JURNAL BISNIS MAHASISWA
Journal homepage: https://jurnalbisnismahasiswa.com
E-ISSN: 2807-2219

Analisis pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan ritel otomotif di Kabupaten Labuhanbatu

Analysis of the influence of organizational commitment, work discipline, training, and work motivation on employee performance at automotive retail companies in Labuhanbatu Regency

Rendika Kharisma*, Pristiyono, Syukron Arjuna
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu, Rantauprapat, Indonesia

Abstrak

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cakra Adi Dharma Kabupaten Labuhanbatu.

Desain/metodologi/pendekatan – Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan populasi seluruh karyawan PT. Cakra Adi Dharma Kabupaten Labuhanbatu sebanyak 74 orang. Sampel ditentukan dengan teknik sampel jenuh sehingga seluruh karyawan menjadi responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berskala Likert dan wawancara tidak terstruktur. Analisis data menggunakan *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) dan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (SEM-PLS).

Temuan – Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (β = 0,355; p = 0,026). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (β = 0,282; p = 0,013). Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (β = 0,386; p = 0,031). Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (β = 0,323; p = 0,005). Nilai *R Square* sebesar 0,839 menunjukkan bahwa keempat variabel secara bersama-sama menjelaskan 83,9% variasi kinerja karyawan, sedangkan 16,1% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Keterbatasan penelitian – Penelitian ini dilakukan pada satu perusahaan, yaitu PT. Cakra Adi Dharma Kabupaten Labuhanbatu, dengan 74 responden yang merupakan seluruh populasi karyawan, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan pada perusahaan atau sektor lain. Data diperoleh melalui kuesioner sehingga bergantung pada persepsi responden, dan penelitian hanya menguji empat variabel independen sehingga masih terdapat 16,1% variasi kinerja karyawan yang dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Implikasi – Manajemen perusahaan perlu mempertahankan komitmen karyawan, memperkuat disiplin kerja, menyediakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, serta membangun sistem motivasi dan penghargaan yang konsisten dan adil untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja, serta memperluas objek penelitian ke perusahaan atau sektor lain.

Kebaruan – Artikel ini memberikan bukti empiris mengenai peran komitmen organisasi, disiplin kerja, pelatihan, dan motivasi kerja secara bersama-sama dalam menjelaskan kinerja karyawan pada perusahaan penjualan sepeda motor di tingkat kabupaten dengan pendekatan SEM-PLS. Temuan ini memperlihatkan bahwa keempat faktor sumber daya manusia tersebut perlu dikelola secara terpadu untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Copyright © 2026 Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License (http://creativecommons.org/licences/by-sa/4.0/)

Abstract

Purpose – *This study aims to determine the effect of organizational commitment, work discipline, training, and work motivation on employee performance at PT. Cakra Adi Dharma, Labuhanbatu Regency.*

Design/methodology/approach – *This study employed a descriptive quantitative approach. The population consisted of all 74 employees of PT. Cakra Adi Dharma, Labuhanbatu Regency, and a saturated sampling technique was used so that all employees became respondents. Data were collected using a closed-ended Likert-scale questionnaire and unstructured interviews. Data were analyzed using Statistical Product and Service Solutions (SPSS) and Structural Equation Modeling based on Partial Least Squares (SEM-PLS).*

Findings – *Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance (β = 0.355; p = 0.026). Work discipline has a positive and significant effect on employee performance (β = 0.282; p = 0.013). Training has a positive and significant effect on employee performance (β = 0.386; p = 0.031). Work motivation also has a positive and significant effect on employee performance (β = 0.323; p = 0.005). The R Square value of 0.839 indicates that the four variables jointly explain 83.9% of the variation in employee performance, while the remaining 16.1% is explained by other factors outside the research model.*

Research limitations – *This study was conducted at a single company, PT. Cakra Adi Dharma, Labuhanbatu Regency, with 74 respondents representing the entire employee population, so the findings may not be generalizable to other companies or sectors. The data were obtained through questionnaires and therefore depend on respondents' perceptions, and the model includes only four independent variables, leaving 16.1% of the variation in employee performance explained by other factors.*

Implications – *Management should maintain employee commitment, strengthen work discipline, provide training that fits job requirements, and build a consistent and fair motivation and reward system to improve employee performance. Future research may add variables such as leadership, job satisfaction, and work environment, and extend the research object to other companies or sectors.*

Originality – *This article provides empirical evidence on the joint role of organizational commitment, work discipline, training, and work motivation in explaining employee performance at a district-level motorcycle sales company using SEM-PLS. The findings show that these four human resource factors need to be managed in an integrated manner to improve employee performance.*

Keywords: *Organizational Commitment, Work Discipline, Training, Work Motivation, Employee Performance.*

Histori Artikel:
Diterima: 20 Mei 2025, Direvisi: 11 November 2026, Disetujui: 13 November 2026, Dipublikasikan: 23 November 2026.

***Penulis Korespondensi:**
rkharisma20@gmail.com

DOI:
https://doi.org/10.60036/jbm.691

PENDAHULUAN

Kemampuan organisasi untuk berhasil dan mencapai tujuannya sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Selain keterampilan individu, komitmen organisasi, disiplin kerja, pelatihan, dan motivasi kerja turut memengaruhi kinerja karyawan, yang merupakan komponen penting bagi setiap perusahaan. PT. Cakra Adi Dharma Kabupaten Labuhanbatu adalah perusahaan yang menjual sepeda motor sehingga sangat bergantung pada kinerja karyawannya untuk mempertahankan daya saing dan mencapai kinerja yang optimal.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor penting, di antaranya komitmen organisasi, motivasi kerja, pelatihan, dan disiplin kerja. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih terdorong untuk berbagi visi dan tujuan perusahaan sehingga lebih berdedikasi dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya (Dirwan *et al.*, 2024).

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen yang tinggi dari karyawan terhadap perusahaan mendorong mereka untuk bekerja 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 loyalitas sebagian karyawan terhadap PT. Cakra Adi Dharma Kabupaten 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 bagi kemajuan perusahaan karena merasa tidak ada kepastian atau apresiasi yang cukup dari manajemen. Selain itu, perbedaan harapan antara karyawan dan perusahaan mengenai jalur karier serta kesejahteraan membuat sebagian karyawan kurang terikat dengan nilai dan tujuan perusahaan, yang pada akhirnya dapat menurunkan 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 bekerja, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan membuat lebih sedikit kesalahan sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, tempat kerja yang disiplin menumbuhkan suasana yang tertib dan menyenangkan sehingga dapat meningkatkan hasil kerja individu dan kelompok. Dengan demikian, terdapat korelasi yang kuat antara disiplin kerja dan kinerja karyawan: semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi pula kualitas dan kuantitas kinerja (Pangngala & Syam, 2024). Berikut ini adalah data kedisiplinan karyawan PT. Cakra Adi Dharma Kabupaten Labuhanbatu pada periode Desember 2024.

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

No	Keterangan	Deskripsi	Frekuensi Pelanggaran	Persentase Pelanggaran (%)
1	Kehadiran Tepat Waktu	Karyawan hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditetapkan	5	15.2%
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 Kabupaten Labuhanbatu, 2024

Tabel 1 menyajikan data mengenai disiplin kerja karyawan PT. Cakra Adi Dharma Kabupaten Labuhanbatu pada periode Desember 2024. Fenomena disiplin kerja yang tercermin dalam tabel tersebut menunjukkan adanya beberapa area yang memerlukan perhatian lebih. Persentase pelanggaran yang cukup tinggi (15,2%) menunjukkan bahwa hal ini merupakan salah satu masalah utama dalam disiplin kerja karyawan. Selain itu, terdapat penyalahgunaan fasilitas kantor, seperti komputer, ruang kerja, atau peralatan lainnya. Persentase pelanggaran yang lebih rendah

menunjukkan bahwa meskipun terdapat beberapa masalah, hal tersebut bukan isu utama. Pelanggaran terhadap standar kualitas pekerjaan dapat mengindikasikan kurangnya keterampilan, kurangnya pemahaman tentang standar perusahaan, atau ketidaksesuaian antara ekspektasi dan realitas pekerjaan. Namun, angka pelanggaran tersebut cukup rendah (3%). Pelanggaran terhadap aturan perusahaan menunjukkan bahwa meskipun karyawan mematuhi sebagian besar aturan, masih ada beberapa aturan yang dilanggar. Hal ini mungkin terkait dengan komunikasi yang kurang efektif mengenai peraturan atau kebijakan yang kurang fleksibel.

Pelatihan yang diberikan perusahaan juga berperan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan yang relevan dan berkelanjutan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan sehingga mereka mampu menjalankan tugas dengan lebih efisien (Lazzara *et al.*, 2021). Selain itu, pelatihan dapat meningkatkan motivasi dan rasa percaya diri sehingga karyawan lebih produktif dan berkinerja tinggi. Hal ini pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Hafnidafitri *et al.*, 2024).

Fenomena yang terjadi terkait pelatihan di PT. Cakra Adi Dharma Kabupaten Labuhanbatu adalah kurangnya perhatian terhadap pengembangan keterampilan karyawan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan. Meskipun perusahaan telah menyediakan pelatihan, pelatihan yang diberikan sering kali tidak sesuai dengan kebutuhan spesifik karyawan atau tidak diperbarui sesuai dengan perkembangan industri terbaru. Hal ini membuat karyawan kurang termotivasi untuk mengikuti pelatihan karena mereka tidak melihat keterkaitan langsung antara materi pelatihan dan tugas sehari-hari. Selain itu, keterbatasan waktu dan sumber daya menjadi hambatan dalam melaksanakan pelatihan yang berkelanjutan, yang berdampak pada penurunan kualitas kinerja karyawan di beberapa area.

Motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena menjadi pendorong utama yang mengarahkan, menguatkan, dan mempertahankan perilaku kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Bohórquez *et al.*, 2021). Ketika karyawan termotivasi, baik melalui penghargaan, pengakuan, lingkungan kerja yang mendukung, maupun kesempatan pengembangan diri, mereka cenderung bekerja lebih efektif, produktif, dan berorientasi pada hasil (Adhari, 2021). Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, tingginya tingkat absensi, atau bahkan konflik dalam organisasi. Oleh karena itu, strategi motivasi yang tepat sangat diperlukan agar karyawan tidak hanya merasa puas dalam pekerjaannya, tetapi juga terdorong untuk memberikan kinerja terbaik (Permana, 2023).

Fenomena yang terjadi di PT. Cakra Adi Dharma Kabupaten Labuhanbatu terkait motivasi kerja karyawan menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara ekspektasi karyawan dan kondisi di lapangan. Beberapa karyawan merasa kurang termotivasi untuk bekerja secara optimal karena kurangnya penghargaan terhadap pencapaian individu dan kelompok. Meskipun perusahaan memberikan insentif, mekanisme pemberian penghargaan tidak selalu konsisten atau dirasakan adil oleh seluruh karyawan. Hal ini menyebabkan sebagian karyawan merasa dihargai hanya ketika mencapai target besar, sedangkan yang lain merasa tidak diakui meskipun telah berkontribusi. Selain itu, kurangnya kesempatan pengembangan karier dan pelatihan yang terstruktur juga menurunkan semangat kerja sehingga karyawan merasa stagnan dan tidak termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Namun, meskipun faktor-faktor tersebut berpotensi meningkatkan kinerja, masih terdapat tantangan dalam implementasinya. Beberapa perusahaan sering menghadapi kendala dalam meningkatkan komitmen, disiplin, dan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, agar PT. Cakra Adi Dharma Kabupaten Labuhanbatu dapat lebih memahami keterkaitan faktor-faktor tersebut dengan kinerja karyawan, penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja, pelatihan, dan motivasi kerja penting dilakukan.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Menurut Budi (2022), kinerja merupakan tingkat penyelesaian tugas tertentu dan hasil yang diperoleh. Kinerja karyawan menunjukkan mutu dan volume pekerjaan sebagai 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 pencapaian pekerjaan (*job outcome*) karyawan yang didasarkan pada kuantitas dan kualitas pekerjaan yang harus diselesaikan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Lestari (2024), indikator kinerja meliputi hasil pekerjaan, jumlah pekerjaan yang dikerjakan, waktu, pengawasan, dan hubungan antarkaryawan.

Komitmen Organisasi

Menurut Azzahra dan Syarifuddin (2024), komitmen organisasi adalah keadaan ketika seorang karyawan mendukung perusahaan karena memiliki nilai dan tujuan yang sama serta ingin tetap bekerja di perusahaan tersebut. Menurut Raharjo *et al.* (2023), komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, bekerja sesuai dengan tujuannya, serta percaya dan menganut nilai dan tujuan organisasi tersebut. Keyakinan karyawan terhadap visi dan tujuan organisasi, kesiapan bekerja keras untuk menyelesaikan tugas, dan keinginan untuk bertahan di perusahaan merupakan indikator komitmen organisasi (Damanik *et al.*, 2024). Indikator komitmen organisasi meliputi komitmen emosional, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif, komitmen perilaku, dan komitmen tujuan (Kusuma & Firmansyah, 2025).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja, sebagaimana didefinisikan oleh Gaurifa (2024), adalah sikap untuk mematuhi norma dan adat istiadat yang berlaku di suatu perusahaan serta ditujukan untuk meningkatkan tekad karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Menurut Siregar dan Gistituati (2024), disiplin adalah pengetahuan dan kesiapan untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan serta norma sosial yang relevan. Menurut Koto *et al.* (2024), tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu bisnis dipengaruhi oleh berbagai variabel, dengan proses kerja, tanggung jawab, kepatuhan kepada atasan, dan tingkat kehadiran sebagai beberapa ukuran kedisiplinan.

Pelatihan

Pelatihan adalah serangkaian latihan yang dirancang untuk membantu karyawan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan secara metodis sehingga dapat bekerja secara profesional di bidangnya. Melalui proses pembelajaran yang dikenal sebagai pelatihan, karyawan dapat melaksanakan pekerjaan saat ini sesuai dengan standar. Pelatihan merupakan konsep yang terbatas dalam manajemen sumber daya manusia (Rowley, 2018). Pelatihan mencakup kegiatan yang memberikan instruksi khusus yang direncanakan oleh atasan, misalnya instruksi tentang prosedur operasional tertentu atau kegiatan pengembangan keterampilan, seperti pelatihan terkait tugas atau program induksi. Sitompul *et al.* (2024) mengategorikan pelatihan menjadi lima indikator: tujuan pelatihan, teknik, materi, instruktur, dan peserta pelatihan.

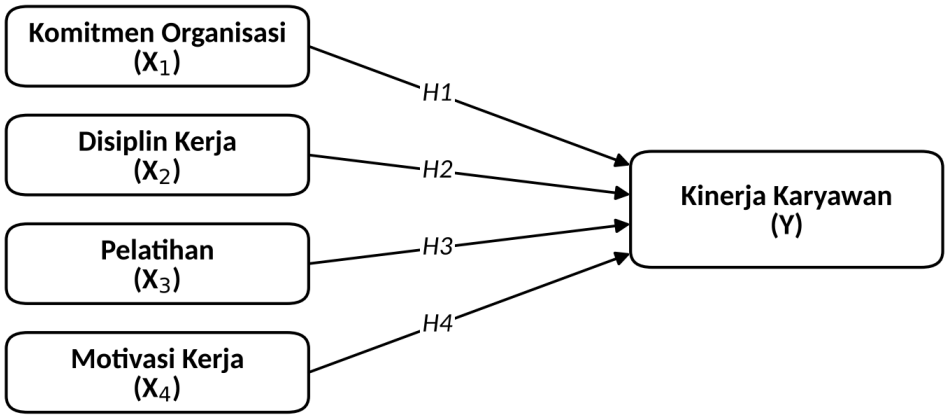
Motivasi

Kata motivasi berasal dari bahasa Latin *movere* yang berarti mendorong atau memberikan dorongan yang menyalakan semangat seseorang untuk bekerja, bekerja sama, bekerja secara efisien, dan mengerahkan seluruh upaya untuk mencapai kepuasan (Surya *et al.*, 2024). Menurut Goni *et al.* (2021), motivasi sangat penting bagi organisasi yang sukses untuk mempertahankan kesinambungan kerja dan membantu kelangsungan hidup organisasi. Pemberian arahan, sumber daya, dan insentif yang tepat akan menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk bekerja sesuai

dengan harapan organisasi (Wibowo & Prasetyo, 2022). Kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri merupakan indikator motivasi kerja (Riyadi, 2022).

Kerangka Konseptual

Syahputri *et al.* (2023) mendefinisikan kerangka konseptual, yang juga disebut model konseptual, sebagai kerangka yang menjelaskan hubungan antara teori dan faktor-faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah utama, atau yang disebut kerangka berpikir.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan pengumpulan data lapangan. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa penelitian deskriptif kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Pengambilan sampel umumnya dilakukan secara acak dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, analisis kuantitatif dilakukan setelah data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2019) mendefinisikan populasi sebagai keseluruhan individu, peristiwa, atau objek menarik yang perlu diselidiki dan ditarik kesimpulannya berdasarkan statistik sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Cakra Adi Dharma Kabupaten Labuhanbatu, yaitu sebanyak 74 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Karena jumlah karyawan PT. Cakra Adi Dharma Kabupaten Labuhanbatu sebanyak 74 orang, seluruh karyawan dijadikan sampel penelitian.

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

No	Cabang PT. Cakra Adi Dharma Kabupaten 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

No	Cabang PT. Cakra Adi Dharma Kabupaten Labuhanbatu	Jumlah Karyawan
4	PT. Cakra Adi Dharma Negeri Lama	13
	Jumlah	74

Sumber: PT. Cakra Adi Dharma Kabupaten Labuhanbatu, 2024

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert untuk memperoleh data. Menurut Sugiyono (2019), skala Likert mengukur pendapat responden terhadap serangkaian pernyataan dengan meminta responden memilih tingkat persetujuan, sedangkan kuesioner tertutup memberikan pilihan jawaban yang terbatas kepada responden. Setiap pilihan jawaban diberi skor sebagai berikut: Sangat Setuju = 5, Setuju = 4, Kurang Setuju = 3, Tidak Setuju = 2, dan Sangat Tidak Setuju = 1.

2. Wawancara

Wawancara tidak terstruktur digunakan untuk mengonfirmasi jawaban responden pada kuesioner.

3. Dokumentasi

Dokumentasi berupa data populasi dan sampel penelitian, transkrip wawancara, foto kegiatan penelitian, dan dokumen pendukung lainnya.

Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2019), uji validitas adalah pengujian yang digunakan untuk mengetahui keabsahan suatu kuesioner. Suatu instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan terhadap 30 responden yang bukan merupakan sampel penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan metode evaluasi yang digunakan untuk menunjukkan konsistensi suatu variabel atau konstruk dalam kuesioner (Ghozali, 2019). Jawaban terhadap suatu kuesioner dianggap andal (reliabel) apabila konsisten atau stabil sepanjang waktu. Nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,7 atau lebih menunjukkan bahwa instrumen tersebut reliabel.

Analisis SEM-PLS

Structural equation modeling (SEM) merupakan pendekatan analisis multivariat yang dapat digunakan untuk mengukur hubungan linier simultan antara variabel yang dapat diamati (indikator) dan faktor yang tidak dapat diukur secara langsung (variabel laten). Analisis SEM dalam penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Squares* (PLS) dengan perangkat lunak SmartPLS. SmartPLS merupakan alat analisis persamaan struktural berbasis varians yang digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antarvariabel laten, mengonfirmasi hipotesis, dan membuat prediksi (Ghozali, 2019). Analisis diawali dengan mengevaluasi *measurement model*, kemudian dilanjutkan dengan mengevaluasi *structural model* untuk menguji hipotesis. SmartPLS juga dapat digunakan untuk analisis mediasi (Sugiyono, 2019).

Model Pengukuran (*Outer*/*Measurement Model*)

Model pengukuran mengevaluasi reliabilitas dan validitas indikator yang mengukur variabel laten. Konsistensi internal digunakan untuk mengukur reliabilitas (*Cronbach's alpha* dan

composite reliability), sedangkan validitas diuji dengan validitas konvergen dan diskriminan (Hair *et al.*, 2019).

Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2019), koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilainya berkisar antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan terbatasnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Kelemahan pengujian ini adalah nilai R^2 akan selalu meningkat setiap kali variabel independen ditambahkan ke dalam model, terlepas dari apakah variabel tersebut berpengaruh nyata terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakan pengujian ini untuk mengetahui apakah penambahan variabel independen ke dalam model meningkatkan atau menurunkan nilai tersebut.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan teknik *resampling bootstrapping* yang dikembangkan oleh Geisser dan Stone. Statistik yang digunakan adalah nilai p (probabilitas) dan statistik t (t hitung > 1,96), dengan nilai p yang harus kurang dari 0,05. Hipotesis diterima atau ditolak berdasarkan nilai p pada tingkat signifikansi α = 5% (0,05). Nilai p kurang dari 0,05 menunjukkan adanya pengaruh sehingga H0 ditolak. Sebaliknya, jika nilai p lebih besar dari 0,05, tidak terdapat pengaruh sehingga H0 diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang ingin diukur (Ghozali, 2019). Hasil pengujian dapat dilihat 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	0,760	0,3610
	X_3.5	0,977	0,3610

Variabel	Pernyataan	R hitung	R Tabel
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

Seluruh hasil pengujian menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,3610). Dengan demikian, semua pernyataan yang mengukur kinerja karyawan, komitmen organisasi, disiplin kerja, pelatihan, dan motivasi dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2019), reliabilitas menunjukkan tingkat keseragaman hasil pengukuran yang dilakukan dengan item yang sama. *Cronbach's alpha* merupakan koefisien yang digunakan dalam uji reliabilitas. Kuesioner dianggap andal apabila jawaban responden terhadap suatu pernyataan konsisten dari waktu ke waktu.

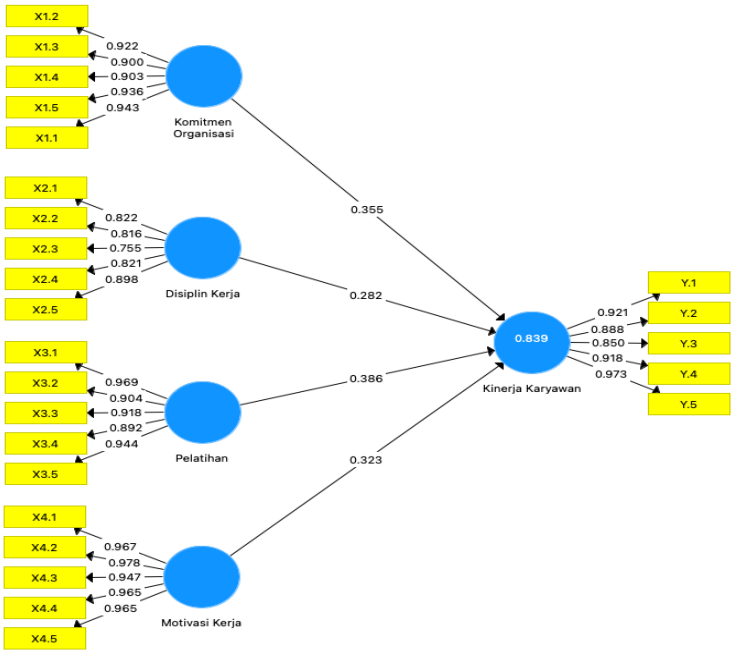
Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach Alpha*	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 *Cronbach's alpha* untuk kelima variabel pada tabel di atas lebih besar dari 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian untuk setiap variabel reliabel dan layak digunakan dalam pengukuran penelitian ini.

Outer Model



Gambar 2. Model Analisis Jalur

Untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk, model pengukuran atau *outer model* dinilai menggunakan indikator *Cronbach's alpha*, *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability* (Ghozali, 2018). *Convergent validity* mensyaratkan bahwa pengukuran suatu konstruk memiliki korelasi yang tinggi. Pengujian validitas pada SmartPLS 3.0 dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* yang harus di atas 0,7 (Ghozali, 2018). Gambar 2 dan Tabel 5 menunjukkan hasil *outer model* menggunakan PLS.

Tabel 5. Hasil Uji *Outer Loading Factors*

	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Motivasi Kerja	Pelatihan
X1.1			0,943		
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			

Sumber: Output PLS, 2025

Berdasarkan Gambar 2 dan Tabel 5, setiap indikator variabel memiliki nilai *outer loading* lebih dari 0,5. Menurut Ghozali (2018), nilai *outer loading* antara 0,5 dan 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat validitas konvergen. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis lanjutan.

Composite Reliability

Composite reliability dan *Cronbach's alpha* dikenal dengan ukuran Dillon-Goldstein. Pengujian *composite reliability* dianjurkan dalam penelitian karena nilai *composite reliability* dan *Cronbach's alpha* setiap konstruk harus di atas 0,7 (Ghozali, 2018). Tabel 6 menampilkan hasil *composite reliability* setiap konstruk berdasarkan algoritma SmartPLS.

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 menunjukkan bahwa setiap konstruk memenuhi standar nilai *composite reliability* > 0,7 untuk *outer model*. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi kriteria reliabilitas pada tahap evaluasi *outer model*.

Average Variance Extracted (AVE)

Validitas konvergen dan diskriminan digunakan untuk menguji validitas *outer model*. Validitas konvergen dievaluasi dengan memeriksa nilai *average variance extracted* (AVE) setiap konstruk. Konstruk dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila nilai AVE lebih besar dari 0,5. Tabel 7 merangkum nilai AVE berdasarkan algoritma SmartPLS.

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 lebih besar dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa kriteria validitas konvergen telah terpenuhi oleh model persamaan struktural yang diuji.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria *outer model*, evaluasi model struktural (*inner model*) dilakukan dengan melihat nilai R^2 untuk variabel endogen. Tabel 8 menampilkan nilai R^2 variabel kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Nilai *R Square*

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,839	0,816

Sumber: Output PLS, 2025

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai R^2 kinerja karyawan adalah 0,839. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi, disiplin kerja, pelatihan, dan motivasi kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 83,9%, sedangkan 16,1% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Pengujian Hipotesis Secara Langsung (*Direct Effect*)

Nilai koefisien jalur (*path coefficient*) dan nilai p digunakan untuk menentukan apakah pengaruh langsung (*direct effect*) signifikan, sebagaimana 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, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai p sebesar 0,013 < 0,05 dan nilai t hitung > t tabel (2,491 > 2,0452).
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai t hitung > t tabel (2,233 > 2,0452) dan nilai p sebesar 0,026 < 0,05.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai t hitung > t tabel (2,799 > 2,0452) dan nilai p sebesar 0,005 < 0,05.
4. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai p sebesar 0,031 < 0,05 dan nilai t hitung > t tabel (2,158 > 2,0452).

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi memiliki nilai t hitung > t tabel (2,233 > 2,0452) dan nilai p sebesar 0,026 < 0,05 sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu oleh Supratman dan Wahyuni (2023), Puspawati (2023), Trisnadewi dan Suputra (2023), Amir *et al.* (2023), serta Safitri dan Wahdiniawati (2023) juga menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan cenderung lebih serius dalam bekerja apabila memiliki keterikatan emosional, loyalitas, dan tanggung jawab terhadap organisasi. Di PT. Cakra Adi Dharma Kabupaten Labuhanbatu, karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan lebih peduli terhadap hasil kerja dan kualitas tugas yang diberikan.

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan merasa memiliki perusahaan dan bertanggung jawab atas keberhasilannya. Mereka tidak hanya bekerja karena kewajiban, tetapi juga karena keinginan pribadi untuk mendorong kemajuan organisasi. Hal ini akan berdampak langsung terhadap kinerja karyawan yang cenderung meningkat secara kuantitatif dan kualitatif. Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi dapat menimbulkan sikap acuh tak acuh, sering absen, dan kurangnya inisiatif dalam bekerja. Hal ini tentu akan berdampak negatif terhadap produktivitas dan efektivitas organisasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen PT. Cakra Adi Dharma untuk membangun dan menjaga komitmen organisasi melalui komunikasi yang baik, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, dan penciptaan budaya kerja yang positif.

Komitmen organisasi juga erat kaitannya dengan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki prospek karier yang jelas akan lebih cenderung berkomitmen tinggi terhadap perusahaan. Dengan demikian, perusahaan perlu memastikan adanya keadilan dalam

sistem penghargaan dan kesempatan pengembangan diri agar komitmen karyawan tetap terjaga.

Peningkatan komitmen organisasi dapat dilakukan dengan memperkuat visi dan misi perusahaan, serta menyosialisasikannya secara rutin kepada seluruh karyawan. Komitmen juga dapat diperkuat melalui pelatihan yang membangun nilai-nilai bersama, dan pembinaan secara berkelanjutan oleh atasan langsung. Dengan demikian, komitmen organisasi merupakan faktor penting yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan yang mampu membangun komitmen tinggi dari karyawannya akan lebih mudah dalam mencapai tujuan bisnis dan menjaga stabilitas organisasi dalam jangka panjang.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t hitung > t tabel (2,491 > 2,0452) dan nilai p sebesar 0,013 < 0,05 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Supratman dan Wahyuni (2023), Puspawati (2023), Amir *et al.* (2023), serta Safitri dan Wahdiniawati (2023) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Budaya kerja yang profesional dibangun atas dasar disiplin kerja. Karyawan yang disiplin di PT. Cakra Adi Dharma Kabupaten Labuhanbatu sering kali datang tepat waktu, menaati peraturan, dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Hal ini tentu berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan karyawan terhadap aturan dan tata tertib perusahaan. Di PT. Cakra Adi Dharma, disiplin kerja yang tinggi mencerminkan integritas, tanggung jawab, dan profesionalisme karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja baik secara individu maupun tim. Disiplin kerja meliputi ketepatan waktu, kepatuhan terhadap standar operasional, dan konsistensi dalam melaksanakan tanggung jawab. Karyawan yang disiplin akan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, meminimalkan kesalahan, dan menunjukkan keteladanan kepada rekan kerja lainnya. Hal ini akan menciptakan iklim kerja yang produktif dan harmonis. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti keterlambatan, ketidakhadiran, dan penurunan kualitas output. Kondisi ini tentu akan mengganggu kelancaran operasional perusahaan dan dapat berdampak buruk terhadap kepuasan pelanggan serta reputasi perusahaan.

Perusahaan perlu menerapkan sistem pengawasan dan penegakan aturan yang konsisten agar tercipta kedisiplinan di lingkungan kerja. Disiplin bukan semata-mata dilakukan karena adanya ancaman sanksi, tetapi juga karena kesadaran karyawan terhadap pentingnya bekerja secara tertib dan terorganisir demi kebaikan bersama. Pembentukan disiplin juga dapat diperkuat melalui pelatihan, pembinaan rutin, dan pemberian *reward* bagi karyawan yang menunjukkan kedisiplinan tinggi. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti adanya peraturan yang jelas dan adil, serta kepemimpinan yang tegas namun bijak, juga berperan penting dalam menumbuhkan kedisiplinan. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan faktor krusial dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan profesional. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin besar pula kontribusinya terhadap peningkatan kinerja perusahaan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung > t tabel (2,158 > 2,0452) dan nilai p sebesar 0,031 < 0,05. Penelitian terdahulu oleh Supratman dan Wahyuni (2023), Puspawati (2023), serta Safitri dan Wahdiniawati (2023) juga menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Peningkatan kompetensi dan keahlian karyawan dapat dilakukan melalui pelatihan. Pelatihan yang diberikan secara berkala sesuai dengan tuntutan pekerjaan di PT. Cakra Adi Dharma Kabupaten

Labuhanbatu akan sangat membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat. Karyawan yang dibekali pelatihan cenderung lebih percaya diri dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efisien.

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dalam menjalankan tugasnya. Di PT. Cakra Adi Dharma, pelatihan yang tepat dan berkelanjutan akan memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja karyawan. Pelatihan memungkinkan karyawan untuk memahami teknologi baru, prosedur kerja terkini, dan pengembangan *soft skills* yang dibutuhkan dalam bekerja. Karyawan yang terlatih akan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, mengurangi kesalahan kerja, serta meningkatkan kualitas layanan atau produk yang dihasilkan.

Selain itu, pelatihan juga meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Mereka akan merasa lebih siap dan mampu menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan, sehingga mendorong peningkatan kinerja secara menyeluruh. Pelatihan juga dapat membentuk pola pikir inovatif yang dibutuhkan dalam menghadapi persaingan industri. Kegiatan pelatihan juga mencerminkan perhatian perusahaan terhadap pengembangan karyawan. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas kerja, karena karyawan merasa dihargai dan memiliki prospek karier yang lebih baik. Pelatihan yang diberikan secara berkala juga membantu karyawan dalam adaptasi terhadap perubahan organisasi.

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

Nilai t hitung > t tabel (2,799 > 2,0452) dan nilai p sebesar 0,005 < 0,05 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Trisnadewi dan Suputra (2023) serta Safitri dan Wahdiniawati (2023) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat dan keinginan karyawan dalam bekerja. Di PT. Cakra Adi Dharma, motivasi kerja yang tinggi sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja optimal, karena karyawan yang termotivasi akan menunjukkan antusiasme, komitmen, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas. Motivasi kerja dapat bersumber dari faktor intrinsik, seperti rasa bangga atas hasil kerja, pengembangan diri, dan aktualisasi potensi. Sementara itu, faktor ekstrinsik mencakup kompensasi, promosi jabatan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Kombinasi kedua faktor ini sangat menentukan sejauh mana karyawan merasa puas dan terdorong untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja dengan sukarela, tidak hanya demi imbalan materi, tetapi juga karena merasa bahwa pekerjaannya berarti dan bermanfaat. Mereka akan lebih kreatif, tanggap terhadap tantangan, dan berorientasi pada hasil, yang pada akhirnya berdampak langsung terhadap produktivitas kerja. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan karyawan kehilangan semangat, kurang fokus, dan menurunnya kinerja. Hal ini dapat terjadi akibat ketidakjelasan tujuan kerja, kurangnya penghargaan atas pencapaian, atau lingkungan kerja yang tidak mendukung. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan sistem motivasi yang efektif dan berkelanjutan.

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.

SIMPULAN

Simpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa komitmen organisasi, disiplin kerja, pelatihan, dan motivasi kerja secara parsial terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan ritel otomotif di Kabupaten Labuhanbatu. Di antara keempat variabel yang diuji, motivasi kerja muncul sebagai faktor paling dominan dalam mendorong produktivitas dan antusiasme kerja karyawan, yang diikuti oleh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan pelatihan. Secara praktis, temuan ini menegaskan bahwa upaya mengoptimalkan kinerja karyawan di sektor ritel otomotif memerlukan sinergi antara penguatan dorongan motivasi (baik melalui sistem penghargaan maupun prospek karier), penegakan kedisiplinan terhadap standar operasional, pembangunan loyalitas serta keterikatan emosional terhadap visi perusahaan, dan penyelenggaraan pelatihan yang berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian dilakukan hanya pada PT. Cakra Adi Dharma Kabupaten Labuhanbatu sehingga karakteristik organisasi dan responden bersifat spesifik dan hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan pada perusahaan atau sektor lain. Kedua, jumlah responden sebanyak 74 orang mengikuti seluruh populasi karyawan dengan teknik sampel jenuh, sehingga cakupan sampel relatif terbatas. Ketiga, data penelitian diperoleh melalui kuesioner sehingga jawaban responden sangat bergantung pada persepsi dan keterbukaan masing-masing responden. Keempat, penelitian hanya menguji komitmen organisasi, disiplin kerja, pelatihan, dan motivasi kerja sebagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, sehingga masih terdapat faktor lain yang belum dianalisis.

Implikasi Penelitian

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat pandangan bahwa kinerja karyawan berkaitan dengan komitmen terhadap organisasi, kedisiplinan, pengembangan kompetensi melalui pelatihan, dan motivasi kerja. Secara praktis, hasil penelitian memberikan masukan bagi manajemen PT. Cakra Adi Dharma Kabupaten Labuhanbatu untuk mempertahankan komitmen karyawan, memperkuat disiplin kerja, menyediakan pelatihan yang sesuai kebutuhan pekerjaan, serta membangun sistem motivasi dan penghargaan yang mampu mendorong peningkatan kinerja.

Saran

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.

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.

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.

Untuk menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan, perusahaan dapat memberikan insentif yang sesuai, menciptakan peluang karier yang jelas, serta menyediakan suasana kerja yang kondusif. Selain itu, pengakuan atas prestasi kerja juga penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja. Selain itu, memperluas objek penelitian ke perusahaan lain atau sektor industri berbeda juga dapat memberikan hasil yang lebih komprehensif dan dapat dibandingkan.

Rekomendasi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan memperluas objek penelitian pada beberapa perusahaan atau cabang dengan karakteristik yang berbeda agar hasil penelitian lebih mudah dibandingkan dan digeneralisasikan. Peneliti berikutnya juga dapat menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, atau pengembangan karier. Penggunaan wawancara atau metode campuran juga dapat dilakukan untuk memperoleh penjelasan yang lebih mendalam mengenai komitmen, disiplin, pelatihan, motivasi, dan kinerja karyawan. Penelitian longitudinal dapat dipertimbangkan untuk melihat perubahan kinerja setelah program pelatihan atau kebijakan peningkatan motivasi diterapkan.

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 Displin 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.

Ghozali, I. (2019). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

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.

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.