

PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTA MOEDAL KOTA SEMARANG MELALUI *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, SELF EFFICACY, DAN DISIPLIN KERJA*

Nabila Shafiya Maharani¹, Awanis Linati Haziroh², Aris Puji Purwatiningsih³, Almira Santi Samasta⁴

^{1,2,3,4} Universitas Dian Nuswantoro, Jl. Nakula I No. 5-11, Semarang, Indonesia
Email: 211202106876@mhs.dinus.ac.id

Article History

Received: 25-02-2025

Revision: 04-03-2025

Accepted: 07-03-2025

Published: 18-04-2025

Abstract. *The purpose of this study is to investigate how employee performance is impacted by self-efficacy, work discipline, and perceived organizational support. The study uses a quantitative methodology. The requirements for the purposive random sample approach include personnel who have been employed at PDAM Tirta Moedal Kota Semarang for a minimum of one year. 100 workers make up the sample size, which was established by optimizing the company's questionnaire distribution strategy. With the use of SPSS Statistics 27 software, multiple linear regression is the analytical technique used. The data analysis revealed that self-efficacy, work discipline, and perceived organizational support all significantly and favorably affect employee performance.*

Keywords: *Perceived organizational support, self efficacy, work discipline, employee performance*

Abstrak. Penelitian bertujuan menguji pengaruh *perceived organizational support, self efficacy*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini ialah kuantitatif. Penelitian ini menggunakan *purposive random sampling* dengan kriteria karyawan yang telah bekerja di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang selama minimal 1 tahun. Sampel penelitian berjumlah 100 orang karyawan ditentukan dengan memaksimalkan kebijakan penyebaran kuisioner yang diperbolehkan oleh perusahaan. Metode penelitian yang digunakan ialah analisis regresi linear berganda dengan SPSS Statistics 27. Berdasarkan hasil olah data didapat bahwa variabel *perceived organizational support, self efficacy*, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Perceived Organizational Support, Self Efficacy, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

How to Cite: Maharani, N. S. et al. Peningkatan Kinerja Karyawan Di Pdam Tirta Moedal Kota Semarang Melalui Perceived Organizational Support, Self Efficacy, Dan Disiplin Kerja. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 5 (1), 4517-4530. [10.54373/ifi Jeb.v5i2.2807](https://doi.org/10.54373/ifi Jeb.v5i2.2807)

PENDAHULUAN

Di dalam operasional sebuah bisnis, sumber daya manusia sangatlah krusial karena kinerja karyawan secara langsung memengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang optimal mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas serta berdampak positif bagi perusahaan (Samasta et al., 2024). Oleh sebab itu, meningkatkan kinerja karyawan menjadi faktor utama untuk mendukung keberhasilan dan daya saing perusahaan.

PDAM Tirta Moedal Kota Semarang ialah perusahaan yang berperan menyediakan kebutuhan masyarakat, yaitu layanan air bersih di Kota Semarang. Menjaga kinerja karyawan merupakan hal penting bagi perusahaan pelayanan publik agar dapat mencapai standar layanan yang diharapkan oleh masyarakat. Berdasarkan data yang penulis peroleh dari bagian kepegawaian di perusahaan, dapat diketahui bahwa terjadi penurunan nilai pada penilaian kinerja karyawan di tahun 2019 ke 2023, berikut datanya:

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan

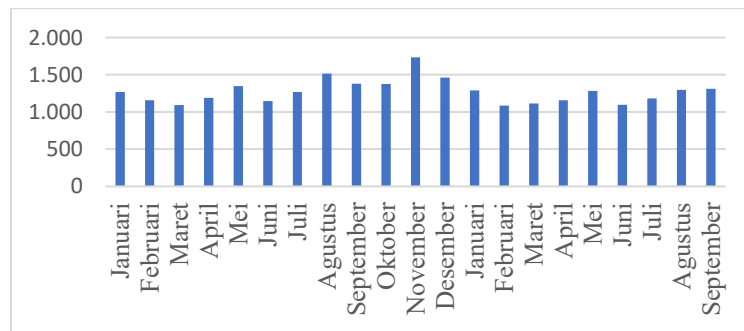
ASPEK	2019	2020	2021	2022	2023
Kesetiaan	90	90	90	90	91
Prestasi	82	80	78	78	81
Tanggung Jawab	83	82	81	82	81
Ketaatan	82	82	80	81	81
Kejujuran	85	84	84	84	81
Kerjasama	84	81	79	79	81
Prakarsa	80	79	78	78	81
Kepemimpinan	85	84	83	83	82
Jumlah	671	662	653	655	659
Rata-rata	84	83	82	82	82

Sumber: Bagian Kepegawaian PDAM Tirta Moedal Kota Semarang, tahun 2024

Berdasarkan data pada tabel penilaian kinerja karyawan, terdapat fenomena penurunan rata-rata kinerja karyawan dari tahun 2019 hingga 2023. Pada tahun 2019, rata-rata kinerja berada di angka 84, kemudian mengalami penurunan berturut-turut menjadi 83 pada tahun 2020 dan 82 pada tahun 2021 sampai tahun 2023.

Berikut juga disajikan data mengenai pengaduan pelanggan dilaporkan kepada kantor PDAM Tirta Moedal Kota Semarang periode Januari 2023 - September 2024. Untuk memberikan gambaran visual yang lebih jelas, data diolah dalam bentuk batang grafik berikut:

Tabel 2. Data Pengaduan Pelanggan



Sumber: Bagian Pengembangan Program PDAM Tirta Moedal Kota Semarang (Data Diolah) 2024

Grafik menunjukkan fluktuasi jumlah pengaduan bulanan, dengan puncaknya pada November 2023 sebanyak 1.735 pengaduan. Masalah yang dilaporkan meliputi pipa bocor, saluran tersumbat, dan gangguan aliran air. Ketika karyawan tidak dapat memberikan kinerja atau layanan yang optimal, tingkat kepuasan pelanggan cenderung menurun. Hal ini pada akhirnya menciptakan siklus negatif di mana ketidakpuasan pelanggan berkontribusi pada peningkatan jumlah pengaduan, yang kemudian semakin membebani sistem kerja perusahaan.

Hasil pra-survei terhadap 20 karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang mengenai kinerja karyawan menunjukkan bahwa 50% karyawan merasa hasil pekerjaannya belum berkualitas, serta 80% kesulitan menyelesaikan masalah kerja secara mandiri. Selain itu dari pra-survei *perceived organizational support*, 65% merasa perusahaan lebih fokus pada pencapaian bisnis dibanding kesejahteraan karyawan, dan 55% merasa kurang mendapatkan penghargaan atas pencapaian mereka, Saat karyawan percaya bahwa perusahaan memiliki perhatian terhadap kesejahteraan mereka, mereka cenderung menunjukkan tingkat motivasi lebih tinggi, serta kinerja yang lebih optimal (Purwatiningsih et al., 2024). Selanjutnya dalam aspek *self efficacy*, 60% responden merasa kurang mampu memotivasi diri, sementara dalam disiplin kerja, 50% mengaku seringkali mengalami keterlambatan dalam kehadirannya. Berdasarkan fenomena tersebut, maka penulis berniat untuk meneliti apakah kinerja karyawan mampu dipengaruhi dan ditingkatkan melalui *perceived organizational support*, *self efficacy*, dan disiplin kerja.

METODE

Metode Penelitian

Dengan menggunakan analisis kuantitatif, penelitian melibatkan semua karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang berjumlah 180 orang. Sampling dilakukan secara *purposive random sampling*, di mana peneliti menentukan responden berdasarkan kriteria atau karakteristik tertentu dan kemudian dari kelompok yang memenuhi kriteria tersebut dipilih

secara acak, dengan kriteria penelitiannya ialah karyawan yang telah memiliki masa kerja minimal 1 tahun. Perhitungan jumlah sampel ditetapkan berdasarkan rumus dari Isaac dan Michael dengan menggunakan chi kuadrat (χ^2) = 2,706, yang sesuai untuk tingkat kepercayaan 90% dan margin error 10%, dengan perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$S = \frac{\chi^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2 \cdot (N - 1) + \chi^2 \cdot P \cdot Q}$$

$$S = \frac{2,706 \times 180 \times 0,5 \times 0,5}{0,10^2 \times (180 - 1) + 2,706 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$S = 49,37 \text{ dibulatkan } 50$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Isaac dan Michael, jumlah sampel yang diperoleh adalah minimal 50 responden. Sehingga, menganut kebijakan PDAM yang membatasi penyebaran kuesioner kepada maksimal 100 orang, penulis memilih untuk memaksimalkan kebijakan tersebut dengan menyebarkan kuesioner kepada 100 responden, karena jumlah tersebut tetap memenuhi syarat penentuan sampel minimal menurut perhitungan dengan rumus Isaac dan Michael. Kuisisioner disebarakan untuk menjaring data penelitian ini. Penelitian ini menerapkan berbagai metodologi statistik dalam program SPSS Statistics 27, meliputi analisis regresi linear berganda serta pengujian hipotesis.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

H1: *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

H2: *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 3. Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
<i>Perceived Organizational Support</i> (X1)	<i>Perceived organizational support</i> ialah pandangan karyawan mengenai tingkat dukungan yang mereka terima dari organisasi. (Jelita et al., 2024)	1. Keadilan (<i>Fairness</i>) 2. Dukungan Atasan (<i>Supervisor Support</i>) 3. Dukungan Kesejahteraan Karyawan / <i>Reward & Job Condition</i> (Dalimunthe & Zuanda, 2020)
<i>Self Efficacy</i> (X2)	<i>Self efficacy</i> merupakan keyakinan personal seorang individu bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk	1. Magnitude/Level 2. Generality 3. Strenght (Dalimunthe & Zuanda, 2020)

Variabel	Definisi	Indikator
	berhasil dalam menyelesaikan tugas. (Pratiwi et al., 2022)	
Disiplin Kerja (X3)	Disiplin kerja ialah sikap kesediaan seorang karyawan untuk mengikuti serta patuh pada aturan yang berlaku di lingkungan kerjanya. (Puspita & Widodo, 2022)	1. Tingkat Absensi (Kustanto et al., 2021) 2. Patuh pada Aturan yang Ditetapkan (Rahadian & Suwandana, 2019) 3. Optimalisasi Waktu (Jufrizen, 2021) 4. Memiliki Rasa Tanggung Jawab (Irfan & Mahargiono, 2023)
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan ialah hasil yang didapat individu setelah melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab serta wewenang mereka. (Kitta et al., 2023)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Keefektifan Kerja 5. Kemandirian Karyawan (Murdiyanto & Indriyaningrum, 2022)

HASIL

Karakteristik Responden

Berdasarkan data deskriptif, penelitian ini melibatkan 100 responden, dengan persentase 56% laki-laki dan sisanya 44% perempuan, dengan dominasi responden laki-laki. Mayoritas responden berusia antara 20-30 tahun (45%), mencerminkan bahwa sebagian besar partisipan berasal dari kelompok usia muda. Sebagian besar responden memiliki pendidikan S1 (75%), menunjukkan tingkat pendidikan yang relatif tinggi. Selain itu, mayoritas responden (53%) telah bekerja di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang selama 1-5 tahun.

Uji Validitas

Seluruh item pernyataan dalam uji validitas memiliki nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,196). Artinya setiap pernyataan dikatakan valid untuk dilakukan analisis selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
POS1	,827	0,196	Valid
POS2	,779		
POS3	,731		
POS4	,791		

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
POS5	,822		
POS6	,820		
SE1	,866		
SE2	,866		
SE3	,915		
DK1	,929		
DK2	,908		
DK3	,886		
DK4	,911		
KK1	,858		
KK2	,843		
KK3	,866		
KK4	,851		
KK5	,844		

Sumber: Data diolah, 2024

Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas, masing-masing nilai *cronbach's alpha* $> 0,70$, maka seluruh pernyataan dianggap reliabel.

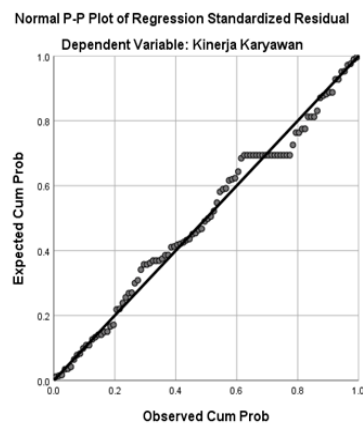
Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i> (X1)	0,882	
<i>Self Efficacy</i> (X2)	0,857	
Disiplin Kerja (X3)	0,929	
Kinerja Karyawan (Y)	0,905	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Uji Normalitas

Pola distribusi normal terlihat dari analisis grafik yang menunjukkan hubungan antara variabel, ditunjukkan dari distribusi data yang terpusat di sekitar garis diagonal menandakan model regresi sesuai dengan ketentuan uji normalitas.



Gambar 1. Uji Normalitas Data

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan pemeriksaan multikolinearitas, ditemukan nilai tolerance > 0,10 serta VIF < 10. Sehingga multikolinearitas tidak terjadi.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

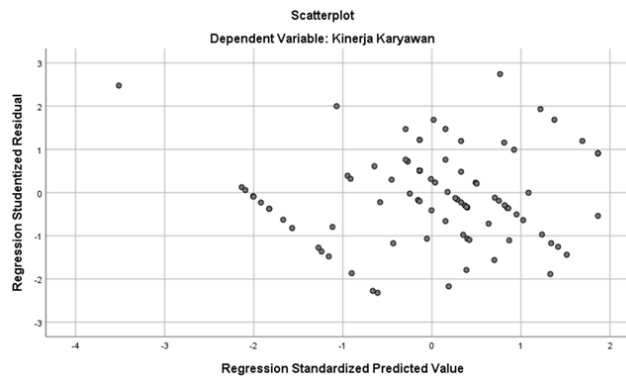
Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
POS	.466	2.147
Self Efficacy	.453	2.207
Disiplin Kerja	.525	1.904

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Uji Heterokedastisitas

Melalui pemeriksaan grafik scatterplot pada uji heteroskedastisitas, terlihat bahwa distribusi data tidak menunjukkan pola konsisten. Titik-titik pada sumbu Y yang berada di sekitar angka 0 tersebar secara acak tanpa adanya keteraturan. Ini menandakan bahwa model regresi terbebas dari indikasi heteroskedastisitas.



Selain itu uji *glesjer* menunjukan nilai signifikansi > 0,05, sehingga model regresi dikatakan terbebas heterokedastisitas.

Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas *Glesjer*

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	.814	.721	1.129	.262
	POS	-.049	.042	-1.163	.248
	Self Efficacy	.052	.067	.781	.437
	Disiplin Kerja	.051	.046	1.108	.271

Sumber: Data diolah, 2024

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	1.430	1.201
POS	.350	.070
Self Efficacy	.390	.112
Disiplin Kerja	.298	.077

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil perhitungan dianalisis dan disajikan dalam bentuk persamaan regresi berikut untuk memberikan gambaran hubungan antara variabel yang diteliti.

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

$$Y = 1,430 + 0,350X_1 + 0,390X_2 + 0,298X_3 + e$$

- Nilai konstanta (a) memberikan bukti tentang pentingnya kinerja karyawan (Y). Dalam konteks nilai kinerja karyawan sebesar 1,430, dikatakan bahwa variabel *perceived organizational support*, *self efficacy*, dan disiplin kerja adalah konstan.
- Koefisien regresi untuk *perceived organizational support* (X1) bernilai 0,350, menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1-unit pada X1 akan mengarah pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,350 unit.
- Dengan koefisien regresi sebesar 0,390 untuk variabel *self efficacy* (X2), menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1-unit pada X2 akan mengarah pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,390 unit.
- Koefisien regresi yang bernilai 0,298 untuk disiplin kerja (X3) menggambarkan bahwa setiap kenaikan 1-unit pada X3 akan mengarah pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,298 unit.

Uji T

Pengujian t dilakukan pada $\alpha = 5\%$ dengan menghitung nilai t tabel = $t(\alpha/2 ; n-k-1)$ dimana $n = 100$ dan $k = 3$, sehingga t tabel = $t(0,025 ; 96)$, maka diperoleh nilai sebesar 1,984. Nilai ini menjadi batas acuan dalam menilai signifikan atau tidaknya pengaruh.

Tabel 9. Hasil Uji T

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	1.191	.237
POS	4.968	.000
Self Efficacy	3.495	.001

Disiplin Kerja	3.880	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan		
Sumber: Data diolah, 2024		

a. Variabel *Perceived Organizational Support*

Perceived organizational support memiliki hitung T sebesar 4,968 menurut hasil pengujian. Oleh karena itu, nilai hitung $T > \text{tabel } T$, yaitu $4,968 > 1,984$, dan nilai signifikansinya adalah $0,000 < \text{ambang batas } 0,05$. Akibatnya, H_0 ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Hal ini menyiratkan bahwa variabel *perceived organizational support* berkontribusi ke arah positif secara signifikan pada kinerja karyawan.

b. Variabel *Self Efficacy*

Nilai hitung T *self efficacy* sebesar 3,495, berdasarkan hasil pengujian. Nilai T hitung yang diperoleh $> T$ tabel yaitu $3,495 > 1,984$. Nilai signifikansinya adalah $0,001 < 0,05$. Oleh karena H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya variabel *self efficacy* berperan secara signifikan dengan dampak positif pada kinerja karyawan.

c. Variabel Disiplin Kerja

Nilai T hitung disiplin kerja pada pengujian 3,880. Dengan demikian T hitung yang diperoleh $> T$ tabel ($3,880 > 1,984$), nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Akibatnya, H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya variabel disiplin kerja berkontribusi ke arah positif secara signifikan pada kinerja karyawan

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Terdapat indikasi yang jelas bahwa nilai R kuadrat yang disesuaikan sebesar 0,710, setara dengan 71% dari temuan uji koefisien determinasi (R²). Dalam model regresi, kekuatan hubungan antara variabel bergantung pada angka *adjusted R square* yang diperoleh. Akibatnya adalah mungkin untuk menarik kesimpulan bahwa *perceived organizational support*, *self efficacy*, dan disiplin kerja untuk menjelaskan 71% faktor yang terkait dengan kinerja karyawan. Sementara sisanya 29% dijelaskan serta dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.719	.710	1.416
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, POS, Self Efficacy				
Sumber: Data diolah, 2024				

DISKUSI

Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian, ditemukan bahwa variabel *perceived organizational support* memberikan dampak positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Perhitungan uji t menghasilkan data yang memperlihatkan bahwa nilai t hitung yang dicapai (4,968) melebihi t tabel (1,984). Selain itu, signifikansi yang didapat variabel ini lebih rendah dari 0,05 yaitu 0,000. Maka, hipotesis 1 dapat diterima.

Berdasarkan hasil deskriptif jawaban responden, terdapat pernyataan dengan perolehan skor rata-rata tertinggi yaitu 4,13, dengan pernyataan tersebut adalah “*Atasan memberikan arahan dalam bekerja*” Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang merasa bahwa mereka mendapatkan arahan dan bimbingan yang memadai dari atasan mereka. Arahan yang diberikan oleh atasan tidak hanya memberikan kejelasan dalam memahami tugas dan tanggung jawab, tetapi juga menciptakan rasa percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan yang diemban. Selain itu, arahan yang terstruktur dengan baik dapat membantu mengurangi risiko kesalahan, meningkatkan akurasi dalam pelaksanaan tugas, dan secara signifikan berkontribusi pada produktivitas karyawan baik secara individu maupun dalam kelompok kerja.

Penemuan ini semakin relevan karena didukung oleh hasil penelitian dari berbagai literatur terdahulu oleh Septianan & Muhdiyanto (2024), Jelita et al. (2024), dan Ratna Putri Wulandari & Siti Mujanah (2024). Dengan demikian, pentingnya peran arahan dari atasan dapat dikaitkan dengan persepsi positif karyawan terhadap dukungan organisasi, yang pada akhirnya memengaruhi hasil kerja yang optimal.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Ditemukan korelasi positif dan signifikan antara *self efficacy* dengan kinerja karyawan, sebagaimana ditentukan oleh hasil penelitian. Perhitungan uji t menghasilkan data yang menunjukkan nilai t hitung yang dicapai adalah 3,495, melampaui t tabel 1,984. Lebih lanjut, nilai signifikan yang dicapai jauh lebih rendah dari ambang batas 0,05 yaitu 0,001. Maka hipotesis 2 diterima.

Berdasarkan hasil deskriptif jawaban responden terdapat pernyataan yang memiliki skor rata-rata paling besar mencapai 4,1 dengan pernyataan “*Saya yakin saya mempunyai kemampuan untuk bertahan dan menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan pada situasi yang rumit*”, artinya karyawan tidak meninggalkan pekerjaan meskipun dihadapkan pada kondisi/situasi yang rumit, hal ini mencerminkan kepercayaan diri karyawan dalam menghadapi tantangan kerja. Keyakinan ini membuat karyawan tidak mudah menyerah dan

mampu mencari solusi meskipun dirinya berada dalam situasi yang kompleks. Dengan kemampuan tersebut, kinerja karyawan cenderung meningkat karena mereka dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan mencapai hasil yang optimal meskipun menghadapi hambatan.

Penelitian ini diperkuat oleh temuan dari beberapa penelitian terdahulu milik Ariyanti & Rijanti (2022), Pujiati & Sumiati (2023), dan Nurkhakiki et al. (2024). Oleh sebab itu, penguatan *self efficacy* menjadi strategi penting yang dapat diterapkan oleh organisasi guna meningkatkan produktivitas juga efektivitas kerja secara menyeluruh.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ditemukan korelasi positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada hasil perhitungan dari uji t, di mana nilai t hitung (3,880) > t tabel (1,984). Selain itu nilai signifikansi yang didapat $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis 3 dapat diterima. Temuan ini menegaskan peningkatan disiplin kerja secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil deskriptif jawaban responden, terdapat pernyataan dengan skor rata-rata tertinggi yaitu 4,17 dengan pernyataan “*Saya selalu mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan penuh rasa tanggung jawab*” Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang mempunyai kesadaran yang tinggi terhadap pentingnya tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Sikap ini mencerminkan tingkat komitmen dan disiplin kerja yang kuat, di mana karyawan tidak hanya menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab, tetapi juga melakukannya dengan sepenuh hati dan dedikasi. Tanggung jawab yang tinggi ini berperan penting dalam menciptakan produktivitas yang optimal, karena karyawan yang bertanggung jawab cenderung memiliki motivasi intrinsik untuk menyelesaikan tugas. Selain itu, disiplin kerja yang tercermin dalam perilaku ini juga berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh, karena karyawan yang konsisten dalam menyelesaikan tugasnya dapat meningkatkan efisiensi tim kerja.

Penelitian ini didukung berbagai temuan sebelumnya, seperti Murdiyanto & Indriyaningrum (2022), Ayuningtiyas & Nawatmi (2023), dan Amalia & Indriyaningrum (2023). Oleh sebabnya, penting bagi organisasi untuk terus mendorong budaya kerja yang menanamkan nilai tanggung jawab dan disiplin, karena hal tersebut terbukti dapat memberikan dampak yang positif terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan *perceived organizational support*, *self efficacy*, dan disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Kesimpulan ini didukung oleh temuan statistik dari uji hipotesis. Hal tersebut mengindikasikan bahwasanya semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasa, keyakinan diri dalam menjalankan tugas, serta kedisiplinan dalam bekerja, menyebabkan kinerja karyawan dalam organisasi semakin optimal pula.

REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang, rekomendasi yang dapat diberikan yaitu meningkatkan responsivitas atasan terhadap keluhan dan pendapat bawahan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif, mengingat indikator terendah dalam *perceived organizational support* adalah kurangnya tanggapan atasan. Selain itu, disarankan untuk meningkatkan keyakinan diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan melalui pelatihan, pendampingan intensif, dan pengembangan keterampilan, mengingat *self efficacy* karyawan masih perlu diperkuat. Kedisiplinan kerja juga perlu ditingkatkan dengan rutin mensosialisasikan peraturan perusahaan agar kepatuhan terhadap aturan lebih optimal. Untuk riset selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, pelatihan, kompensasi, atau gaya kepemimpinan, mengingat variabel independen dalam penelitian ini hanya menjelaskan 71% pengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara 29% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain.

REFERENSI

- Amalia, S., & Indriyaningrum, K. (2023). PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUMDA AIR MINUM TIRTA BUMI SERASI KABUPATEN SEMARANG. *Journal Of Management And Business*, 5(2), 1360–1370. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6982>
- Anggraeni, D., & Savitri, E. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Tiga Putri Cahyono Di Pamulang. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 5(4), 1–20. <https://doi.org/https://doi.org/10.8734/musytari.v5i4.3155>
- Ariyanti, V. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dukungan Organisasi, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PERUMDA Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang Vita. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 60–70. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.1887>
- Ayuningtiyas, S., & Nawatmi, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang. *SEIKO: Journal of ...*, 6(2), 357–369. <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/5119>
- Dalimunthe, L., & Zuanda, M. (2020). PENGARUH SELF-EFFICACY, PERCEIVED

- ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KOTA PADANG. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(1), 114–126. <https://doi.org/10.38035/JMPIS>
- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 330–343. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.112>
- Gupta, M., & Sharma, P. (2020). The Impact of Recognition and Appreciation on Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Irfan, A. A., & Mahargiono, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 2(1), 70–88. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i1.5794>
- Jelita, F., Harahap, K., & Siregar, O. M. (2024). PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Perumda Tirta Terubuk Kabupaten Bengkalis). *Bisnis Dan Keuangan TRANSEKONOMIKA | VOLUME*, 4(3), 207–214. <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 297–309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Kustanto, H., Muazza, M., & Haryanto, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 63–69. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1742>
- Masruroh, Z., & Prayekti. (2021). PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *Jurnal Syntax Transformation*, 02(04). <https://doi.org/https://doi.org/10.46799/jst.v2i4.265>
- Meria, L., & Tamzil, F. (2021). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Dan Kinerja Karyawan. *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Dan Kinerja Karyawan Forum Ilmiah*, 18, 279. https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-20815-11_1710.pdf
- Murdiyanto, A. P., & Indriyaningrum, K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PERUMDA Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang). *YUME: Journal of Management*, 5(3), 32–44. <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/yum.v4i3.1992>
- Nurkhakiki, R., Utami, E. M., & Wijayanti. (2024). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai Perumda Air Minum Tirta Gemilang Magelang). *Jurnal Volatilitas*, 6(1), 152–168. <https://doi.org/https://doi.org/10.37729/volatilitas.v6i1.4216>
- Pratiwi, W., Aisyah, & Hendharsa, A. (2022). Peran Self Efficacy Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sanggau.

- E-JOURNAL EQUILIBRIUM MANAJEMEN*, 08(01).
<https://jurnal.upb.ac.id/index.php/equalibrium/article/view/268>
- Pujiati, W. A., & Sumiati. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Lestari Kabupaten Tuban. *Economic and Business Management International Journal Januari 2023* |, 5(01), 2715–3681. <https://doi.org/10.55642>
- Purwatiningsih, A. P., Setiawan, A., & Rakhman, I. A. (2024). *Membangun Jiwa Tindak Lanjut melalui Lokakarya Kewirausahaan Syari'ah dan Pemasaran Digital pada Institut Tahfiz Bintulu Malaysia*. 22(02), 212–229. <https://doi.org/10.33369/dr.v22i1.38092>
- Puspita, D., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya*, 1(1), 31–41. <https://doi.org/https://doi.org/10.35968/36k4vb89>
- Rahadian, C. G. B. S., & Suwandana, I. G. M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Komunikasi, Dan Budaya Organisasional Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3590. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p11>
- Ratna Putri Wulandari, & Siti Mujanah. (2024). Pengaruh Self Efficacy, Kompetensi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indo Bismar Surabaya. *Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi*, 4(1), 188–200. <https://doi.org/10.51903/jupea.v4i1.2757>
- Samasta, A. S., Nurul, M., Fahriza, Z., Ingsih, K., & Adhi, N. (2024). *Economics and Digital Business Review Pengaruh Kepuasan Kerja , Motivasi Kerja , Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Semarang*. 5(2), 654–668.
- Septianan, S. E., & Muhdiyanto. (2024). Pengaruh Employee Engagement, Transformational Leadership, dan Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PERUMDA Air Minum “Tirta Gemilang” Kabupaten Magelang). *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 138–151. <https://doi.org/https://doi.org/10.31603/conference.11978>