



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2025) pp: 7848-7856

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh Komitmen Organisasional, *Self Efficacy* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV Dtukad River Club Bali

Komang Ayuk Astutik, Gde Bayu Surya Parwita, Tiara Carina

Universitas Mahasraswati Denpasar, Bali

[gdebayusurya@unmas.ac.id](mailto:gdebayusurya@unmas.ac.id)

### Abstrak

*Studi ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak dari komitmen terhadap organisasi, kepercayaan diri, dan disiplin kerja terhadap performa karyawan di CV Dtukad River Club Bali. Studi ini dilaksanakan di CV Dtukad River Club Bali. Dalam penelitian ini, populasi dan sampelnya mencakup semua karyawan di CV Dtukad River Club Bali, yang berjumlah 40 orang. Semua karyawan tersebut dijadikan sebagai responden dengan menerapkan metode pengambilan sampel jenuh. Pengumpulan informasi dilakukan dengan metode wawancara dan distribusi kuesioner. Metode analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear ganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa: 1) Komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Dtukad River Club Bali, ini berarti bahwa semakin meningkat komitmen organisasional maka kinerja karyawan pada CV Dtukad River Club Bali juga akan meningkat. 2) Self efficacy memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Dtukad River Club Bali, ini berarti semakin meningkat self efficacy maka kinerja karyawan pada CV Dtukad River Club Bali juga akan ikut meningkat. 3) Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Dtukad River Club Bali, ini berarti semakin meningkat disiplin kerja maka kinerja karyawan pada CV Dtukad River Club Bali juga akan ikut meningkat.*

*Kata kunci: Komitmen Organisasional, Self Efficacy, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

### 1. Latar Belakang

Sumber daya manusia berperan krusial dalam pengelolaan tenaga kerja dan merupakan kunci utama dalam mencapai tujuan perusahaan (Sinambela, 2021). Sumber daya manusia memainkan peran krusial dalam operasional organisasi, sehingga penting untuk mengembangkan mereka secara efektif melalui pengetahuan yang luas serta pembelajaran informasi terkini (Sunari dan Mulyanti, 2023). Kinerja pegawai yang maksimal merupakan salah satu elemen krusial dalam mencapai sasaran organisasi (Saraswati dan Widnyani, 2021). Mengingat pentingnya kinerja karyawan, pimpinan perlu memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhinya seperti, komitmen organisasional, *self efficacy* dan disiplin kerja, guna mendorong terciptanya kinerja karyawan yang optimal.

Pada dasarnya, berkurangnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh sejumlah faktor, salah satunya adalah tingkat dedikasi pegawai. Pegawai yang memiliki dedikasi akan berupaya sebaik mungkin dengan memberikan fokus, pemikiran, usaha, dan waktu mereka dalam menyelesaikan tugas. Pegawai seperti itu diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan perusahaan. Kesetiaan terhadap organisasi dapat memengaruhi performa karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan Donna dan Soehari (2024), Jufrizen, *et al.*, (2022), Igbomor dan Ogboma (2024), Azmi (2023) juga menyatakan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi komitmen yang meliputi loyalitas dan keterikatan karyawan, semakin baik kinerja mereka. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amelia, *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak berkaitan secara langsung dengan tingkat kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya adalah pada *self efficacy*, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan program kerja yang dihadapi serta menyelesaikan tugas tertentu secara efektif (Arifin, *et al.*, 2021).

---

Pengaruh Komitmen Organisasional, Self Efficacy dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV Dtukad River Club Bali

Menurut Albrecht, *et al.*, (2023) karyawan dengan efikasi diri terhadap perusahaan yang tinggi lebih cenderung mendukung dan berkontribusi terhadap perubahan organisasi, memiliki energi yang lebih tinggi untuk terlibat dalam pekerjaannya, dan proaktif dalam melakukan perilaku kerja yang inovatif. Dengan demikian, karyawan yang memiliki tingkat keberdayaan diri yang tinggi dalam menjalankan tugas memperlihatkan adanya keyakinan dan kepercayaan yang mendalam terhadap kemampuan yang dimilikinya. Keyakinan diri adalah salah satu elemen yang dapat berpengaruh pada tingkat performa karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Lubis dan rekan-rekan (2025), Susanto serta tim (2025), Utami dan kolega (2023), serta Ali dan anggota timnya (2024) menunjukkan bahwa *self-efficacy* dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja para karyawan. Hasil penelitian ini kontras dengan temuan yang diperoleh oleh Nabilah dan rekan-rekannya (2025), yang menyatakan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap pelaksanaan tugas atau pekerjaan karyawan..

Faktor lain yang turut berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk penerapan manajemen yang bertujuan untuk memperkuat pelaksanaan pedoman dan aturan organisasi. Menurut Sutrisno, *et al.*, (2021) Disiplin merujuk pada tindakan individu yang sejalan dengan norma, prosedur kerja yang berlaku, serta sikap dan perilaku yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja adalah wujud penguasaan diri para karyawan yang terlihat dalam pelaksanaan tugas dengan rapi dan sistematis, serta mencerminkan tingkat dedikasi tim dalam menjalankan kegiatan organisasi. (Rofi, 2021). Studi yang dilakukan oleh Salsafila dkk. (2023), Yulanda dkk. (2025), Pricilla dan Octaviani (2025), serta Amelia dkk. (2024) juga mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan kedisiplinan melalui sikap, perilaku, dan tindakan yang selaras dengan peraturan perusahaan dapat memberikan dampak yang menguntungkan terhadap hasil kinerja yang dicapai. Meskipun demikian, temuan tersebut bertentangan dengan studi yang dilakukan oleh Fajri dan rekan-rekannya (2023), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja tidak secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Dtukad River Club Bali merupakan salah satu restoran yang mengangkat tema baru dalam menikmati club di Bali dengan konsep *beach club* yang diadopsi diatas air terjun. Jumlah karyawan yang dimiliki restoran ini cukup banyak yaitu 40 orang. Dtukad River Club menyediakan berbagai macam makanan mulai dari *Balinese food*, *Indonesian food* hingga *western food*. Selain itu restoran ini juga menyediakan *floating breakfast*, *activity* seperti *VW tour*, *swing* dan *ATV*. Fasilitas yang disediakan oleh Dtukad River Club antara lain pemandangan air terjun, kolam renang, *bar*, restoran dan tempat berfoto yang *instagrammable*. Perusahaan ini bergantung pada layanan konsumen, kualitas makanan, efisiensi operasional, serta kinerja sumber daya manusia. Oleh karena itu peran pegawai sangat penting dalam memberikan pelayanan kepada konsumen, peran dari sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan untuk mempertahankan kualitas pelayanan pada Dtukad River Club Bali. Merujuk pada hasil wawancara awal antara peneliti dengan Pimpinan Dtukad River Club Bali terdapat permasalahan pada kinerja karyawan. Hal tersebut tercermin dari menurunnya tingkat pencapaian penjualan tahunan 2024. Adanya penurunan pendapatan pada Dtukad River Club Bali dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, diantaranya komitmen organisasional, *self efficacy* dan disiplin kerja.

Dalam menjalankan operasional bisnisnya, Dtukad River Club Bali menghadapi tantangan dalam mempertahankan komitmen organisasional dari para karyawannya. Sebagai sebuah restoran yang juga mengusung konsep destinasi wisata, restoran ini mengandalkan kinerja karyawan yang tinggi untuk menghadirkan pengalaman pelayanan yang memuaskan bagi pelanggan. Namun dari data yang penulis peroleh, karyawan Dtukad River Club Bali teridentifikasi adanya permasalahan terkait komitmen karyawan yang dapat dilihat dari tingginya tingkat keluar masuk karyawan yang menyebabkan jumlah karyawan mengalami perubahan setiap tahunnya. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa selama empat tahun terakhir, jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan lebih banyak daripada yang bergabung. Tercatat, sebanyak 41 karyawan keluar, sementara hanya 22 karyawan yang baru masuk. Ini berarti bahwa karyawan yang telah menjadi bagian dari perusahaan menunjukkan tingkat komitmen terhadap organisasi yang relatif rendah untuk tetap bertahan di dalamnya.

Fenomena selanjutnya adalah pada *self efficacy* yang merupakan kepercayaan diri seseorang pada kemampuan mereka untuk melaksanakan program kerja yang dihadapinya. Hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan 5 orang karyawan dari bagian *service*, *kitchen* dan *bar* di Dtukad River Club Bali menunjukkan adanya perbedaan tingkat keyakinan diri dalam menghadapi tugas-tugas pekerjaan mereka. Karyawan bagian *service* mengaku sering

merasa ragu menghadapi tamu asing karena keterbatasan kemampuan bahasa dan rasa tidak percaya diri dalam memberikan pelayanan yang maksimal. Beberapa karyawan *bar* dan *kitchen* mengungkapkan bahwa mereka merasa kurang mampu bekerja secara mandiri dalam situasi ramai atau saat menghadapi keluhan pelanggan dan cenderung menunggu arahan dari atasan. Ada pula karyawan yang merasa tidak siap menghadapi perubahan standar operasional atau penyesuaian menu baru, karena kurang memiliki keterampilan yang memadai, meskipun sudah bekerja cukup lama. Mereka merasa takut melakukan kesalahan dan cenderung menghindari tanggung jawab yang dianggap sulit. Selain itu, kurangnya dukungan atau umpan balik positif dari atasan juga menjadi faktor yang memperlemah keyakinan mereka terhadap kapasitas diri. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan pada aspek *self efficacy* yang dapat berdampak pada menurunnya motivasi kerja, kemandirian serta performa karyawan secara keseluruhan maka pelayanan berkualitas bisa jadi mendapatkan respon negatif berbentuk komplain konsumen.

Selanjutnya fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja pada Dtukad River Club Bali yaitu dari hasil data yang penulis peroleh terdapat beberapa karyawan yang sering meminta izin mendadak dan tidak hadir tanpa pemberitahuan jelas sehingga mengganggu pembagian tugas dalam kerja tim. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa tingkat absensi di CV Dtukad River Club Bali termasuk dalam kategori tinggi. Tingginya angka absensi ini mengindikasikan bahwa banyak karyawan yang tidak hadir dalam bekerja, yang berarti bahwa mereka kurang mematuhi peraturan-peraturan yang ada di perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, peneliti berminat untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasional, *Self efficacy* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Dtukad River Club Bali”**.

### **Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan**

Komitmen organisasi adalah sejauh mana karyawan percaya dan mendukung tujuan perusahaan, yang mendorong mereka untuk tetap bertahan dan menjadi bagian dari organisasi itu. Semakin besar tingkat komitmen yang dimiliki karyawan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja mereka. Sebaliknya, rendahnya komitmen terhadap organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun (Rudini, 2024). Penelitian yang dilakukan oleh Igbommor dan Ogbuma (2024) juga menegaskan bahwa komitmen organisasional memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kepuasan karyawan, fokus utama seharusnya adalah pada peningkatan komitmen organisasional. Temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Donna dan Soehari (2024), serta Azmi (2023), mengindikasikan bahwa komitmen terhadap organisasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap performa karyawan. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi, semakin baik hasil kerja yang dihasilkan. Dengan kata lain, komitmen organisasional yang tinggi menjadi salah satu faktor yang secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan teori dan temuan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, hipotesis berikut dapat dirumuskan:

H1: Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di CV Dtukad River Club Bali.

### **Pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja Karyawan**

Performansi karyawan adalah ukuran yang membandingkan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar performa yang diharapkan oleh perusahaan. Salah satu elemen yang berkontribusi terhadap kinerja adalah keahlian dan kapasitas. Kemampuan memiliki cakupan yang sangat luas, salah satunya adalah kemampuan dalam memahami kualitas diri sendiri. Efikasi diri atau *self-efficacy* adalah atribut penting bagi karyawan yang dapat meningkatkan keterampilan komunikasi dan rasa percaya diri dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan. Berdasarkan penelitian oleh Putra dan Wulandari (2021), seseorang yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi akan lebih mungkin untuk meraih hasil optimal dalam pekerjaannya. *Self-efficacy* merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil menyelesaikan suatu tugas. Penelitian yang dilakukan oleh Lubis dan rekan-rekannya (2025) menunjukkan bahwa keyakinan diri (*self-efficacy*) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja para karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat keyakinan diri yang dimiliki seseorang, semakin baik pula kinerja yang akan ditunjukkan oleh karyawan tersebut. Studi yang dilakukan oleh Susanto dan rekan-rekannya (2025) menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa karyawan yang memiliki kepercayaan diri dalam kemampuan mereka cenderung lebih produktif, ulet, dan mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan baik. Studi yang dilakukan oleh Utami dan rekan-rekannya (2023) mengungkapkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap performa karyawan. Ini menunjukkan bahwa jika seorang individu atau karyawan memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi, maka kinerjanya akan menunjukkan peningkatan. Berdasarkan penjelasan dari teori serta temuan penelitian sebelumnya, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H2: *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di CV Dtukad River Club Bali.

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penerapan disiplin kerja sangat diperlukan agar karyawan dapat melaksanakan aktifitas kerjanya dengan tertib dan terarah untuk mencapai sasaran yang sudah ditetapkan. Disiplin menjadi faktor krusial terhadap kinerja karyawan, dengan tingginya kedisiplinan karyawan semakin besar pula pencapaian kerja yang dapat diraih. Dengan menerapkan disiplin yang ketat, kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Oleh karena itu, penting untuk menanamkan tingkat disiplin yang tinggi pada setiap pegawai (Sinaga, et al. , 2021) Menurut studi yang dilakukan oleh Salsafila dan rekan-rekannya (2023), ditemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, semakin baik pula kinerjanya. Studi yang dilakukan oleh Yulanda dan rekan-rekannya pada tahun 2025 mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap performa karyawan. Ini menunjukkan bahwa jika disiplin kerja karyawan ditingkatkan, maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja mereka di perusahaan. Studi yang dilakukan oleh Pricilla dan Octaviani (2025) menunjukkan bahwa tingkat disiplin dalam bekerja berpengaruh positif terhadap performa karyawan. Ini menunjukkan bahwa jika disiplin kerja karyawan meningkat, maka kinerjanya juga akan mengalami peningkatan. Berdasarkan penjelasan teori dan hasil riset yang telah dilakukan sebelumnya, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di CV Dtukad River Club Bali.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian dilakukan pada Restoran Dtukad River Club Bali yang beralamat di Jalan Raya Blangsinga, Desa Saba, Kecamatan Blahbatuh, Kabupaten Gianyar, Bali. Dalam studi ini, fokus utama penelitian adalah pada komitmen organisasi, kepercayaan diri individu, kedisiplinan kerja, dan performa karyawan. Jumlah populasi dalam penelitian ini mencakup semua karyawan di CV Dtukad River Club Bali, dengan total responden mencapai 40 orang. Dalam penelitian ini, penulis memilih sampel dengan menerapkan teknik sampling jenuh, di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, jumlah sampel yang digunakan dalam studi ini adalah 40 karyawan. Metode pengumpulan informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner. Metode analisis data yang diterapkan mencakup Uji Instrumen Penelitian, Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, serta Analisis Inferensial.

## 3. Hasil dan Diskusi

### Hasil

#### Uji Instrumen Penelitian

Hasil Uji Validitas terhadap Instrumen penelitian ditampilkan pada Tabel 1:

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas Instrumen**

Pernyataan	Pearson Correlation	Standar	Ket.
Komitmen Organisasional ( $X_1$ )			
X1.1	0,949		Valid
X1.2	0,968		Valid
X1.3	0,962	0,30	Valid
X1.4	0,936		Valid
X1.5	0,972		Valid
X1.6	0,954		Valid
Self Efficacy ( $X_2$ )			
X2.1	0,919		Valid
X2.2	0,947		Valid
X2.3	0,946	0,30	Valid
X2.4	0,925		Valid
X2.5	0,941		Valid
X2.6	0,940		Valid
Disiplin Kerja ( $X_3$ )			
X3.1	0,927	0,30	Valid

X3.2	0,874		Valid
X3.3	0,922		Valid
X3.4	0,907		Valid
X3.5	0,881		Valid
X3.6	0,920		Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y.1	0,982		Valid
Y.2	0,971		Valid
Y.3	0,259	0,30	Valid
Y.4	0,982		Valid
Y.5	0,921		Valid
Y.6	0,949		Valid

Sumber: Pengolahan data penelitian, 2025

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang dipakai dalam pengumpulan data pada kuesioner sudah memenuhi kriteria validitas. Selanjutnya, hasil dari reliabilitas instrumen disajikan pada Tabel 2 berikut:

**Tabel 2 hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Jumlah Instrumen	Cronbach's Alpha	Standar	Ket.
Komitmen Organisasional ( $X_1$ )	6	0,981		Reliabel
Self Efficacy ( $X_2$ )	6	0,971	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja ( $X_3$ )	6	0,955		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	6	0,980		Reliabel

Sumber: Pengolahan data penelitian, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 2 dapat disimpulkan seluruh instrumen dinyatakan *reliable* serta penelitian bisa diteruskan.

### Uji Asumsi Klasik

Berikut disajikan hasil pengujian asumsi klasik yang diolah menggunakan program *SPSS version 25 For Windows*. Hasil analisis diperoleh hasil Uji Normalitas ditampilkan pada Tabel 3 berikut:

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas**

	Unstandardized Residual
N	40
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Sumber: Pengolahan data penelitian, 2025

Berdasarkan tabel yang telah disebutkan, dapat dilihat bahwa nilai Asymp nilai p (dua sisi) sebesar 0,200. Nilai yang diperoleh melebihi 0,05, sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel yang diteliti memiliki distribusi normal. Selanjutnya, hasil dari pengujian Multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4 di bawah ini:

**Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF	Ket.
Komitmen Organisasional	0,266	3,759	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Self Efficacy	0,237	4,218	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,207	4,825	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Pengolahan data penelitian, 2025

Menurut Tabel 4, nilai *Tolerance* yang diperoleh  $> 0,10$  dan nilai VIF yang didapatkan  $< 10$ . Dengan begitu, bisa dinyatakan bahwa model regresi bebas dari masalah multikolinearitas. Selanjutnya, hasil dari pengujian heteroskedastisitas ditampilkan dalam Tabel 5 di bawah ini.:

**Tabel 5 Hasil Pengujian Gejala Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Ket.
Komitmen Organisasional	0,147	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Self Efficacy	0,379	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,506	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Pengolahan data penelitian, 2025

Berdasarkan Tabel 5 dipaparkan bahwa nilai signifikansi pengujian variabel independen dengan nilai absolut residualnya ( $ABS\_RES$ )  $> 0,05$ , yang artinya gejala Heteroskedastisitas tidak terjadi pada pada model regresi tersebut.

### Hasil Analisis Inferensial

Adapun rangkapan hasil analisisnya disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 6 Rangkuman Hasil Analisis**

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Beta	T	Sig.
Kinerja Karyawan	Konstanta	1,131		0,937	0,355
	Komitmen Organisasional	0,230	0,259	2,237	0,032
	<i>Self Efficacy</i>	0,362	0,380	3,100	0,004
	Disiplin Kerja	0,330	0,350	2,667	0,011
R		0,861			
Adjusted R Square		0,861			
F		81,631			
Sig. F		0,000			
N		40			

Sumber: Pengolahan data penelitian, 2025

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi yang dimaksud adalah:  $Y = 1,131 + 0,230 X_1 + 0,362 X_2 + 0,330 X_3$ . Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel komitmen organisasional, *self-efficacy*, dan disiplin kerja dengan variabel kinerja karyawan. Koefisien regresi yang menunjukkan nilai positif mengindikasikan adanya hubungan searah. Artinya, jika terjadi peningkatan pada komitmen organisasional, *self efficacy*, dan disiplin kerja, maka kinerja karyawan di CV Dtukad River Club Bali juga akan mengalami peningkatan. Sebaliknya, jika ketiga faktor tersebut menurun, maka kinerja karyawan pun akan ikut menurun.

### Koefisien Determinasi

Berdasarkan analisis yang terdapat dalam Tabel 6, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,861. Ini mengindikasikan bahwa komitmen terhadap organisasi, kepercayaan diri dalam menjalankan tugas, dan disiplin kerja berkontribusi sebesar 86,1% terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, 13,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini..

### Uji F

Menurut Tabel 6, nilai F yang diperoleh adalah 81,631 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi, *self efficacy*, dan disiplin kerja secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semua variabel independen yang dipertimbangkan dalam model regresi berpengaruh signifikan secara kolektif terhadap variabel dependen..

### Uji t

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 6 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan  
Menurut hasil analisis, nilai t-hitung untuk komitmen organisasional tercatat sebesar 2,237. Selain itu, nilai koefisien beta yang ditemukan adalah 0,259, dengan tingkat signifikansi mencapai 0,032, yang mana lebih kecil daripada 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa dedikasi terhadap organisasi memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja para karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan di CV Dtukad River Club Bali diterima.

- b) Pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja Karyawan  
Hasil uji menunjukkan nilai t-hitung untuk *self-efficacy* diperoleh sebesar 3,100. Selain itu, koefisien beta yang didapatkan adalah 0,380, dengan tingkat signifikansi 0,004, yang mana lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa keyakinan diri memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap performa karyawan. Pernyataan tersebut juga mengindikasikan bahwa hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan di CV Dtukad River Club Bali dapat diterima.
- c) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t-hitung mencapai 2,667, dengan koefisien beta sebesar 0,350, dan tingkat signifikansi yang diperoleh adalah 0,011, yang lebih kecil dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap performa karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan di CV Dtukad River Club Bali adalah valid.

## Diskusi

### Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap performa karyawan di CV Dtukad River Club Bali. Komitmen berkaitan dengan tingkat tinggi atau rendahnya keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Komitmen terhadap organisasi dapat diartikan sebagai situasi di mana seorang pegawai menunjukkan dukungan kepada suatu organisasi tertentu, beserta tujuan serta harapannya untuk terus menjadi bagian dari organisasi itu. Terdapat pegawai yang menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, yang ditunjukkan melalui rasa percaya serta penerimaan mendalam pada tujuan serta nilai perusahaan. Mereka memiliki semangat yang kuat untuk berkarya demi organisasi dan keinginan yang besar untuk tetap menjadi karyawan yang berprestasi di perusahaan. Pegawai yang memiliki komitmen yang kuat akan merasa lebih betah di tempat kerja dan setia kepada pekerjaan mereka. Hal ini akan menjadi bukti yang meyakinkan bahwa di dalam dirinya terdapat motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, sehingga akan meningkatkan performanya di perusahaan. Keberadaan komitmen organisasional dalam perusahaan sangat krusial, seperti yang diperlihatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Igbommor dan Ogbuma (2024). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, untuk meningkatkan kepuasan karyawan, perusahaan perlu fokus pada penguatan komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan oleh Donna dan Soehari (2024) serta Azmi (2023) mengungkapkan bahwa komitmen terhadap organisasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap performa karyawan. Ini berarti bahwa tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan berkontribusi pada peningkatan hasil kerja, di mana komitmen yang kuat berfungsi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

### Pengaruh *Self efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Kepercayaan diri (*self efficacy*) memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja para pekerja di CV Dtukad River Club Bali. Aspek penting lain yang dapat memengaruhi kinerja adalah keyakinan diri. Keyakinan diri memiliki peran yang krusial dalam meningkatkan performa karyawan di suatu organisasi. Situasi ini terjadi karena adanya *self-efficacy* dalam diri seseorang yang dapat menumbuhkan keyakinan akan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan tepat pada waktunya. Keyakinan diri adalah kepercayaan seseorang ketika mereka menjalankan suatu pekerjaan tertentu. Seseorang dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi mampu mengubah situasi yang dihadapinya, karena individu tersebut percaya bahwa ia dapat menyelesaikan berbagai hal yang ada di sekelilingnya. Orang yang memiliki rendahnya *self efficacy* akan kesulitan untuk mengubah keadaan di sekitarnya. Hal ini disebabkan oleh keyakinan mereka yang percaya bahwa mereka tidak memiliki kemampuan untuk melakukan berbagai hal. Selanjutnya, pada saat menghadapi tantangan, individu dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi biasanya tidak akan mudah putus asa dan akan berupaya lebih giat, sedangkan individu dengan tingkat *self efficacy* yang rendah cenderung menyerah ketika menghadapi kesulitan. Pentingnya *self efficacy* bagi karyawan juga dibuktikan dari penelitian yang dilakukan Lubis, *et al.*, (2025) menyatakan *self efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin baik *self efficacy* yang ada, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Penelitian yang dilakukan oleh Susanto, *et al.*, (2025) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya karyawan yang percaya diri dengan kemampuannya cenderung lebih produktif, gigih,

dan mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh Utami, *et al.*, (2023) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti jika individu atau karyawan memiliki *self efficacy* yang baik maka kinerja nya akan mengalami peningkatan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja memberikan dampak yang positif dan berarti terhadap prestasi karyawan di CV Dtukad River Club Bali. Aspek lain yang memengaruhi peningkatan performa sumber daya manusia adalah disiplin. Kedisiplinan adalah salah satu aspek paling krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), karena tanpa adanya disiplin yang efektif, pencapaian tujuan yang optimal akan sulit tercapai. Disiplin dalam bekerja dapat dianggap sebagai hal yang sangat menguntungkan, baik untuk kepentingan perusahaan maupun untuk para karyawan. Bagi sebuah perusahaan, penerapan disiplin kerja sangat penting untuk menjaga keteraturan dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas. Dengan demikian, hasil yang maksimal dapat dicapai dan target perusahaan dapat terwujud. Karyawan akan merasakan lingkungan kerja yang nyaman, yang akan meningkatkan motivasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Dengan begitu, para karyawan mampu menjalankan tugasnya dengan sepenuh hati dan mengoptimalkan kemampuan fisik serta pikirannya agar tujuan dan sasaran yang telah ditentukan oleh perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Pentingnya disiplin kerja bagi karyawan juga dibuktikan dari penelitian Salsafila, *et al.*, (2023) menghasilkan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, artinya semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka kinerjanya akan mengalami peningkatan. Penelitian yang dilakukan oleh Yulanda, *et al.*, (2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti apabila disiplin kerja karyawan ditingkatkan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Pricilla dan Octaviani (2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, hal ini berarti semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan mengalami peningkatan pada kinerjanya.

### **4. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa: 1) Komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Dtukad River Club Bali, ini berarti bahwa semakin meningkat komitmen organisasional maka kinerja karyawan pada CV Dtukad River Club Bali juga akan meningkat. 2) *Self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Dtukad River Club Bali, ini berarti semakin meningkat *self efficacy* maka kinerja karyawan pada CV Dtukad River Club Bali juga akan ikut meningkat. 3) Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Dtukad River Club Bali, ini berarti semakin meningkat disiplin kerja maka kinerja karyawan pada CV Dtukad River Club Bali juga akan ikut meningkat. Saran-saran yang dapat diberikan kepada perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu: kepada pimpinan CV Dtukad River Club Bali diupayakan dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan dengan cara seperti menerapkan sistem penghargaan dan promosi jabatan yang adil, transparan, serta berbasis pada kinerja nyata karyawan. Meningkatkan *self-efficacy* karyawan dengan cara memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka, serta memberikan umpan balik yang konstruktif seperti motivasi kepada karyawan untuk membantu mereka meningkatkan kinerja mereka. Meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan cara buat aturan yang jelas dan spesifik tentang jam kerja, tugas, dan tanggung jawab karyawan. Kemudian lakukan pengawasan yang efektif untuk memastikan karyawan mematuhi aturan dan melakukan tugas dengan baik. Saran untuk penelitian selanjutnya agar dapat mengetahui faktor lain yang memang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan serta memperluas tempat atau lokasi penelitian sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih di generalisir secara umum.

### **Referensi**

1. Albrecht, S. L., Furlong, S., & Leiter, M. P. (2023). The psychological conditions for employee engagement in organizational change: Test of a change engagement model. *Frontiers in Psychology, 14*, 1071924.
2. Ali, A., Tubastuvi, N., Santoso, S. B., & Hariyanto, E. (2024). The impact of development and training, work life quality, *self efficacy*, safety, and job satisfaction on employee performance. *International Journal of Management Science and Information Technology, 4*(1), 70-80.
3. Amelia, L., Khazamah, H., Hurairah, A., & Haryadi, D. (2024). Organizational commitment and work discipline to employee performance. *International Journal of Applied Finance and Business Studies, 11*(4), 801-807.
4. Arifin, Z., Hanifah, Husein, N. M., Jihadi, M., Rini, H. P., Prasada, D., & Wijoyo, H. (2021). The role of employees engagement and *self-efficacy* on employee performance: an empirical study on palm oil company.
5. Azmy, A. (2023). The roles of organizational commitment, emotional intelligence, and job satisfaction for improving employee performance at a construction company. *Binus Business Review, 14*(3), 307-319.

6. Donna, L. S. B., & Soehari, T. D. (2024). The Effect of Workload and Organizational Commitment on Employee Performance with Employee Engagement as Mediating Variable. *Dinasti International Journal of Digital Business Management (DIJDBM)*, 5(2).
7. Fajri, U., Iskandar, I., & Asni, K. (2023). The Influence of Information Technology, Work Discipline and Religious Attitudes on Employee Performance Mediated by Employee Engagement. *International Journal of Current Research and Applied Studies (IJCRAS)*, 1(1), 30-43.
8. Igbomor, E., & Ogbuma, S. M. (2024). Empirical evidence of the effect of organizational commitment on employee job performance. *International Journal of Research and Publication*, 5(1), 1941-1947.
9. Jufrizen, J., Rizki, B. O., & Arif, M. (2022). Mediation Role of Work Motivation: Organizational Commitment and Work Engagement on Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 4(1), 18-33.
10. Lubis, M. I. H., Absah, Y., & Harahap, H. (2025). The Effect of *Self efficacy* on Employee Performance at the BPS-Statistics in Langkat Regency Through Job Satisfaction. In *The Fourth International Conference on Government Education Management and Tourism* (Vol. 4, pp. 006-006).
11. Nabilah, S. I., Winarsunu, T., & Rokhmah, S. N. (2025). *Self-efficacy*, Work Motivation, and Employee Performance. *KnE Social Sciences*.
12. Pricilla, L., & Octaviani, I. S. (2025). The Influence of Organizational Commitment and work Discipline on Employee Performance at PT. Express Maximum Semarang Branch, Central Java. *International Journal Multidisciplinary Science*, 4(1), 66-74.
13. Putra, N. W. A., & Wulandari, N. L. A. A. (2021). Pengaruh *Self Esteem* Dan *Self efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Dasar Gugus V Abiansemal Kabupaten Badung. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 852- 860.
14. Rofi, A. N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, 3(1), 1–21.
15. Salsafila, P. H., Narpati, B., Wijayanti, M., & Yulaeli, T. (2023). The influence of work discipline, work motivation, and work environment on employee performance. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(6), 882-894.
16. 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.
17. Sinaga, S., Silaen, N. R., & Aprian, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Pelni Lhoksumawe. *Jurnal Darma Agung*, 29(3), 404-415.
18. Sinambela, L. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Bumi Aksara.
19. Sunari, A. dan Mulyanti, D. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lingkungan Bisnis Rumah sakit (*Systematic Literature Rivew*). *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(2), Pp. 42-48.
20. Susanto, P. C., Murdiono, J., & Susita, D. (2025). Analysis of Training, *Self-efficacy*, and Discipline on Employee Performance Mediated by Employee Engagement: A Study in Freight Forwarding. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 7(1).
21. Sutrisno, S., Yanurianto, Y., & Indrawan, Y. W. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 464–474.
22. Utami, D. L. A., & Sudiro, A. (2023). The mediating role of employee engagement in the relationship between *self-efficacy* and organizational support on employee performance. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 12(5), 151-163.
23. Yulanda, I., Wulandari, N., & Wakhyuni, E. (2025). The influence of work ability, work discipline, and organizational commitment to performance employees in PT JNE's outbound division express main branch Medan. *International Journal of Management, Economic and Accounting*, 3(1).