteraan Psikologis*. Zahir Publishing.