

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIARA INDAH ABADI CABANG GUNUNG AGUNG DENPASAR

I Kadek Sastra Dwipa⁽¹⁾, Anak Agung Dwi Widyani⁽²⁾, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati⁽³⁾

Fakultas Manajemen dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: dwiwidyani@unmas.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine and analyze the effect of organizational commitment, work discipline, and self-efficacy on employee performance. To achieve organizational goals, it takes commitment from every employee to the company. In addition to commitment, an employee who does not have work discipline will find it difficult for the organization to achieve its goals. Then the presence of self-efficacy in the individual will lead to confidence in his ability to complete the work given. This research was conducted at PT. Tiara Indah Abadi Gunung Agung Branch, which is located at Jln. Mount Agung No. 125 Denpasar. The sample in this study were all employees, amounting to 36 employees. The sampling technique used was the saturated sample method. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that partially organizational commitment, work discipline and self-efficacy had a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Organizational Commitment, Work Discipline, Self Efficacy, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Di masa seperti saat ini banyak perusahaan otomotif yang bersaing dengan perusahaan lain untuk menarik minat konsumen. Persaingan global yang kompetitif menuntut perusahaan otomotif agar mampu meningkatkan daya saing guna menjaga kelangsungan hidup perusahaannya. Dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan tidak hanya produk tetapi juga dibutuhkan sumber daya berkualitas (Amrullah, 2016). Menurut Evita (2017) karyawan merupakan aset yang sangat vital bagi perusahaan. Kinerja karyawan yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan (Saraswati dan Widnyani, 2021). Menurut Mantiri (2021) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam

perusahaan adalah komitmen organisasional. Dalam mendukung kinerja yang baik dari setiap karyawan, perusahaan berusaha untuk mengarahkan para karyawannya untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan komitmen dari setiap karyawan terhadap perusahaan. Selain komitmen karyawan terhadap organisasi, menurut Mantiri (2021) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Supomo, dkk (2018) menjelaskan bahwa disiplin kerja ialah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi tingkat kedisiplinannya sehingga prestasi kerja karyawan menjadi semakin baik. Seorang karyawan yang tidak mempunyai sifat disiplin kerja, sulit bagi organisasi untuk

mencapai tujuannya. Selain komitmen serta disiplin kerja karyawan, menurut Azizi, (2021). faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan adalah *self efficacy* dari karyawan itu sendiri. Menurut Murtiningsih (2017) *Self efficacy* merupakan kemampuan diri seseorang yang mempengaruhi cara berpikir, bagaimana memotivasi diri sendiri dan bagaimana harus bertindak, karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sedangkan karyawan dengan *self efficacy* yang rendah cenderung merasa ragu-ragu bahkan merasa tidak percaya diri terhadap kemampuan yang dimilikinya.

PT. Tiara Indah Abadi merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang otomotif, yaitu penjualan kendaraan roda dua merek Piaggio yang berada di wilayah Denpasar. PT. Tiara Indah Abadi berkantor pusat di jalan Gunung Agung, Tegal Kherta, Denpasar. Selain melayani penjualan kendaraan PT. Tiara Indah Abadi juga melayani *service* kendaraan dan juga pembelian *sparepart*. Adapun permasalahan yang terjadi di PT. Tiara Indah Abadi yaitu menurunnya kinerja karyawan yang ditunjukkan dari tidak tercapainya target penjualan sepanjang tahun 2021, target penjualan PT. Tiara Indah Abadi yang seharusnya menjual 70 unit piaggio vespa perbulan, namun tidak satupun target yang ditentukan dapat tercapai. Penjualan yang ditargetkan setiap bulan masih belum ada yang terealisasi dengan baik, dimana rata-rata penjualan piaggio vespa yang dapat diselesaikan rata-rata 90,4% per bulan, sedangkan perusahaan menetapkan targetnya 100% per bulan. hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih kurang maksimal.

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan salah satunya adalah komitmen karyawan. Memiliki karyawan dengan

komitmen yang tinggi terhadap perusahaan pastilah harapan setiap perusahaan. Karyawan yang demikian diharapkan bisa ikut memajukan perusahaan. Dari data yang penulis peroleh, karyawan PT. Tiara Indah Abadi terindikasi terdapat masalah komitmen. Hal ini terlihat dari data terjadi keluar-masuknya karyawan yang membuat jumlah karyawan mengalami perubahan setiap tahunnya. Dari data yang penulis peroleh menunjukkan bahwa terdapat 8 dari 44 orang karyawan yang memilih untuk meninggalkan perusahaan pada tahun 2021. Berdasarkan informasi yang penulis peroleh dari bagian personalia, adanya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan karena tidak mampu memenuhi tekanan kerja atau target yang diberikan oleh perusahaan serta karyawan yang memilih untuk meninggalkan perusahaan karena ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Selain masalah komitmen organisasi, masalah yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan adalah masalah kedisiplinan.. Salah satu cara mengukur tingkat disiplin kerja karyawan adalah dari tingkat absensi. Adapun data absensi pada PT. Tiara Indah Abadi adalah dimana tingkat absensi karyawan setiap bulannya rata-rata tingkat absensi 3,60% menunjukkan tingkat absensi yang rendah sehingga dapat dikatakan disiplin kerja karyawan sangat rendah. Tingkat absensi yang wajar berada di bawah 2-3%, jika absensi yang mencapai 15-20% menunjukkan tingkat absensi yang sangat buruk. Selain itu, berdasarkan wawancara dengan bagian personalia, bahwa disiplin kerja karyawan masih rendah, hal ini dilihat dari adanya keterlambatan kehadiran karyawan dan percepatan jam pulang yang dilakukan. Dimana seharusnya karyawan PT. Tiara Indah Abadi melakukan absensi kehadiran pukul 09.00 dan melakukan absensi pulang pukul 18.00.

PT. Tiara Indah Abadi merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam

bidang penjualan dan jasa pelayanan kendaraan roda dua. Dimana dalam kesehariannya tentu mengutamakan pelayanan terbaik yang harus ditunjukkan oleh karyawan untuk memuaskan konsumennya. Hal tersebut membuat karyawan yang bekerja di PT. Tiara Indah Abadi harus bisa menjaga pelayanan dan kepercayaan konsumen. Selain karena kurangnya komitmen dan disiplin kerja karyawan penurunan kinerja karyawan pada PT. Tiara Indah Abadi juga terlihat dari rendahnya kepercayaan diri karyawan sehingga kualitas pelayanan yang diberikan masih mendapatkan respon negatif berupa komplain dari pelanggan. Efikasi diri yang lemah pada karyawan ditunjukkan dari sikap karyawan yang kurang memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri untuk mengatasi hambatan dalam tugas yang dihadapi. Hal itu ditunjukkan dari adanya karyawan yang mengaku belum bisa mengatasi kritik dan komplain sendirian. Mereka lebih memilih untuk meminta bantuan pada karyawan lain atau pimpinan untuk membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi. Sehingga rendahnya keyakinan diri karyawan tersebut menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak maksimal.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Karyawn

Mangkunegara (2015:67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka (Mulyadi, (2015:63). Sedangkan menurut Edison, dkk, (2016:188) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari berbagai pendapat diatas dapat diambil

kesimpulan bahwa kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, kinerja bergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh oleh karyawan. Menurut Mangkunegara (2015 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- c. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
- d. Kerja Sama
Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain sehingga secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- e. Inisiatif
Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang karyawan.

2. Komitmen Organisasi

Samsuddin (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang

sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang. Utaminingsih (2018) definisi komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu terkait dengan keterlibatannya sebagai anggota organisasi, maka hal ini menunjukkan sebagai konstruk yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi, yang menarik untuk dikaji sebagaimana konsep *self efficacy*, keterlibatan kerja, perkembangan karier, komitmen saat ini, dan intensitas keluar masuknya karyawan dalam suatu organisasi. Priansa (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yakni sikap atau keaslian watak seorang karyawan atau sikap kesungguhan seorang karyawan terhadap sebuah organisasi, dan bertujuan agar bisa dipertahankan di organisasi tersebut. Indikator Komitmen Organisasi dalam Busro (2018) menyatakan bahwa:

- a. *Affective commitment*, yakni berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan. Identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi.
- b. *Continuance commitment*, yakni suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus dikeluarkan atau ditanggung (kerugian baik finansial maupun kerugian lain) berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi.
- c. *Normative commitment*, yakni suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan utang budi pada organisasi.

3. Disiplin Kerja

Menurut Siagian, (2016:305), disiplin merupakan tindakan manajemen

untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan dan standar yang harus ditaati dan dipenuhi. Menurut Moenir, (2015:121) disiplin adalah suatu usaha yang dilakukan untuk menciptakan situasi Disiplin Kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui system pengaturan yang tepat. Hasibuan (2017;193) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Selanjutnya Sutrisno (2016:86), mendefinisikan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien. Rivai (2015: 444) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti:

- a) Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja
- b) Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c) Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- d) Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam

bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

- e) Bekerja etis, Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

4. *Self Efficacy*

Menurut Saryadi (2018) *Self efficacy* adalah penilaian karyawan terhadap diri sendiri dalam menjalani pekerjaan yang diembannya. Menurut Murtiningsih (2017) *Self efficacy* merupakan kemampuan diri seseorang yang mempengaruhi cara berpikir, bagaimana memotivasi diri sendiri dan bagaimana harus bertindak, individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan. *Self Efficacy* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi aktifitas pribadi karyawan terhadap pencapaian tugas. Sedangkan *Self Efficacy* menurut Noviawati (2016) adalah penilaian diri karyawan, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai yang diisyaratkan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan *self efficacy* merupakan keyakinan diri seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diemban pada tingkatan tertentu. Menurut Novita Sari (2015) memaparkan bahwa *Self Efficacy* terdiri dari tiga indikator, yaitu:

- a. *Magnitude* (Keyakinan)
Memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri untuk mengatasi hambatan.
- b. *Generality* (Situasi)
Mampu menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan sikap positif.
- c. *Strength* (Kekuatan Diri)
Memiliki semangat juang dan tidak mudah menyerah ketika mengalami

hambatan dalam menyelesaikan tugas.

III. METODE PENELITIAN

1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada PT. Tiara Indah Abadi Cabang Gunung Agung Denpasar. Yang beralamat di Jln. Gunung Agung No. 125 Denpasar, Bali. Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah terkait komitmen organisasi, disiplin kerja, *self efficacy*, dan kinerja karyawan pada PT. Tiara Indah Abadi Cabang Gunung Agung Denpasar.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tiara Indah Abadi Cabang Gunung Agung Denpasar yang berjumlah 36 karyawan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah diambil dari seluruh jumlah populasi sehingga teknik penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh.

3. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen.

1) Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016: 52) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *pearson correlation indstrument* dari hasil output SPSS. Jika nilai *pearson correlation indstrument* lebih besar dari 0,30 maka butir pertanyaan atau instrumen tersebut dinyatakan valid. (Ghozali, 2016: 54).

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konstan meskipun diuji beberapa kali. Perhitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik

Cronbach Alpha. Ketentuan suatu instrumen dikatakan *reliable* atau handal, apabila memiliki *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2016: 48).

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu suatu pengujian untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016:138). Pengujian normalitas distribusi data sampel dilakukan dengan menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Data sampel dikatakan berdistribusi normal jika koefisien Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari $\alpha = 5\%$.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIP). Apabila nilai $VIP \leq 10$ dan Nilai *Tolerance* $\geq 0,1$ untuk masing-masing variabel bebas berarti tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang dilakukan dengan uji *Glejser*. Jika tingkat signifikan berada di atas 0,05 maka model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan bermaksud untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel komitmen organisasi, disiplin kerja,

dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui hal tersebut maka penulis menggunakan model analisis regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2017: 336) :

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

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Nilai konstanta

b_1 = Koefisien regresi dari X_1

b_2 = Koefisien regresi dari X_2

b_3 = Koefisien regresi dari X_3

X_1 = Komitmen organisasi

X_2 = Disiplin kerja

X_3 = Variabel *Self Efficacy*

d. Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara komitmen organisasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan *Self Efficacy* (X_3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

e. Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui sebesarapapa besarnya hubungan secara simultan antara komitmen organisasi, disiplin kerja, dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase (Sugiyono, 2017).

f. Uji F

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara komitmen organisasi, disiplin kerja, dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan adalah memang nyata terjadi atau hanya diperoleh secara kebetulan (Sugiyono, 2017 : 257). Pengujiannya adalah:

1) Jika Signifikansi $F < \alpha$ (0,05) maka ada pengaruh signifikan secara simultan antara komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiara Indah Abadi.

2) Jika Signifikansi $F \geq \alpha$ (0,05) maka tidak ada pengaruh signifikan secara simultan

antara komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiara Indah Abadi.

g. Uji-t

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara komitmen organisasi, disiplin kerja, dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan adalah memang nyata terjadi atau hanya diperoleh secara kebetulan (Sugiyono, 2017: 246). Uji statistiknya adalah:

- 1) Jika Signifikansi $t < \alpha$ (0,05) maka ada pengaruh signifikan secara parsial antara komitmen organisasi, disiplin kerja, atau *self efficacy* terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Tiara Indah Abadi.
- 2) Jika Signifikansi $t \geq \alpha$ (0,05) maka tidak ada pengaruh signifikan secara parsial antara komitmen organisasi, disiplin kerja, atau *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiara Indah Abadi.

IV. HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas Instrumen

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Instrumen

Pernyataan	Pearson Correlation	Standar	Ket.
Komitmen Organisasi (X ₁)			
X1.1	0,931	0,30	Valid
X1.2	0,917		Valid
X1.3	0,931		Valid
Disiplin Kerja (X ₂)			
X2.1	0,910	0,30	Valid
X2.2	0,899		Valid
X2.3	0,789		Valid
X2.4	0,911		Valid
X2.5	0,856		Valid
Self Efficacy (X ₃)			
X3.1	0,859	0,30	Valid
X3.2	0,956		Valid
X3.3	0,945		Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y.1	0,901	0,30	Valid
Y.2	0,915		Valid
Y.3	0,807		Valid
Y.4	0,864		Valid
Y.5	0,854		Valid

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, menunjukkan bahwa semua nilai *Pearson Correlation* instrumen berada di atas 0,30. Hal tersebut berarti semua instrumen yang dipergunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Tabel 2

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Ket.
Komitmen Organisasi (X ₁)	0,917	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,966		Reliabel
Self Efficacy (X ₃)	0,910		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,917		Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 2 didapat perhitungan masing-masing variabel nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hal tersebut berarti semua instrumen sudah *reliable* dan penelitian dapat dilanjutkan.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	36
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber : Data Diolah, 2022

Tabel 3 menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF
Komitmen Organisasi	0,255	3,925
Disiplin Kerja	0,233	4,295
Self Efficacy	0,246	4,065

Sumber : Data Diolah, 2022

Tabel 5.12 menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam

model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5
Hasil Pengujian Gejala Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Komitmen Organisasi	0.110
Disiplin Kerja	0.138
<i>Self Efficacy</i>	0.428

Sumber : Data Diolah, 2022

Tabel 5. menunjukkan nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

4. Analisis Regresi Regresi Linier Berganda.

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	
	B	Std. Error			
1	(Constant)	-.687	.869	-.791	.435
	X1	.411	.153	2.697	.011
	X2	.547	.102	5.368	.000
	X3	.420	.145	2.907	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Dara Diolah, 2022

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 6, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = -0,687 + 0,411 X_1 + 0,547 X_2 + 0,420 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier ber3anda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

- Konstanta a sebesar -0,687, memiliki arti apabila tidak ada perhatian terhadap komitmen organisasi, disiplin kerja, dan *self efficacy* atau nilainya dianggap konstan, maka besarnya kinerja karyawan adalah tetap.
- b₁ sebesar 0,411, memiliki arti apabila disiplin kerja dan *self efficacy* dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya komitmen organisasi akan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

c. b₂ sebesar 0,547, memiliki arti apabila komitmen organisasi dan *self efficacy* dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya disiplin kerja akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

d. b₃ sebesar 0,420, memiliki arti apabila komitmen organisasi dan disiplin kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya *self efficacy* akan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

Dari persamaan di atas maka dapat di jelaskan arah hubungan variabel komitmen organisasi, disiplin kerja, dan *self efficacy* terhadap variabel terikat kinerja karyawan adalah positif. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana apabila komitmen organisasi, disiplin kerja, dan *self efficacy* meningkat, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Tiara Indah Abadi Cabang Gunung Agung Denpasar, begitu sebaliknya.

5. Analisis Korelasi Berganda

Tabel 7
Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966 ^a	.933	.927	1.02805

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Dara Diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 7 didapat hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,966. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2012) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,966 berada antara 0,800 – 1,000 yang berarti korelasi adalah sangat kuat.

6. Koefisien Determinasi

Tabel 8
Hasil Analisis Determinasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966 ^a	.933	.927	1.02805

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Dara Diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 8 diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,927. Ini berarti besarnya kontribusi antara komitmen organisasi, disiplin kerja, dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 92,7% sedangkan sisanya 7,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

7. Uji F

Tabel 9
Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	472.069	3	157.356	148.888	.000 ^b
	Residual	33.820	32	1.057		
	Total	505.889	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja

Sumber: Dara Diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 9, diperoleh nilai F hitung 148,888 dan signifikansi F adalah $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi, disiplin kerja, dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh nyata secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

8. Uji t

Tabel 10
Hasil Analisis Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	-.687	.869	-.791	.435
	X1	.411	.153	2.697	.011
	X2	.547	.102	5.368	.000
	X3	.420	.145	2.907	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Dara Diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 10 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk komitmen organisasi adalah 2,697, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,244, dan signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk disiplin kerja adalah 5,368, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,508, dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk *self efficacy* adalah 2,907, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,268, dan signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

9. Pembahasan

- Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiara Indah Abadi Cabang Gunung Agung Denpasar. Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Komitmen karyawan perusahaan tidak terlepas dari bentuk hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya tersebut. Apabila kemampuan perusahaan dalam mengelola karyawannya dengan baik maka akan menimbulkan komitmen yang kuat dari karyawannya terhadap perusahaan, kondisi seperti ini sangat baik dalam rangka mencapai tujuan

perusahaan. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar-masuk (turnover) karyawan. Sebaliknya, komitmen karyawan yang rendah memiliki dampak negatif. Karyawan dengan komitmen yang rendah tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan dengan mudahnya keluar organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Mantiri (2021), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Indah (2021), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Nining (2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel komitmen organisasi, terhadap kinerja karyawan. Penelitian Adil,dkk (2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Serta Penelitian Sularso (2017), yang hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiara Indah Abadi Cabang Gunung Agung Denpasar. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena

semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan perilaku karyawan yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada pada organisasi, baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan karyawan yang tidak disiplin memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Saraswati dan Widyani. (2021), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Stevanie (2018) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Iqbal (2017), hasil penelitian menunjukkan kedisiplinan memiliki pengaruh cukup tinggi terhadap kinerja karyawan. Penelitian Nurcahya dan Sary (2018), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Safitriani (2016), yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin memiliki peran yang sama penting baik secara individual maupun secara

bersama-sama dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi

c. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Self Efficacy berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiara Indah Abadi Cabang Gunung Agung Denpasar. Suatu perusahaan tentunya mengharapkan kinerja yang optimal dari karyawannya. Untuk mencapai kinerja yang optimal itu salah satunya dapat dicapai melalui *self efficacy*. *Self efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu. Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mencurahkan seluruh usaha dan perhatian untuk mencapai tujuan dan kegagalan yang terjadi serta membuatnya berusaha lebih giat lagi. Sementara seseorang yang memiliki *self efficacy* yang rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi sulit, orang yang memiliki *self efficacy* yang rendah cenderung mudah menyerah, sementara orang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras lagi untuk mengatasi tantangan yang ada.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Azizi (2021), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Fadhilah (2020), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Hikmah (2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Saryadi

(2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Murtiningsih (2017), yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *self efficacy* terhadap variabel kinerja karyawan

V. PENUTUP

1. Simpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiara Indah Abadi Cabang Gunung Agung Denpasar, ini berarti bahwa semakin meningkat komitmen organisasi maka kinerja karyawan pada PT. Tiara Indah Abadi Cabang Gunung Agung Denpasar juga akan meningkat.
- b. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiara Indah Abadi Cabang Gunung Agung Denpasar, ini berarti semakin meningkat disiplin kerja maka kinerja karyawan pada PT. Tiara Indah Abadi Cabang Gunung Agung Denpasar juga akan meningkat.
- c. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiara Indah Abadi Cabang Gunung Agung Denpasar, ini berarti semakin meningkat *self efficacy* maka kinerja karyawan pada PT. Tiara Indah Abadi Cabang Gunung Agung Denpasar juga akan meningkat.

2. Saran

Saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Maka kedepannya untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan pada PT. Tiara Indah Abadi Cabang Gunung Agung Denpasar maka disarankan kepada pimpinan untuk dapat memotivasi karyawan

dengan cara memenuhi kebutuhan karyawan melalui pemberian *reward* kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik, memberikan solusi atas masalah karyawan dilapangan, serta melibatkan pendapat karyawan untuk program – program perusahaan kedepannya.

- b. Maka untuk dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan, pimpinan PT. Tiara Indah Abadi Cabang Gunung Agung Denpasar diharapkan dapat bertindak lebih tegas dengan memperlakukan program *reward and punishment*. Jadi bagi karyawan yang sering terlambat dapat diberikan sanksi berupa denda, sementara karyawan yang rajin dan taat waktu dapat diberikan *reward*.
- c. Maka kepada pimpinan PT. Tiara Indah Abadi Cabang Gunung Agung Denpasar kedepannya diharapkan dapat merencanakan program pelatihan secara berkala kepada karyawan, dengan adanya program pelatihan akan membuat kemampuan karyawan meningkat dan berkembang sehingga siap untuk menghadapi tuntutan tugas kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrullah, AR., dan Agustin, S. 2016. Pengaruh Kualitas Produk, Harga dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Honda Beat. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, (Online), Vol 5, No 7:1-15*. STIESIA.
- Azizi, Putri. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Padang. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*. Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
- Busro, Muhammad (2018), *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PrenadaMedia Group
- Edison, Emron., dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Evita, Siti Noni. 2017. Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale Dan Management By Objectives. *Pekbis Jurnal, Vol.9, No.1*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Padjadjaran.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mantiri, Cinthia Yessica. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulut Go Cabang Tomohon. *Jurnal Productivity, Vol. 2 No. 2*. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulung
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Alfabeta, Bandung.
- Murtiningsih, Linna Fitri. 2017. Pengaruh Komitmen organisasi, Budaya Organisasi, dan *Self Efficacy* melalui *Self efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Surabaya. *Jurnal Manajemen Bisnis Volume 1 No. 2*. Universitas Wijaya Putra Surabaya
- Noviawati, Dian Rizki. 2016. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance Dan Divisi Human

- Resource Pt. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 4 Nomor 3 – Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Priansa, 2018, Peran Disiplin Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Komitmen dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *The National Conference on Management and Business*, 405-424
- Rivai Zainal, Veithzal S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. PT Rajagrafindo, Depok.
- Samsuddin, Harun (2018), *Kinerja Karyawan : Tinjauan dari Dimensi Komitmen organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi*, Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Saraswati, Ni Putu Ayu Sintya dan Anak Agung Dwi Widyani. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Support Bali di Kabupaten Badung. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Mahasaraswati, Denpasar.
- Saryadi. (2018). Penguatan Kinerja Pegawai di tinjau dari aspek *Self Efficacy*, Motivasi, dan Komitmen Kerja. *E-Jurnal FMIPA UNIMUS*.
- Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi. Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Supomo, R, Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa Umum*, Bandung : Yrama Widya
- Sutrisno, Edy.2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cetakan ke 8), Jakarta : PrenadaMedia Group.
- Utaminingsih, Alifiulahtin 2018. *Perilaku Organisasi*, Malang : UB Press