

Pengaruh Komitmen organisasi, Disiplin Kerja, Pelatihan dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cakra Adi Dharma Kab. Labuhanbatu

¹Rendika Kharisma, ²Pristiyono, ³Syukron Arjuna

^{1,2,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu

Email: rkharisma20@gmail.com, paktiol6@gmail.com, syukronarjuna@gmail.com

Corresponding Mail Author : rkharisma20@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cakra Adi Dharma Kab Labuhanbatu. Karyawan PT. Cakra Adi Dharma Kab. Labuhanbatu merupakan populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu sebanyak 74 orang responden. Strategi pengambilan sampel jenuh digunakan untuk mengumpulkan sampel dalam penelitian ini. Seluruh karyawan PT. Cakra Adi Dharma Kab. Labuhanbatu digunakan sebagai subjek penelitian karena perusahaan tersebut mempekerjakan 74 orang. Metode analisis yang digunakan meliputi Statistical Product and Service Solutions (SPSS) dan Structural Equation Model (SEM), yang berbasis Partial Least Square (PLS). Berdasarkan hasil penelitian, kinerja karyawan PT. Cakra Adi Dharma Kab. Labuhanbatu dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komitmen organisasi. Disiplin kerja di PT. Cakra Adi Dharma Kab. Labuhanbatu memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan PT. Cakra Adi Dharma Kab. Labuhanbatu dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pelatihan. Motivasi kerja di PT. Cakra Adi Dharma Kab. Labuhanbatu secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan.

Keywords: Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

I. Pendahuluan

Kemampuan organisasi untuk berhasil dan mencapai tujuannya sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Selain keterampilan individu, komitmen organisasi, disiplin kerja, pelatihan, dan motivasi semuanya berdampak pada kinerja karyawan, yang merupakan komponen penting dari setiap perusahaan. Perusahaan PT. Cakra Adi Dharma Kab. Labuhanbatu adalah salah satu perusahaan yang menjual sepeda motor, tentunya sangat bergantung pada kinerja karyawannya untuk mempertahankan daya saing dan mencapai kinerja yang optimal. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor penting, di antaranya dedikasi organisasi, motivasi kerja, pelatihan, dan disiplin kerja. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih terinspirasi untuk berbagi visi dan tujuan perusahaan, sehingga karyawan lebih berdedikasi dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan karyawan, (Dirwan et al., 2024).

Komitmen organisasi menjadi salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen yang tinggi dari karyawan terhadap

perusahaan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih maksimal dan mengurangi tingkat turnover, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja, (Suka, 2022). Salah satu fenomena yang muncul terkait komitmen organisasi adalah rendahnya tingkat loyalitas beberapa karyawan terhadap PT. Cakra Adi Dharma Kab. Labuhanbatu. Hal ini tercermin dari tingginya tingkat absensi, keterlambatan, serta ketidakhadiran pada berbagai kegiatan yang berkaitan dengan perkembangan perusahaan. Beberapa karyawan terlihat kurang bersemangat untuk berkontribusi lebih bagi kemajuan perusahaan, karena mereka merasa tidak ada kepastian atau apresiasi yang cukup dari manajemen. Selain itu, adanya perbedaan harapan antara karyawan dan perusahaan mengenai jalur karier serta kesejahteraan membuat sebagian karyawan kurang terikat dengan nilai-nilai dan tujuan yang ada di perusahaan, yang pada akhirnya dapat mengurangi kinerja secara keseluruhan. Selain itu, Menurut Ibrahim dan Cahyadi (2024), disiplin kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan karena menunjukkan seberapa baik karyawan mematuhi kebijakan, pedoman, dan tugas yang ditetapkan oleh organisasi. (Syukron & Shofiyuddin, 2024) Karyawan dengan disiplin yang kuat cenderung lebih konsisten dalam pekerjaannya, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan membuat lebih sedikit kesalahan, yang mengarah pada hasil kerja yang lebih baik. Selain itu, tempat kerja yang disiplin menumbuhkan suasana yang menyenangkan dan rapi yang dapat meningkatkan output individu dan kelompok. Dengan demikian, ada korelasi yang kuat antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, dengan lebih banyak disiplin kerja mengarah pada kinerja yang lebih berkualitas dan lebih bervolume (Pangngala & Syam, 2024). Berikut ini adalah hasil data kedisiplinan karyawan pada PT. Cakra Adi Dharma Kab. Labuhanbatu periode bulan Desember 2024.

**Tabel 1. Data Kedisiplinan Karyawan PT. Cakra Adi Dharma Kab. Labuhanbatu
Periode Desember 2024**

No	Keterangan	Deskripsi	Frekuensi Pelanggaran	Persentase Pelanggaran (%)	Jumlah Karyawan
1	Kehadiran Tepat Waktu	Karyawan hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditetapkan	5	15.2%	74
2	Penggunaan Fasilitas Kerja	Penggunaan fasilitas kerja sesuai dengan peraturan perusahaan	2	6.1%	
3	Penerapan Standar Kualitas Pekerjaan	Karyawan memenuhi standar kualitas pekerjaan yang telah ditentukan	1	3%	
4	Kepatuhan terhadap Aturan Perusahaan	Karyawan mengikuti semua aturan dan prosedur yang berlaku di perusahaan	4	12.1%	
Jumlah			15	36,4%	

Sumber : PT. Cakra Adi Dharma Kab. Labuhanbatu, 2024

Tabel di atas menyajikan data mengenai disiplin kerja karyawan PT. Cakra Adi Dharma Kab. Labuhanbatu pada periode bulan Desember 2024. Fenomena disiplin kerja yang tercermin dalam tabel diatas menunjukkan adanya beberapa area yang memerlukan perhatian lebih seperti Persentase pelanggaran yang cukup tinggi (15.2%) menunjukkan

bahwa ini adalah salah satu masalah utama dalam disiplin kerja karyawan. Selain itu penyalahgunaan fasilitas kantor seperti komputer, ruang kerja, atau peralatan lainnya. Persentase pelanggaran yang lebih rendah menunjukkan bahwa meskipun ada beberapa masalah, hal ini tidak menjadi isu utama. Pelanggaran terhadap kualitas pekerjaan bisa mengindikasikan kurangnya keterampilan, kurangnya pemahaman tentang standar perusahaan, atau ketidakcocokan antara ekspektasi dan realitas pekerjaan. Namun, angka pelanggaran yang cukup rendah (3%). Pelanggaran terhadap aturan perusahaan ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan mematuhi sebagian besar aturan, ada beberapa yang dilanggar. Hal ini mungkin terkait dengan komunikasi yang kurang efektif mengenai peraturan atau kebijakan yang kurang fleksibel.

II. Landasan Teori

Kinerja Karyawan

Menurut Budi (2022), kinerja merupakan tingkat penyelesaian tugas tertentu dan hasil yang diperoleh. Kinerja pegawai yang dapat menunjukkan mutu dan volume pekerjaan merupakan hasil dari fungsi atau kegiatan pekerjaan tertentu yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu (Nainggolan et al, 2025). Lebih lanjut, menurut Sukmawati et al. (2024), kinerja merupakan hasil dari pencapaian pekerjaan atau job outcome pegawai yang didasarkan pada kuantitas dan kualitas pekerjaan yang harus diselesaikan agar dapat melaksanakan tugasnya. Pandangan Lestari (2024) indikator kinerja yaitu hasil pekerjaan, jumlah pekerjaan yang dikerjakan, waktu, pengawasan dan hubungan antar pegawai.

Komitmen Organisasi

Menurut Azzahra dan Syarifuddin (2024), komitmen organisasi adalah keadaan di mana seorang karyawan mendukung perusahaan karena mereka memiliki nilai-nilai dan tujuan yang sama serta ingin tetap bekerja di perusahaan tersebut.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja, sebagaimana didefinisikan oleh Gaurifa (2024), adalah sikap untuk mematuhi norma dan adat istiadat yang berlaku di suatu perusahaan dan dimaksudkan untuk meningkatkan tekad karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Pelatihan

Serangkaian latihan yang dirancang untuk membantu orang meningkatkan pengetahuan dan kemampuan mereka secara metodis sehingga mereka dapat bekerja secara profesional di industri mereka disebut pelatihan. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan saat ini sesuai dengan standar melalui proses pembelajaran yang dikenal sebagai pelatihan. Pelatihan merupakan konsep terbatas dalam manajemen sumber daya manusia, menurut Opinion (Rowley, 2018).

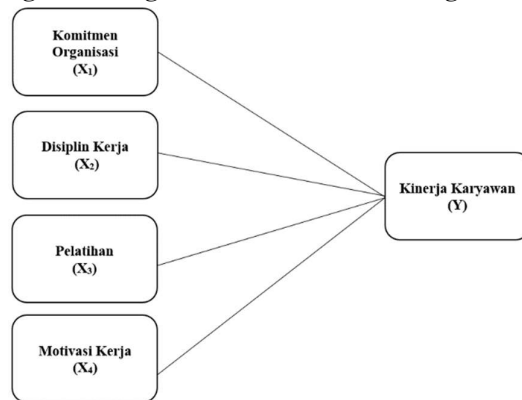
Motivasi

Kata motivasi berasal dari bahasa Latin *movere* yang berarti mendorong atau memberikan dorongan yang menyalakan semangat seseorang untuk bekerja dan mendorong mereka untuk bekerja sama, bekerja secara efisien, dan menggabungkan

semua upaya mereka untuk mencapai kepuasan (Surya et al., 2024). Menurut Goni et al. (2021), motivasi sangat penting bagi organisasi yang sukses untuk mempertahankan kesinambungan kerja dengan cara yang kuat dan membantu dalam kelangsungan hidup. Memberi mereka arahan, sumber daya, dan insentif yang tepat akan menginspirasi dan memotivasi mereka untuk bekerja dengan cara yang Anda inginkan (Wibowo dan Prasetyo, 2022). Persyaratan fisik, keamanan, sosial, penghargaan, dan realisasi diri semuanya merupakan indikasi motivasi kerja, (Riyadi, 2022).

Kerangka Konseptual

Syahputri et al. (2023) mendefinisikan kerangka konseptual atau yang disebut juga dengan Model konseptual yang menjelaskan hubungan antara teori dan karakteristik yang telah diakui sebagai tantangan utama disebut kerangka berpikir.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Hipotesis menurut Syahputri dkk. (2023) merupakan jawaban jangka pendek terhadap rumusan masalah penelitian; akibatnya rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Berikut ini adalah hipotesis penelitian, berdasarkan judulnya:

- H1: Kinerja karyawan PT. Cakra Adi Dharma Kab. Labuhanbatu dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komitmen organisasi.
- H2: Pada PT. Cakra Adi Dharma Kab. Labuhanbatu, disiplin organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pekerja.
- H3: Pelatihan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Cakra Adi Dharma Kab. Labuhanbatu.
- H4: Pada PT. Cakra Adi Dharma Kab. Labuhanbatu, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

III. Metode Penelitian

Desain Penelitian

Penulis melakukan kerja lapangan dan menggunakan metodologi penelitian deskriptif kuantitatif dalam penelitian ini. Sugiyono (2019) menegaskan bahwa penelitian deskriptif kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang berlandaskan pada paham positivis. Prosedur pengambilan sampel sering kali dilakukan secara acak dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Untuk mengevaluasi

hipotesis yang telah ditetapkan, analisis kuantitatif dilakukan setelah data dikumpulkan menggunakan alat penelitian.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2019) mendefinisikan populasi sebagai keseluruhan individu, peristiwa, atau objek menarik yang perlu diselidiki (penelitian) dan diambil kesimpulannya dari statistik sampel. Karyawan PT. Cakra Adi Dharma Kab. Labuhanbatu merupakan populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu sebanyak 74 orang responden.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019) besar kecilnya populasi dan komposisinya termasuk sampel. Menggunakan pendekatan pengambilan sampel saturasi, sampel dikumpulkan untuk penyelidikan ini. Dikarenakan jumlah karyawan PT. Cakra Adi Dharma Kab. Labuhanbatu sebanyak 74 orang, maka semua karyawan PT. Cakra Adi Dharma Kab. Labuhanbatu diambil jadi objek penelitian.

Tabel 2. Data Populasi dan Sampel PT. Cakra Adi Dharma Kab. Labuhanbatu Yang Terbagi Menjadi 4 Cabang Periode Desember 2024

NO	CABANG PT. CAKRA ADI DHARMA KAB. LABUHANBATU	JUMLAH KARYAWAN
1	PT. CAKRA ADI DHARMA RANTAUPRAPAT	28
2	PT. CAKRA ADI DHARMA KOTA PINANG	24
3	PT. CAKRA ADI DHARMA AEK NABARA	9
4	PT CAKRA ADI DHARMA NEGERI LAMA	13
	JUMLAH	74

Sumber : PT. Cakra Adi Dharma Kab. Labuhanbatu, 2024

Uji Hipotesis

Uji hipotesis diterapkan dengan teknik *resampling bootstrap* yang ditingkatkan dari Geisser dan Stone. Penggunaan statistik pengujian yaitu Nilai P (probabilitas) dan statistik t (uji t) (hitung $t > 1,96$) harus kurang dari 0,05. Dengan menggunakan tingkat signifikansi Nilai p digunakan untuk menilai apakah hipotesis diterima atau ditolak, dengan $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Nilai p kurang dari 0,05 menunjukkan adanya pengaruh, dan H_0 ditolak. Sebaliknya jika nilai p lebih tinggi dari 0,05, yang menunjukkan tidak ada pengaruh dan diterima sebagai H_0 .

IV. Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Untuk mengetahui apakah pertanyaan dalam kuesioner yang kita buat dapat mengukur topik yang ingin kita evaluasi, maka digunakan validitas menurut Ghozali (2019). Jika jawaban responden terhadap suatu pernyataan tidak banyak berubah seiring berjalannya waktu, maka kuesioner tersebut dianggap dapat dipercaya. Hasil pengujian dapat dilihat dengan lebih mudah pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R Tabel
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,937	0,3610
	Y.2	0,952	0,3610
	Y.3	0,920	0,3610
	Y.4	0,879	0,3610
	Y.5	0,931	0,3610
Komitmen Organisasi (X ₁)	X _{1.1}	0,879	0,3610
	X _{1.2}	0,872	0,3610
	X _{1.3}	0,833	0,3610
	X _{1.4}	0,817	0,3610
	X _{1.5}	0,793	0,3610
Disiplin Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,929	0,3610
	X _{2.2}	0,873	0,3610
	X _{2.3}	0,937	0,3610
	X _{2.4}	0,886	0,3610
	X _{2.5}	0,927	0,3610
Pelatihan (X ₃)	X _{3.1}	0,983	0,3610
	X _{3.2}	0,976	0,3610
	X _{3.3}	0,976	0,3610
	X _{3.4}	0,76	0,3610
	X _{3.5}	0,977	0,3610
Motivasi Kerja (X ₄)	X _{4.1}	0,976	0,3610
	X _{4.2}	0,954	0,3610
	X _{4.3}	0,974	0,3610
	X _{4.4}	0,976	0,3610
	X _{4.5}	0,980	0,3610

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Semua hasil pengujian pernyataan memiliki nilai lebih besar dari 0,3610. Dengan demikian, semua pertanyaan yang didasarkan pada kinerja karyawan, komitmen organisasi, disiplin kerja, pelatihan, dan motivasi adalah sah dan berlaku untuk instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tingkat keseragaman hasil pengukuran yang dilakukan dengan item yang sama disebut uji dependabilitas, menurut Ghozali (2019). Alpha Cronbach merupakan rumus yang digunakan dalam uji dependabilitas.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

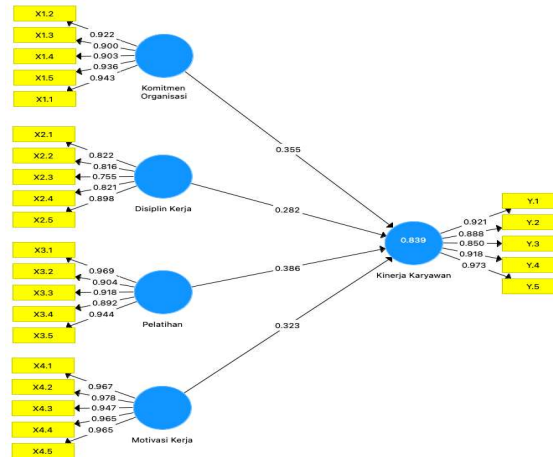
Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria Pengukuran Nilai
Kinerja Karyawan (Y)	0,956	0,7
Komitmen Organisasi (X ₁)	0,893	0,7
Disiplin Kerja (X ₂)	0,948	0,7
Pelatihan (X ₃)	0,988	0,7
Motivasi Kerja (X ₄)	0,985	0,7

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai alpha Cronbach untuk kelima variabel pada tabel di atas lebih besar dari 0,70. Berdasarkan nilai koefisien yang berada di atas 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian untuk variabel tersebut layak dan reliabel untuk digunakan sebagai variabel dalam pengukuran penelitian ini.

Outer Model

Untuk menguji validitas dan reliabilitas model konstruk, model pengukuran atau yang disebut juga outer model dinilai menggunakan blok indikator Cronbach alpha, validitas reliabilitas konvergen, validitas reliabilitas diskriminan, dan validitas reliabilitas komposit (Ghozali, 2018). *Convergent validity* mempunyai ketentuan harus pengukuran melalui konstruk yang berhubungan tinggi. Pengujian validitas pada SMART PLS 3.0 dengan mengetahui nilai *loading factor* yaitu di atas dari 0,7 (Ghozali, 2018). Gambar 2 dan Tabel 5 merupakan hasil *outer model* menggunakan PLS.



Gambar 2. Model Analisis Jalur

Tabel 5. Hasil Uji *Outer Loading Factors*

	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Motivasi Kerja	Pelatihan
X1.2			0.922		
X1.3			0.900		
X1.4			0.903		
X1.5			0.936		
X2.1	0.822				
X2.2	0.816				
X2.3	0.755				
X2.4	0.821				
X2.5	0.898				
X3.1					0.969
X3.2					0.904
X3.3					0.918
X3.4					0.892
X3.5					0.944
X4.1				0.967	
X4.2				0.978	
X4.3				0.947	
X4.4				0.965	
X4.5				0.965	
Y.1		0.921			

Y.2		0.888			
Y.3		0.850			
Y.4		0.918			
Y.5		0.973			
XL1			0.943		

Sumber : Output PLS, 2025

Berdasarkan Gambar 2 dan Tabel 5 diperoleh setiap indicator variable Nilai outer loading beberapa penelitian lebih dari 0,5. Menurut Ghazali (2018), nilai outer loading antara 0,5 sampai 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat validitas konvergen. Hal ini menunjukkan indikator dikatakan valid untuk diterapkan penelitian dan dimanfaatkan bagi analisa lanjutan.

Composite Reability

Composite reability dan *cronbach alpha* dikenal dengan Dillongoldstein's. Peneliti sangat dianjurkan dalam memanfaatkan pengujian validitas *composite* dikarenakan jika mengetahui *cronbach alpha* melalui tiap konstruk harus di atas dari 0,7 (Ghozali, 2018). Tabel 6 menampilkan temuan algoritma SmartPLS tentang keandalan komposit setiap konstruk.

Tabel 6. *Composite Reliability*

	Composite Reliability
Disiplin Kerja_	0.913
Kinerja Karyawan	0.960
Komitmen Organisasi	0.965
Motivasi Kerja	0.985
Pelatihan	0.968

Sumber : Output PLS, 2025

Tabel 6 menampilkan kelompok cukup baik, setiap konstruk sudah mencukupi standar nilai reliabilitas komposit > 0,7 untuk model luar. Ini menunjukkan bahwa pemeriksaan model luar dilakukan hingga ke tingkat validitas model luar.

Average Variance Extracted (AVE)

Validitas konvergen dan diskriminan digunakan untuk menguji validitas model luar. Validitas konvergen dievaluasi dengan memeriksa nilai rata-rata varians yang diekstraksi (AVE) setiap konstruk. Setiap konstruk yang unggul memiliki nilai AVE yang setidaknya lebih besar dari 0,5. Tabel 7 merangkum temuan algoritma SmartPLS pada nilai AVE.

Tabel 7. *Average Variance Extracted (AVE)*

	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja_	0.678
Kinerja Karyawan	0.830
Komitmen Organisasi	0.848
Motivasi Kerja	0.930
Pelatihan	0.857

Sumber : Output PLS, 2025

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai AVE setiap konstruk dalam model akhir memiliki nilai lebih besar dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa kriteria validitas konvergen telah terpenuhi oleh model persamaan struktural yang diberikan.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria outer model, evaluasi model struktural (inner model) dilakukan dengan mengetahui nilai R² untuk variabel. Tabel 8 menampilkan nilai R² variabel berdasarkan data pengukuran.

Tabel 8. Hasil Nilai *R Square*

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.839	0.816

Sumber : Output PLS, 2025

Pada hasil nilai R² pada Tabel 8 diketahui nilai R² dari kinerja karyawan adalah 0,839. Dalam hal ini hasil nilai tersebut dapat diartikan bahwa variabel komitmen organisasi, disiplin kerja, pelatihan dan motivasi kerja mampu mempengaruhi Keputusan pembelian senilai 83,9%, sisanya senilai 16,1% ditentukan dari pengaruh faktor lainnya.

Pengujian Hipotesis Secara Langsung (*Direct Effect*)

Nilai koefisien rute dan nilai p untuk menentukan apakah efek langsungnya signifikan ditunjukkan pada Tabel 9.

Tabel 9. *Path Coefficients (Direct Effect)*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.282	0.260	0.113	2.491	0.013
Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.355	0.363	0.159	2.233	0.026
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.323	0.274	0.115	2.799	0.005
Pelatihan -> Kinerja Karyawan	0.386	0.384	0.179	2.158	0.031

Sumber : Output PLS, 2025

Berdasarkan Tabel 9 bahwa diperoleh hasil:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai p-value sebesar $0,013 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel sebesar $2,491 > 2,0452$.
2. Variabel komitmen organisasi juga menunjukkan hasil tambahan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $> t$ tabel sebesar $2,233 > 2,0452$ dan nilai p sebesar $0,026 < 0,05$.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja, ditunjukkan dengan nilai t hitung $> t$ tabel sebesar

- 2,799 > 2,0452 dan nilai p sebesar $0,005 < 0,05$.
4. 4. Nilai p adalah $0,031 < 0,05$ dan nilai t hitung > t tabel yaitu $2,158 > 2,0452$, yang menunjukkan mengapa pelatihan memiliki dampak positif dan substansial terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel komitmen organisasi yang memiliki nilai t hitung > t tabel sebesar $2,233 > 2,0452$ dan nilai p sebesar $0,026 < 0,05$ menunjukkan hasil penelitian ini dan memiliki pengaruh yang positif dan substansial terhadap kinerja pegawai. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Supratman & Wahyuni (2023), Puspawati (2023), Trisnadewi & Suputra (2023), Amir et al. (2023), dan Safitri & Wahdiniawati (2023) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Pegawai cenderung lebih serius dalam bekerja apabila memiliki rasa keterikatan emosional, loyalitas, dan tanggung jawab terhadap organisasi. Di PT. Cakra Adi Dharma Kab. Labuhanbatu, karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan lebih peduli terhadap hasil kerja dan kualitas tugas yang diberikan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t hitung > t tabel sebesar $2,491 > 2,0452$ dan nilai p sebesar $0,013 < 0,05$ menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Supratman & Wahyuni (2023), Puspawati (2023), Amir et al. (2023), dan Safitri & Wahdiniawati (2023), disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Budaya kerja yang profesional dibangun atas dasar disiplin kerja. Pekerja yang disiplin di PT. Cakra Adi Dharma Kab. Labuhanbatu sering kali datang tepat waktu, menaati peraturan, dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Hal ini tentu saja berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai t hitung > t tabel sebesar $2,158 > 2,0452$ dan nilai p sebesar $0,031 < 0,05$. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Supratman & Wahyuni (2023), Puspawati (2023), dan Safitri & Wahdiniawati (2023) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Peningkatan kompetensi dan keahlian pegawai dapat dilakukan melalui pelatihan. Pelatihan yang diberikan secara berkala sesuai dengan tuntutan pekerjaan di PT. Cakra Adi Dharma Kab. Labuhanbatu akan sangat membantu pegawai dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat. Karyawan yang dibekali pelatihan cenderung lebih percaya diri dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efisien.

Namun, efektivitas pelatihan sangat bergantung pada kesesuaian materi dengan kebutuhan kerja, kualitas instruktur, serta metode penyampaian yang digunakan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen PT. Cakra Adi Dharma untuk

melakukan analisis kebutuhan pelatihan secara berkala dan mengevaluasi hasil pelatihan dengan seksama. Dengan demikian, pelatihan merupakan investasi strategis yang memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan yang aktif mengembangkan kompetensi SDM melalui pelatihan akan lebih siap menghadapi perubahan dan mencapai tujuan bisnis secara berkelanjutan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sebagaimana dibuktikan oleh nilai t hitung penelitian $> t$ tabel sebesar 2,799 $> 2,0452$ dan nilai p sebesar $0,005 < 0,05$, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini dan penelitian lain yang dilakukan oleh Trisnadewi & Suputra (2023) dan Safitri & Wahdiniawati (2023), motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Strategi peningkatan motivasi dapat meliputi pemberian insentif, pengakuan atas prestasi, peningkatan jenjang karier, serta penciptaan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan. Selain itu, kepemimpinan yang inspiratif juga dapat memengaruhi motivasi melalui keteladanan dan komunikasi yang membangun. Dengan demikian, motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan yang mampu membangun sistem motivasi yang tepat akan memperoleh tenaga kerja yang berkinerja tinggi, loyal, dan siap mendukung pencapaian visi misi organisasi.

V. Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

1. Pada PT. Cakra Adi Dharma Kab. Labuhanbatu, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komitmen organisasi.
2. Pada PT. Cakra Adi Dharma Kab. Labuhanbatu, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja.
3. Pada PT. Cakra Adi Dharma Kab. Labuhanbatu, pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Motivasi kerja pada PT. Cakra Adi Dharma Kab. Labuhanbatu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, salah satunya dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan penghargaan atas kontribusi yang diberikan. Melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan juga dapat menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan.
2. Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, salah satunya dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan penghargaan atas kontribusi yang diberikan. Melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan juga dapat menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan.
3. Manajemen perlu memperkuat budaya disiplin dengan memberikan pemahaman secara berkala mengenai pentingnya kedisiplinan, baik dari segi waktu, tanggung

jawab, maupun etika kerja. Selain itu, sistem reward and punishment dapat diterapkan secara konsisten agar kedisiplinan tetap terjaga.

4. PT. Cakra Adi Dharma sebaiknya mengadakan pelatihan secara rutin yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan, baik dalam bentuk workshop, pelatihan teknis, maupun soft skill. Pelatihan ini akan membantu meningkatkan kemampuan kerja karyawan serta kesiapan menghadapi tantangan operasional.

VI. Daftar Pustaka

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Amir, M., Razak, M., & Said, M. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Minasatene Kabupaten Pangkep. *Sparkling Journal Of Management (SJM)*, 1(1), 23-35.
- Azzahra, E., & Syarifuddin, S. (2024). Analisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia (persero) tbk wilayah Telekomunikasi Bogor. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 10(1), 485-499.
- Bohórquez, E., Caiche, W., Benavides, V., & Benavides, A. (2021). Motivation and job performance: human capital as a key factor for organizational success. In *International Conference of Technological Research* (pp. 291-302). Cham: Springer International Publishing.
- Budi, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Produktivitas Kerja Karyawan. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 83-90.
- Damanik, S. W. H., Utami, F. L., & Zulkifli, S. M. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening Pada PT. Karya Hevea Indonesia Dolok Masihul. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 286-301.
- Dirwan, D., Ahmad, F., Nurul Aqilah, A., & Shafira, A. A. (2024). Mengkaji Dampak Beberapa Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 251-265.
- Gaurifa, R. H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Uptd Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 228-240.
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada pt. bank rakyat indonesia cabang tahuna. *Productivity*, 2(4), 330-335.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafnidafitri, F. D., Nurfadilah, A., Sianturi, L. T., Hakim, M. S. N., Zaky, M., & Sawitri, N. N. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(4), 366-383.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.

- Ibrahim, R. M., & Cahyadi, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Autokorindo Pratama. *Manajemen Dewantara*, 8(3), 336-345.
- Koto, Z. A., Simbolon, P., & Saragih, Y. H. J. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bawaslu Kota Pematang Siantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(2), 261-270.
- Kusuma, M. H., & Firmansyah, A. (2025). Peran Moderasi Komitmen Organisasi dalam Hubungan Faktor Personal Auditor dan Deteksi Kecurangan di Sektor Publik. *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, 9(1), 74-84.
- Lazzara, E. H., Benishek, L. E., Hughes, A. M., Zajac, S., Spencer, J. M., Heyne, K. B., & Salas, E. (2021). Enhancing the organization's workforce: Guidance for effective training sustainment. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 73(1), 1.
- Lestari, E. (2024). Pengaruh Pengawasan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Victory Apparel) (STIE Bank BPD Jateng).
- Nainggolan, S., Zega, N., Marpaung, I., Nainggolan, J., & Siahaan, A. M. (2025). Manajemen Strategik Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 4(2), 2265-2270.
- Pangngala, A., & Syam, A. H. (2024). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Buntao'kabupaten Toraja Utara. *RJABM (Research Journal of Accounting and Business Management)*, 8(2), 22-35.
- Permana, K. A. Y. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bpr Mas Giri Wangi Gianyar (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Puspawati, N. K. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Lodtunduh Ubud (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Raharjo, S. B., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan: studi tinjauan literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 143-156.
- Riyadi, S. (2022). Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jejak Pustaka*.
- Safitri, S., & Wahdiniawati, S. A. (2023). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt liong indotasa bogor. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 176-184.
- Siregar, S. G. I., & Gistituati, N. (2024). Peran Kepemimpinan Autentik Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Niara*, 17(2), 371-380.
- Sitompul, P., Sihombing, W., Tinambunan, A. P., & Purba, S. (2024). Pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Cahaya Mandiri Widyatama Medan. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 131-143.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Suka, S. G. (2022). Hubungan Retensi Karyawan, Komitmen Organisasi dan Turnover Intention dengan Kinerja Karyawan di PT Cigna Insurance. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 4(2), 12-23.
- Sukmawati, S., Rasulong, I., & Rizal, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Berbasis Teknologi Informasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kpu Provinsi Sulawesi Selatan. *Indonesian Journal of Management Studies*, 2(3), 23-32.
- Supratman, M. A., & Wahyuni, D. U. (2023). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, komunikasi, komitmen organisasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus PT. Cahya Yudha Niagatama). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(1).
- Surya, I. K. S. D., Sanjiwani, P. A. P., & Prayoga, I. M. S. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Sarana Makmur Bali. *EMAS*, 5(12).
- Syahputri, A. Z., Della Fallenia, F., & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160-166.
- Syukron, M., & Shofiyuddin, M. (2024). Determinasi Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 27(2).
- Trisnadewi, N. K. A., & Suputra, G. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(6), 1231-1242.
- Wibowo, N. F., & Prasetyo, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Karyawan AMP (Asphalt Mixing Plant) PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 387-398.