Brainy
Volume 5, No. 1, Bulan Juni 2024, Halaman. 54-66
ISSN 2962-4622

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA PERUSAHAAN, SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DUTA INTIKA GIANYAR

Ni Putu Satya Damayanti1, Cokorda Istri Agung Vera Nindia Putri2

[1,2]*Universitas Ngurah Rai, Jl. Kampus Ngurah Rai No.30, Denpasar, Bali 80238 Indonesia*

received: 04/02/2024; revised: 05/05/2024; accepted: 10/06/2024

ABSTRACT

Company sustainability occurs not only because it maintains the quality of goods but also requires quality resources. If employees have high commitment to the company, good performance will be achieved. Not only commitment, company culture also has an influence on employee performance. If a company or organization has a great culture, it can create good performance for a long time. Employees are not only influenced by commitment and culture but are also influenced by self-efficacy. Employees who carry out their duties with great self-efficacy means they have a sense of confidence and self-confidence in their own abilities. The purpose of this research is so that we can see the simultaneous and partial influence of Organizational Commitment, Company Culture, and Self-Efficacy on Employee Performance. This research was conducted for PT. Duta Intika Gianyar is located at Jl. Bypas Dharma Giri No. 888 New Temple Neighborhood Gianyar. The sample in this study was all employees at PT. Gianyar Intika Ambassador. The population of this research is all employees at PT. There are a total of 31 Intitika Gianyar ambassadors. The type of analysis applied in this method is quantitative research. This sample determination procedure applies a saturated sampling method and an information analysis system implemented, namely observation, direct question and answer, and questionnaires. This research observation states that Organizational Commitment produces an absolute and important impact on Employee Performance. Company culture also has an absolute and important impact on employee performance. Self Efficacy has an absolute and important impact on employee performance. And Organizational Commitment, Company Culture, and Self-Efficacy partially have an absolute and important influence on Employee Performance.

Keywords**:** *organizational culture; organizational commitment; employee performance; self efficacy*

ABSTRAK

Keberlanjutan perusahaan terjadi tidak hanya karena menjaga kualitas barang tetapi juga membutuhkan sumber daya yang berkualitas. Jika karyawan mempunyai komitmen tinggi dalam perusahaan maka akan muwujudkan kinerja yang baik. Tidak hanya komitmen, budaya pada perusahaan juga memberi pengaruh pada kinerja karyawan. Jika perusahaan atau organisasi mempunyai budaya yang besar maka bisa menciptakan kinerja yang bagus untuk waktu yang lama. Karyawan bukan sekedar dipengaruhi oleh komitmen dan budaya melainkan juga dipengaruhi oleh self efficacy. Karyawan yang menjalankan tugasnya dengan adanya self efficacy yang besar artinya mereka mempunyai rasa yakin dan percaya diri terhadap kemampuan mereka sendiri. Tujuan dari penelitian ini agar kita bisa melihat pengaruh secara simultan dan parsial antara Komitmen Organisasi, Budaya Perusahaan, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan bagi PT. Duta Intika Gianyar yang beralamat pada Jl. Bypas Dharma Giri No. 888 Lingkungan Candi Baru Gianyar. Sampel pada penelitian ini ialah semua pegawai yang berada di PT. Duta Intika Gianyar. Populasi dari penelitian tersebut ialah semua pegawai yang berada di PT. Duta Intika Gianyar yang totalnya 31 orang. Jenis analisis yang diaplikasikan di metode ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Prosedur penentapan sampel ini menerapkan metode sampling jenuh serta sistem analisis informasi yang dilaksanakan yaitu pengamatan, tanya jawab secara langsung, serta kuisioner. Observasi penelitian ini menyatakan Komitmen Organisasi menghasilkan dampak yang absolut serta penting pada Kinerja Karyawan. Budaya Perusahaan juga memberi dampak absolut serta penting pada Kinerja Karyawan. Self Efficacy memberi dampak absolut serta penting pada Kinerja Karyawan. Serta Komitmen Organisasi, Budaya Perusahaan, Dan Self Efficacy secara sinkron berdampak absolut serta penting Terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: budaya perusahaan; komitmen organisasi; kinerja karyawan; self efficacy

*satyadarmayanti09@gmail.com

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 mengakibatkan krisis global yang mengguncang perekonomian Indonesia (Naution 2020). Pada umumnya progres Ekonomi Nasional Tahun 2020 sebanyak -2,07% sedangkan ekonomi Bali menghadapi penyusutan paling sedikit yakni sebanyak -9,31%(Sumerta et al., 2022). COVID-19 mengakibatkan pengangguran menjadi 1,62 juta manusia, yang tidak bisa melakukan pekerjaannya disebabkan COVID-19 sebanyak 1,11%, serta BAK yang diakibatkan Covid-19 sebesar 0,65. Banyak sekali daerah-daerah di Indonesia mengalami kenaikan di bidang PUK satu diantaranya merupakan Provinsi Bali. Masyarakat diharapkan bisa membuat sendiri lapangan pekerjaan dalam bidang wirausaha (Suryawan et al., 2023).

Ada banyak sekali upaya untuk meningkatkan jumlah kegiatan usaha. Salah satu upayanya yaitu dapat meningkatkan rasa minat dalam berwirausaha. Seorang wirausaha harus memiliki minat dalam dirinya. Rasa minat terjadi apabila kita tertarik atau merasa kagum jika melihat orang yang berwirausaha sukses dalam menjalankan usahanya. Ketertarikan berwirausaha adalah keinginan di diri seseorang yang terpikat untuk berwirausaha lalu mengorganisir, menata, memikul akibat serta memajukan perusahan yang telah dibuat (Rahmadi & Heryanto, 2016). Usaha yang berkembang dengan drastis di masa sekarang adalah transportasi. Menurut Salim (2000) transportasi merupakan alat yang melakukan pengangkutan manusia atau barang dari lokasi pertama ke lokasi lainnya. Sepeda motor adalah salah satu alat transportasi penting dan diperlukan oleh banyak orang untuk menjalankan kehidupan mereka sehari-hari (Handayani et al., 2022).

Suatu usaha pasti membutuhkan karyawan yang memiliki sifat kompeten dalam dirinya. Menurut Evita (2019) karyawan berarti harta paling penting untuk perusahaan. Performa yang di hasilkan oleh karyawan akan berpengaruh terhadap efektivitas performa perusahaan. Titik pusat bagian manajemen sumber daya manusia yaitu meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yaitu menjalankan peran yang telah dibagikan pada karyawan kemudian mereka berhasil melaksanakannya dengan baik. Menurut Muhammad (2017) Apabila organisasi atau perusahaan dapat menjangkau tujuan mereka, maka yang harus diperhatikan adalah kinerja karyawan tersebut. Setiap perusahaan dan organisasi selalu mempertimbangkan kemampuan semua karyawannya agar performa karyawan yang dihasilkan maksimal dan bisa menggapai tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut. Perusahaan satu dengan perusahaan lainnya pasti memiliki kinerja yang berbeda, sehingga standar dari hasil kerja itu menghasilkan nilai kinerja yang berbeda pula.

Di Bali Main Dealer motor premium Kawasaki adalah PT. Duta Intika Gianyar. Berdasarkan hasil wawancara bersama pimpinan, kinerja karyawan pada PT. Duta Intika Gianyar dilihat sangat turun. Tidak tercapainya target penjualan dari divisi sales, service dan sparepart sepanjang periode Tahun 2021 adalah gambaran jelas bahwa kinerja perusahaan tersebut menurun. Memiliki karyawan yang kompeten merupakan satu dari beberapa faktor berpengaruh untuk perusahaan mencapai target dalam berkompetisi, oleh sebab itu sebaiknya karyawan menguasi tugasnya agar meringankan perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang benar. Tenaga kerja yang ditujukan ialah pimpinan serta karyawan (Herlambang & Suwandana, 2020).

Dalam bekerja karyawan mempunyai sifat individual, lantaran setiap karyawan mempunyai tingkat perbedaan dalam mengerjakan tugasnya. Tinggi rendahnya kesejahteraan, area kerja fisik, dan besar tidaknya kedisiplinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Kesejahteraan merupakan membalas jasa baik berupa uang dan benda atau tidak berupa keduanya untuk memulihkan keadaan fisik serta psikologis karyawan. Area kerja fisik adalah seluruh hal yang berupa benda berada di perusahaan. Pada saat melakukan pekerjaan karyawan yang memiliki kepekaan untuk menaati SOP

perusahaan berarti karyawan tersebut memiliki kedisiplinan yang tinggi (Herlambang et al., 2021).

Berdasarkan informasi dari pimpinan, karyawan pada PT. Duta Intika Gianyar masih kurang memahami tugas dan tanggung jawabnya sehingga jika tidak ada perintah oleh atasan maka tugas yang harusnya dikerjakan tidak terlaksana. Kurangnya inisiatif karyawan tersebut membuat pekerjaan terkadang tidak selesai tepat pada waktunya sehingga tidak mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Belum maksimalnya kinerja karyawan juga ditunjukkan dari cara kerja karyawan yang cenderung monoton dan kurang mengembangkan ide-ide baru untuk kemajuan perusahaan. Serta masih adanya gap yang membuat kerja sama antar karyawan menjadi kurang maksimal.

Menurut Hikmah & Susanta (2018) tanggung jawab yang dimiliki pegawai dalam melakukan tugasnya akan mewujudkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Ikatan yang kuat antara perusahaan dan karyawan akan menghasilkan komitmen tinggi dan kinerja yang baik, sehingga karyawan dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan baik berdasarkan peran dan jabatannya di perusahaan. Peran penting yang harus dimiliki oleh kinerja seseorang ketika bekerja adalah komitmen. Dengan adanya komitmen mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajiban dan tugasnya karena karyawan menjadikan komitmen sebagai acuan dan dorongan mereka. Karyawan dengan mempunyai komitmen organisasi yang besar dapat membuahkan kinerja yang baik, sedikitnya absen, serta rendahnya resign bagi karyawan.

Berdasarkan wawancara penulis bersama pimpinan, komitmen karyawan pada PT. Duta Intika Gianyar juga mulai dirasa menurun. Sering datang terlambat dan tidak akan bekerja overtime atau lembur apabila mereka tidak mendapatkan keuntungan merupakan gambaran menurunnya komitmen karyawan pada perusahaan. Berdasarkan informasi yang penulis peroleh dari HRD pada PT. Duta Intika Gianyar, diperoleh bahwa banyak karyawan yang masih sering izin untuk datang terlambat dan pulang mendahului. Tingginya tingkat karyawan yang melakukan izin ketika bekerja akan menjadi permasalahan karena kurangnya komitmen mereka untuk perusahaan dalam upaya mewujudkan tujuan yang sudah ditentukan perusahaan. Rendahnya tingkat komitmen dalam bekerja juga dapat dilihat dari karyawan yang selalu absen dalam bekerja dan meninggalkan pekerjaan tanpa adanya alasan yang jelas.

Menurut Ahmad (2019) selain komitmen, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh budaya perusahaan. Semua orang memiliki perbedaan sifat antara satu orang dan lainnya. Hal tersebut bisa membentuk ciri khas setiap individu sehingga kita bisa memahami seperti apa sifat mereka. Sama seperti manusia, perusahaan juga memiliki sifat-sifat khusus. Kita dapat melihat seperti apa karakter perusahaan melalui sifat-sifatnya. Sifat itu diketahui sebagai budaya perusahaan (Novziransyah, 2017). Menurut Murtiningsih (2018) budaya perusahaan merupakan identitas suatu organisasi atau usaha yang pembuat perbedaan antara perusahaan dengan perusahaan yang lain.

Karyawan harus memegang nilai-nilai, norma, acuan, pedoman yang harus dilakukan maka dari itu budaya perusahaan diperlukan bagi perusahaan. Budaya perusahaan juga mempunyai akibat positif bagi perilaku dan kinerja karyawan pada perusahaan seperti untuk mempersatukan karyawan, mengurangi permasalahan, dan memotivator karyawan untuk menjalankan tanggung jawabnya secara tepat. Mewujudkan kinerja yang baik dalam jangka panjang akan dimiliki oleh organisasi atau perusahaan apabila perusahaan itu mempunyai budaya yang besar. Budaya yang besar adalah setiap karyawan mempunyai pemahaman yang serupa untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara bersama pimpinan PT. Duta Intika Gianyar, menyatakan bahwa karyawan belum memahami dan menerapkan semua filosofi budaya perusahaan. Hal ini dapat di lihat dari karyawan yang mempunyai sedikit kesadaran diri untuk memanfaatkan waktu luang dengan terus belajar dan mengembangkan kemampuan mereka.

Mereka memanfaatkan waktu luangnya untuk mengobrol dan menonton video/film. Karyawan pada PT. Duta Intika Gianyar juga kurang memberikan inovasi yang menarik untuk meningkatkan kualitas pekerjaan dalam perusahaan. Pekerjaan juga terhambat dikarenakan karyawan memiliki sedikit komunikasi dan koordinasi antar sesama yang sering menjadi kendala bagi mereka dalam bekerja.

Kinerja karyawan tidak hanya diakibatkan oleh komitmen dan budaya perusahaan tetapi juga dipengaruhi oleh self efficacy (Azizi et al., 2021). Self efficacy adalah melakukan tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan dan hasil yang diinginkan dengan sukses melalui keyakinan di setiap individu. Adanya self efficacy di setiap pribadi akan menghasilkan keseriusan dan kemampuan untuk menuntaskan pekerjaan secara tepat waktu maka dari itu self efficacy diperlukan untuk mengembangkan kinerja karyawan.

Dalam melaksanakan tanggung jawabnya apabila karyawan memegang kepercayaan serta keyakinan yang tinggi terhadap apa yang dimilikinya berarti karyawan memiliki self efficacy yang tinggi. Disaat karyawan menghadapi masalah atau tugas yang sulit dalam pekerjaannya, karyawan akan mempunyai kewajiban yang kuat dan tertantang agar dapat menyelesaikan masalah atau tugasnya, sehingga karyawan menjadi pantang menyerah untuk melawannya serta memandang kegagalan seperti inspirasi mereka agar bisa bekerja dengan lebih baik. Merasa ragu-ragu atau tidak memiliki kepercayaan diri terhadap apa yang dimiliki adalah orang yang memiliki self efficacy yang rendah. Ancaman bagi mereka adalah menganggap persoalan yang mudah menjadi lebih rumit. Mereka akan dengan cepat menyerah dan berdiam diri apabila mengalami masalah atau kesulitan dalam pekerjaannya. Memiliki self efficacy yang kecil mengakibatkan dampak negatif terhadap kinerja karyawan dikarenakan mereka akan mudah terkena stres, dan depresi.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti terdorong untuk melaksanakan penelitian dengan judul "Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Perusahaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai PT. Duta Gianyar Intika".

METODE

Strategi ini menggunakan strategi penelitian kuantitatif. Sugiyono (2015:14) berpendapat bahwa penelitian kuantitatif yaitu suatu prosedur penelitian dalam filsafat positifisme yang dipakai untuk menyelidiki populasi dan model penting, data dikumpulkan dengan memakai instrumen penelitian yang bersifat analisis kuantitatif atau statistik, untuk mewujudkan uji hipotesis yang telah diputuskan.

Menurut (Sugiyono, 2015) variabel penelitian adalah menyelidiki sesuatu yang telah dikonfirmasi oleh peneliti dan menghasilkan penjelasan mengenai keadaan itu, kemudian menarik kesimpulan. Pengamatan ini mempunyai dua variabel identifikasi, yang pertama variabel bebas atau independet variabel yaitu faktor yang mengendalikan maupun membuat penyebab pergantian dan munculnya variabel terikat (Sugiyono, 2012), maksudnya variabel bebasnya yaitu komitmen organisasi (X1), budaya perusahaan (X2), self efficacy(X3). Yang kedua adalah variabel terikat atau dependent variabel yaitu variabel yang mengendalikan atau membuat akibat dari munculnya variabel bebas (Sugiyono, 2012), maksudnya variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

Operasionalisasi variabel dibutuhkan demi memastikan konsep, dimensi, indikator dan skala variabel yang berkaitan dengan penelitian, maka pengujian hipotesis menggunakan alat statistik agar dilaksanakan dengan tepat.

Menurut Sugiyono (2012), populasi terdiri dari kualitas dan karakteristik tertentu dari kesimpulan umum yang memuat objek dan subjek yang akan peneliti pelajari dan menghasilkan kesimpulan. Tingkat populasi adalah besar kecilnya objek psikologis yang membentuk anggota suatu populasi. Hal ini membawa pada kesimpulan bahwa seluruh

karyawan PT. Duta Intitika Gianyar yang berjumlah 31 orang merupakan populasi yang dicakup dalam penelitian ini.

Menurut Sugiyono (2012) sampel merupakan populasi pada bagian yang memiliki jumlah serta karateristik, sementara itu ukuran sampel merupakan besarnya objek psikologis yang menjadi anggota sampel.

Menurut Arikunto (2014: 112), jika banyaknya populasi dibawah 100 maka lebih baik diambil semuanya untuk menjadi sampel, sementara keseluruhan populasi yang lebih banyak dari 100 bisa digunakan 10%-20% atau 20%-30%.

Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. PT. Duta Intika Gianyar memiliki 31 karyawan maka sampel yang dipakai yaitu 100% lantaran banyaknya karyawan yang akan diteliti kurang dari 100 orang.

Sumber data yang dipakai di penelitian ini adalah sumber data sekunder serta sumber data primer Data primer yaitu peneliti melakukan pengolahan data dulu (Sunyoto, 2015:146) peneliti secara langsung mengumpulkan, memperhatikan dan mencatat kuisioner dan pertanyaan mengenai data tersebut. Yang merupakan data dari hasil menjawab kuisioner dan wawancara.

Data skunder adalah data tidak perlu diolah lagi (Sunyoto, 2015:146) yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan yang seperti sejarah singkat, jumlah pegawai, struktur organisasi, dan lain-lain.

Menurut Sugiyono (2021:296), teknik menggabungkan data yaitu seperti berikut: "Teknik pengumpulan data ialah suatu tahap yang sangat penting di penelitian, karena tujuan penting penelitian yaitu memperoleh data. Tanpa memahami cara mengumpulkan data, penelitian tidak bisa memperoleh data untuk memenuhi standar data yang sudah ditentukan." Observasi, wawancara (interview), dan kuisioner adalah teknik penyatuan data yang dipakai di penelitian ini.

Penulis melakukan penyatuan data terhadap PT. Duta Intika Gianyar dengan cara mengamati atau meninjau langsung guna memperoleh informasi – informasi serta fenomena yang dibutuhkan untuk menunjang penelitian. Penulis juga melakukan wawancara secara langsung kepada pimpinan serta karyawan PT. Duta Intika Gianyar yang berkaitan dengan materi penelitian. Penulis mengumpulkan data dengan menggunakan menggunakan daftar pertanyaan tertulis kepada karyawan PT. Duta Intika Gianyar kemudian ditetapkan sebagai sampel penelitian, yang berhubungan melalui kinerja karyawan, budaya organisasi, self efficacy, dan komitmen organisasi.

Penelitian tersebut akan menganalisis data yang berhubungan terhadap variabel-variabel penelitian ke gambaran yang dapat bisa dipahami sesederhana mungkin, dibaca, dan diartikan.

Analisis data ini diteliti berdasarkan teknik pendekatan kuantitatif yang melibatkan penyatuan data dengan memakai instrumen penelitian, analisis data tersebut mempunyai karakter kuantitatif atau statistik dengan maksud untuk memverifikasi hipotesis yang telah diputuskan.

Analisis statistik yang dipakai yaitu analisis statistik inferensial yang memungkinkan untuk menguji hipotesis pengaruh satu variabel atau lebih pada suatu variabel terikat. Lima alat analisis dipakai dalam analisis ini antara lain uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji signifikansi parsial dan uji signifikansi simultan.

Menurut (Ghozali, 2011:105) uji asumsi klasik adalah tahapan pertama sebelum analisis linier berganda dilakukan. Peneliti akan memakai macam-macam solusi apabila asumsinya tidak terlaksana atau berganti ke prosedur yang lebih advance supaya asumsinya bisa terwujudkan. Dalam uji asumsi klasik terdapat tiga pengujian yang bisa digunakan di penelitian ini diantaranya uji multikolinearitas, uji normalitas, serta uji heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali (2011), uji normalitas dilakukan agar mengetahui adanya model regresi variabel pengganggu atau residusial akan berdistribusi normal. Deteksi normalitas statistik bisa diaplikasikan melalui uji Kolmogorov-Smirnov. Uji Kolmogorov-Smirnov ialah uji normalitas yang biasa digunakan sebab dikira lebih normal dan tidak mengakibatkan perbedaan persepsi.

Uji multikolinearitas ini digunakan untuk mengetahui adanya suatu model regresi di dalam korelasi antar variabel bebas (bebas). Pengujian multikolinearitas dapat diketahui dari besaran nilai tolerance dan VIF (variance inflation factor).

Uji heteroskedastisitas digunakan supaya mengetahui apabila pada model regresi tumbuh perbedaan varians mulai residual pengamatan pertama kepengamatan lainnya. Apabila varians pada residual satu pengamatan kepengamatan yang lain pasti, akan dikenal sebagai homoskedastisitas apabila tidak sama diartikan sebagai heteroskedastisitas.

Menurut (Ghozali, 2011: 139) model regresi yang benar ialah homoskedastisitas atau jika membentuk heteroskedastisitas.

Analisis regresi linier berganda dilaksanakan agar memahami kondisi mana (tinggi rendah) dari variabel terikat yang diakibatkan oleh variabel bebas. Tujuannya agar melihat apa akibat variabel budaya perusahaan, komitmen organisasi dan self efficacy bagi kinerja karyawan.

Uji determinasi digunakan agar dapat melihat banyaknya kontribusi atau sumbangan komitmen organisasi, budaya perusahaan, dan self efficacy untuk kinerja karyawan.

Uji signifikansi secara simultan (F-test) atau uji F (F-test) melibatkan pemahaman signifikansi akibat setiap variabel bebas yang ada di model secara bersama-sama (simultan) pada variabel terikat. Kita kemudian bisa melihat apakah ada dampak yang signifikan atau pengaruh itu didapat secara kebetulan.

Alat analisis terakhir adalah uji Signifikansi Parsial (t-test). Uji-t (t-test) dipakai agar mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kita kemudian dapat menentukan apakah terdapat pengaruh yang signifikan ataukah pengaruh tersebut diperoleh secara kebetulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Duta Intika berdiri sejak tahun 2009. Perusahaan ini merupakan dealer utama sepeda motor merek Kawasaki di Provinsi Bali. PT. Duta Intika mempunyai tiga usaha paling utama diantaranya mengoperasikan penjualan, melayani service motor, dan menjual suku cadang sepeda motor. Sesudah berhasil menjadi perusahaan pertama dalam bidang menjual sepeda motor all road serta sport dikalangannya, dalam naungan Bapak Joko Prihardian perusahaan melakukan pembukaan kedua atau cabang setiap daerah di bali. Perusahaan ini mempunyai keinginan agar pembeli lebih sederhana dan fleksibel. Sehingga di waktu 2011 perusahaan secara legal mencetuskan perwakilan di kabupaten gianyar.

Desain organisasi yang di pakai perusahaan ini adalah struktur yang mempunyai lini ataupun garis, yang artinya semua tugas dan peran berada di masing-masing tingkat mulai dari paling atas sampai kebawah. Artinya setiap intsruksi bergerak sesuai garis lurus atau dari atasan turun menuju bawah dan setiap tugas berpindah dari bawah ke atas.

Pendidikan terakhir, lama bekerja, dan jenis kelamin merupakan sifat subjek yang dipakai agar memahami perbedaan setiap subjek. Karateristik ini bertujuan memperlihatkan kondisi sempurna terhadap keadaan subjek beserta hubungannya pada masalah dan tujuan penelitian. Karateristik subjek sesuai jenis kelamin paling banyak merupakan laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Duta Intika Gianyar di dominasi oleh laki-laki dikarenakan PT. Duta Intika Gianyar lebih banyak membutuhkan tenaga karyawan laki – laki terutama untuk mekanik dan salesman dilapangan.

Umur 26-25 tahun merupakan umur kebanyakan dari karateristik subjek sesuai dengan umurnya. PT. Duta Intika Gianyar lebih membutuhkan karyawan muda dengan mobilitas lebih tinggi untuk memberikan pelayanan kepada konsumen. Berdasarkan pendidikan terakhir yang mendominasi adalah karyawan yang berpendidikan terakhir SMA/SMK. Hal tersebut karena pada PT. Duta Intika Gianyar lebih mengutamakan karyawan yang memiliki pengalaman serta semangat kerja bersama tim sehingga pendidikan yang tinggi menjadi pertimbangan lainnya. Karateristik responden sesuai lama bekerja yang paling mendominasi responden yang bekerja selama 6-10 tahun. PT. Duta Intika Gianyar didominasi oleh karyawan yang bekerja diatas 5 tahun. Hal tersebut karena pada PT. Duta Intika Gianyar selalu memberdayakan karyawannya sehingga banyak karyawan senior yang bekerja.

Kesimpulan dari kuisioner penelitian yang disebarkan kepada karyawan terhadap komitmen organisasi, budaya perusahaan, self-efficacy, dan kinerja karyawan adalah komitmen karyawan pada PT. Duta Intika Gianyar memang harus ditingkatkan karena masih kurangnya rasa memiliki serta memberikan konstribusi maksimal terhadap pencapaian visi dan misi perusahaan.

Budaya perusahaan pada PT.Duta Intika Gianyar harus lebih diperhatikan karena masih adanya budaya kerja yang dapat menghambat tercapainya target perusahaan seperti kurangnya kordinasi dan komunikasi antar bawahan, kurangnya rasa saling menghargai, kurang kreatifnya karyawan dalam bekerja, serta tidak memanfaatkan waktu senggang sebaik mungkin untuk mngembangkan kemampuan.

Self efficacy pada setiap individu PT.Duta Intika Gianyar juga harus lebih mendapat perhatian agar dapat memaksimalkan kinerjanya dalam perusahaan. Rendahnya self efficacy karyawan masih terlihat dari kurangnya semangat juang dari keyakinan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Karyawan pada PT. Duta Intika Gianyar harus lebih meningkatkan kinerja guna dapat memberikan pelayanan maksimal kepada konsumen sehingga mampu mencapai apa yang menjadi target perusahaan.

Uji asumsi klasik dilaksanakan lebih dahulu kemudian menganalisis memakai teknik regresi linier berganda, agar uji asumsi tidak bias. Selanjutnya akan ditampilkan tabel uji asumsi klasik dan dikerjakan menggunakan program SPSS version 22 for Windows.

Uji normalitas dilaksanakan agar melihat apakah model regresi memiliki distribusi normal, variabel terganggu atau residusial. Uji normalitas dilaksanakan menggunakan uji one-sample Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%, dimana data dikatakan berdistribusi normal jika signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.95095993
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.073
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 1, data berdistribusi normal karena nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0,200. Nilai ini lebih besar dari 0,05.

Uji multikolinearitas bermaksud agar mengetahui akankah model regresi menemukan ada tidaknya hubungan antar variabel independen. Aturannya, jika model regresi lepas dari multikolinearitas mengingat poin toleransinya lebih banyak dari 0,10 dan koefisien VIF kurang dari 10.

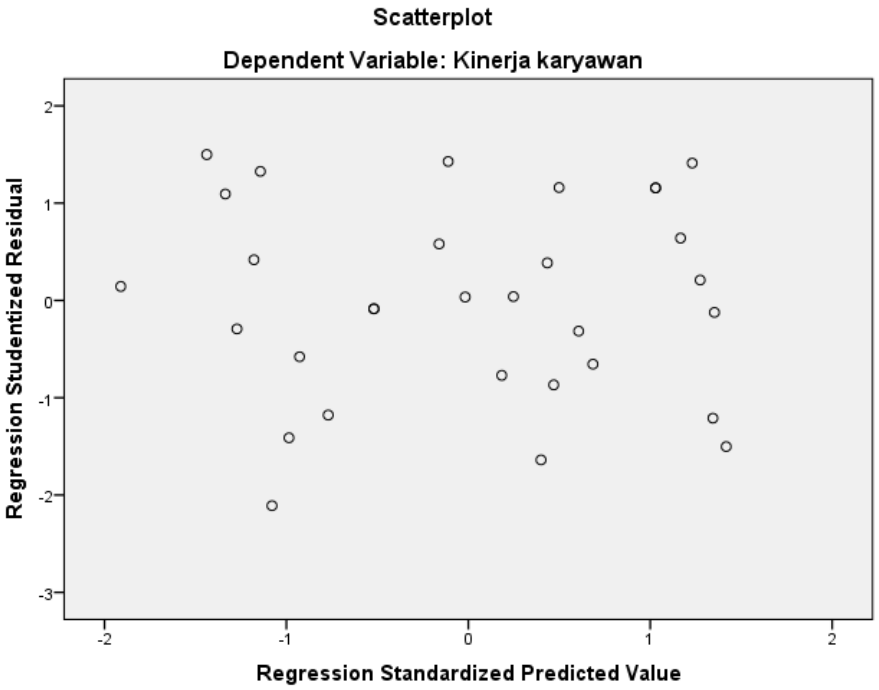
Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF
Komitmen Organisasi	0,263	3,806
Budaya Perusahaan	0,201	4,963
Self Efficacy	0,209	4,778

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 2 memperlihatkan bahwa nilai Tolerance setiap variabel lebih banyak dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Kesimpulannya adalah tidak mengakibatkan multikolinearitas antar variabel independen di observasi ini.

Uji heteroskedastisitas dilaksanakan agar mengetahui adanya model regresi terdapat perbedaan varians residual antar observasi. Gejala heteroskedastisitas bisa diamati dengan ada tidaknya motif titik-titik di scatterplot. Apabila mempunyai pola tertentu, misalnya titik-titik yang menciptakan motif konsisten (berlekak-lekuk meluas lalu mengecil), lalu hal tersebut menandakan heteroskedastisitas. Apabila tidak melihat motif tertentu, tidak membentuk heteroskedastisitas.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data diolah, 2022

Dari Gambar 1 terlihat bahwa pada gambar tersebut tidak memiliki motif tertentu seperti titik-titik yang tersebar di atas dan dasar angka 0 di sumbu Y, yang berarti tidak menciptakan heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.565	.903		-.625	.537
	Komitmen Organisasi	.404	.155	.242	2.617	.014
	Budaya Perusahaan	.590	.114	.546	5.178	.000
	Self Efficacy	.350	.157	.230	2.227	.034

Sumber: data diolah, 2022

Tabel 4. Hasil Analisis Determinasi
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.969[a]	.940	.933	1.00240

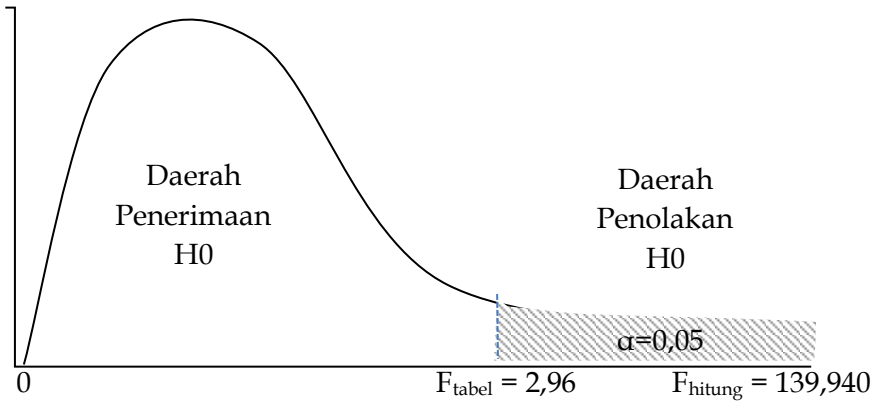
Sumber : Data diolah, 2022

Tabel 4 menggambarkan bahwa koefisien determinasi (Adjusted R-squared) sebesar 0,933. Artinya dominasi pengaruh atau sumbangan komitmen organisasi, budaya perusahaan dan self efficacy bagi kinerja karyawan sebanyak 93,3%, kemudian sebanyak 6,7% masih didominasi oleh faktor selain komitmen organisasi, budaya perusahaan, dan self efficacy.

Tabel 5. Hasil Analisis Uji F
ANOVA[a]

Model		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	421.838	3	140.613	139.940	.000[b]
	Residual	27.130	27	1.005		
	Total	448.968	30			

Sumber : Data diolah, 2022



Gambar 2. Daerah penerimaan dan penolakan H0 (Uji F)
Sumber : Data yang diolah, 2022

Berdasarkan gambar di atas hasil analisis menyatakan nilai F-hitung sebesar 139,940 dibandingkan dengan nilai F tabel, dan F-hitung ada di zona penolakan H0, karena H0 ditolak maka Ha diterima. Maka dari itu, kesimpulannya adalah komitmen organisasi, budaya perusahaan, dan self efficacy secara simultan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis pertama (H1) terbukti.

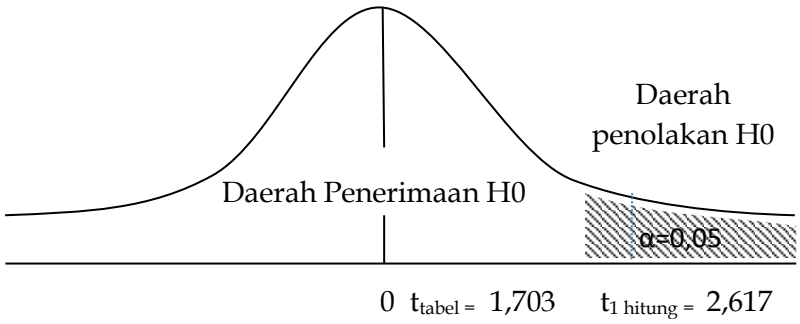
Tabel 6. Hasil Analisis Uji t

Coefficients[a]

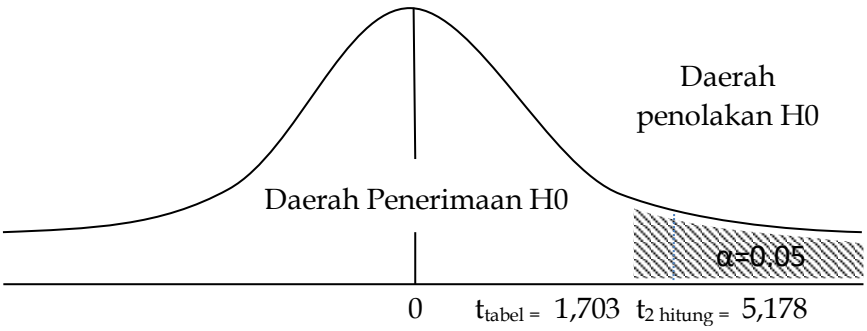
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.565	.903		-.625	.537
Komitmen Organisasi	.404	.155	.242	2.617	.014
Budaya Perusahaan	.590	.114	.546	5.178	.000
Self Efficacy	.350	.157	.230	2.227	.034

Sumber: Data diolah, 2022

Bisa disimpulkan nilai t1 hitung sebesar 2,617 lebih banyak dari nilai t-tabel sebesar 1,703 serta nilai t hitung ada di zona penolakan H0, sebab H0 ditolak maka Ha diterima. Oleh karena itu kesimpulannya adalah komitmen organisasi secara parsial memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan hipotesis kedua (H2) terbukti.

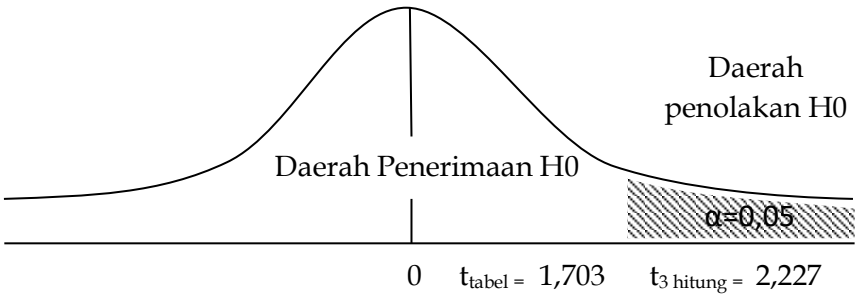


Gambar 3. Daerah penerimaan dan penolakan H0
Sumber: Data diolah, 2022



Gambar 4. Daerah penerimaan dan penolakan H0
Sumber : Data yang diolah, 2022

Gambar 3 dan 4 menggambarkan jika nilai t2 hitung sebanyak 5,178 lebih besar dari nilai t-tabel sebanyak 1,703 dan nilai t hitung ada di zona penolakan H0, sebab H0 ditolak maka Ha diterima. Dan bisa disimpulkan bahwa budaya perusahaan secara parsial memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis ketiga (H3) terbukti.



Gambar 5. Daerah penerimaan dan penolakan H0
Sumber : Data yang diolah, 2022

Pada Gambar 5 diketahui nilai t3 hitung sebanyak 2,227 lebih besar dari nilai t-tabel sebanyak 1,703, serta nilai t hitung ada di zona penolakan H0, sebab H0 ditolak maka Ha diterima. Oleh karena itu bisa disimpulkan apabila self efficacy secara parsial memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis keempat (H4) terbukti.

Komitmen Organisasi, Budaya Perusahaan dan Self Efficacy memberi dampak positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Duta Intika Gianyar. Faktor dalam organisasi atau perusahaan mempengaruhi performa karyawan, satu diantara faktor tersebut yakni karyawan yang mempunyai komitmen organisasi. Sedikitnya komitmen memiliki dampak terhadap tingginya absensi menjadikan karyawan mempunyai kedisiplinan yang rendah. Jika karyawan kurang mempunyai rasa disiplin, maka semangat kerja karyawan akan menurun dan tidak lagi yakin akan kemampuannya dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Selanjutnya budaya organisasi juga mendominasi kinerja karyawan dalam memperbaiki efektivitas perusahaan. Budaya organisasi bisa terbilang tinggi apabila antar karyawan memiliki nilai-nilai bersama yang dianggap baik dan termasuk dalam ketentuan. Budaya organisasi dapat diperkuat apabila ketika karyawan berperilaku bisa menerapkan rasa saling berbagi dan saling menerima. Kinerja organisasi tidak bisa berkembang apabila karyawan tidak mempunyai budaya yang dapat mendorong untuk bisa saling percaya terhadap rekan kerja dan siap bertukar ilmu pengetahuan.

Karyawan mempengaruhi kinerja agar bisa mewujudkan keberhasilan yang diharapkan.Kemudian menjadikan karyawan sebagai harta penting bagi perusahaan. Apabila karyawan memiliki masalah akan menyebabkan dampak pada kinerjanya. Self efficacy juga diperlukan bagi setiap karyawan untuk mengembangkan kinerjanya, karena dengan adanya self efficacy pada setiap pegawai akan menumbuhkan rasa percaya diri terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya tepat waktu. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai efisiensi kerja lainnya.

KESIMPULAN

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh komitmen organisasi yang mempunyai pengaruh positif secara parsial. Yang berarti tinggi komitmen organisasi t pada karyawan PT. Duta Intika Gianyar memberikan hasil yang memuaskan. Budaya perusahaan secara keseluruhan memberi dampak positif dan memiki dampak positif serta signifikan terhadap kinerja

pegawai. Artinya budaya perusahaan yang tinggi akan mendorong kinerja karyawan pada PT. Duta Intitika Gianyar juga tinggi.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh self efficacy, pengaruh tersebut memberikan dampak yang positif. Maka dari itu, self efficacy akan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan PT. Duta Intika Gianyar. Komitmen organisasi, budaya perusahaan, dan self efficacy secara simultan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang berarti semakin banyak komitmen organisasi, budaya perusahaan, dan self efficacy maka semakin bagus pula kinerja karyawan pada PT. Duta Intika Gianyar.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, A. F. N., Haerani, S., Hamid, N., & Reni, A. 2019. The Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment and Work Satisfaction Toward Teacher Performance of High School At Makassar. HJABE (Hasanuddin Journal of Applied Business and Enterpreneurship), 2(2), 89–99. https://www.neliti.com/publications/279985/the-effect-of-organizational-culture-organizational-commitment-and-work-satisfac

Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta

Azizi, P., Karlinda, A. E., & Sopali, M. F. 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, 5(3), 539. https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i3.473

Evita, S. N., Muizu, W. O. Z., & Raden Tri Wayu Atmojo. 2019. Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management By Objectives (Studi kasus pada PT Qwords Company International). Pekbis Jurnal, 9(1), 18–32.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPPS 19 (edisi kelima).* Semarang: Universitas Diponogoro.

Handayani, M. M., Anggreta, N. L. S. D., & Suryawan, T. G. A. W. K. 2022. Pengaruh Promosi Dan Desain Produk Terhadap Keputusan Pembelian Motor Honda Beat Pada PT Daya Anugrah Mandiri Di Gianyar. 14. https://doi.org/https://doi.org/10.47329/jurnalakses.v14i2.1005

Herlambang, P. G. D., Sukanti, N. K., Mandiyasa, I. K. S., & Wijaya, B. A. 2021. Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kampung Ubud Hotel. Managemen Dan Bisnis, 7 no 2, 216–231. https://doi.org/https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v7i2.725

Herlambang, P. G. D., & Suwandana, I. M. A. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self-Efficacy Sebagai Variabel Mediasi Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Di Kecamatan Denpasar Timur. 4 no 1, 129–135. https://doi.org/https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i1.24070

Hikmah, N., & Susanta, H. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi, Self Efficacy, Dan Organizational Citizenshipbehavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Susan Spa & Resort Bandungan). Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun, 1–8. http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/

Muhammad, E. Z. G. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Bank Bri Kantor Cabang Tuban. In Skripsi. Universitas Brawijaya.

Murtiningsih, L. 2018. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Budaya Organisasi Karyawan Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Surabaya. Manajerial Bisnis, 1(2), 154–168. https://doi.org/https://doi.org/10.37504/jmb.v1i02.51

Nation, D. A. D., Erlina, & Muda, I. 2020. Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Perekonomian Indonesia. Jurnal Benefita, 5(2), 212–224. https://doi.org/10.33059/jseb.v14i2.4395

Novziransyah, N. 2017. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. Jurnal JUMANTIK, 2(1), 13–25. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30829/jumantik.v2i1.961

Rahmadi, A. N., & Heryanto, B. 2016. Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Minat Berwirausaha Pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Kadiri. vol 1 no 2. https://doi.org/https://doi.org/10.30737/ekonika.v1i2.13

Sumerta, I. K., Meryawan, I. W., Suryawa, T. G. A. W. K., Widyagoca, I. G. P. A., & Diatmika, I. K. D. 2022. Pengembangan Pariwisata Pantai Merta Sari Sanur Melalui Pemasaran Digital dengan Konsep Tri Hita Karana untuk Mendukung Eco Tourism di Bali. Jurnal Pengabdian UNDIKMA, 3(3), 420–427. https://doi.org/10.33394/jpu.v3i3.5657

Sugiyono. 2012. Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta

Sugiyono. 2015. Metode penelitian kombinasi (mix methods). Bandung:Alfabeta

Sugiyono. 2021. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Cetakan ke. edited by Sutopo. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, 2015. Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Suryawan, T. G. A. W. K., Wijaya, B. A., Meryawan, I. W., & Krisna, I. P. P. A. 2023. Pengaruh Pengalaman Berwirausaha Dan Motivasi Berwirausaha Terhadap Minat Berwirausaha Pemuda STT Wisma Bahari Desa Adat Abiansemal. 9 no 1, 30–44. https://doi.org/https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v9i1.1066