

# Analisis Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kartika Cemerlang Sejati

Andrry Widjayah<sup>1</sup>, Teguh Wahyono<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi, Indonesia

Email: <sup>1</sup>aw63332@gmail.com, <sup>2</sup>tegoeh\_ft@pancabudi.ac.id

Email Penulis Korespondensi: <sup>1</sup>tegoeh\_ft@pancabudi.ac.id

**Abstrak**– Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari kemampuan kerja, komitmen kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Kartika Cemerlang Sejati. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT Kartika Cemerlang Sejati yang berjumlah 45 responden. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 45 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus). Penelitian ini dilakukan dari di tahun 2024. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner untuk menghasilkan data primer-kuantitatif yang kemudian diolah dengan SPSS versi 25 dengan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja, komitmen kerja, dan pelatihan baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kartika Cemerlang Sejati. Hasil uji t (parsial) menunjukkan kemampuan kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,319, nilai thitung = 2,362 dan signifikan = 0,000. Komitmen Kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,358, nilai thitung = 1,917 dan signifikan = 0,000. Pelatihan memiliki nilai regresi sebesar 0,095, nilai thitung = 2,027 dan signifikan = 0,002. Komitmen kerja menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja dengan nilai regresi terbesar yaitu sebesar 0,358 dan thitung terbesar yaitu sebesar 2,027. Sekitar 94,4% kinerja karyawan dapat dijelaskan dan diperoleh dari kemampuan kerja, komitmen kerja, dan pelatihan, sedangkan sisanya oleh faktor lain. Kinerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kemampuan kerja, komitmen kerja, dan pelatihan.

**Keywords:** Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja, Pelatihan, Kinerja

**Abstract**– This study aims to examine the influence of work ability, work commitment, and training on employee performance at PT Kartika Cemerlang Sejati. The population in this study was all 45 employees of PT Kartika Cemerlang Sejati. The sample size taken was 45 respondents. The sampling technique used was saturated sampling (census). This research was conducted in 2024. Data collection was done using questionnaires to produce primary-quantitative data which was then processed with SPSS version 25 using multiple linear regression method. The results showed that work ability, work commitment, and training both partially and simultaneously had a positive and significant effect on employee performance at PT Kartika Cemerlang Sejati. The results of the t-test (partial) show that work ability has a regression value of 0.319, t-count value = 2.362 and significant = 0.000. Work Commitment has a regression value of 0.358, t-count value = 1.917 and significant = 0.000. Training has a regression value of 0.095, t-count value = 2.027 and significant = 0.002. Work commitment becomes the most dominant variable affecting performance with the largest regression value of 0.358 and the largest t-count of 2.027. About 94.4% of employee performance can be explained and obtained from work ability, work commitment, and training, while the rest by other factors. Performance has a very strong relationship with work ability, work commitment, and training.

**Keywords:** Work Ability, Work Commitment, Training, Performance

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur organisasi yang penting, baik di dalam lembaga pemerintahan maupun swasta karena fungsinya sangat menentukan tercapainya visi dan misi yang ditetapkan. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan sangat menentukan keberhasilan dalam menjalankan fungsinya [1]. Perusahaan yang memiliki karyawan yang berkualitas tentunya dapat menjadi faktor penting dalam tercapainya kinerja yang diharapkan. Karyawan merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (nonmaterial/nonfinansial) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan nonfisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Menurut [2] kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Seorang pimpinan sebagai salah satu bagian dari manajemen memainkan peran yang penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan. Dapat dipastikan bahwa perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang menimbulkan pemahaman tersendiri yang berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku pemimpin yang ditampilkan atasan dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan maka memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja karyawan, sebaliknya apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapannya maka berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan di PT. Kartika Cemerlang Sejati Medan secara umum dapat dikatakan cukup baik. Hal ini terlihat dari peningkatan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam beberapa tahun terakhir. Namun, masih ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Kartika Cemerlang Sejati. Salah satunya adalah dengan meningkatkan kemampuan kerjanya. Menurut [3] tingkat kinerja karyawan sangat tergantung faktor kemampuan karyawan itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Kemampuan berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kemampuan yang baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga kinerja karyawan dapat tercapai maksimal sebaliknya apabila kemampuan kerja karyawan rendah maka dapat menyebabkan kinerja karyawan yang rendah. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki [4]. Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan khususnya di bidang kerjanya menjadi sebuah kebutuhan yang harus segera direalisasikan, karena perusahaan/manajemen sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki kompetensi dalam mendukung kelancaran dan kualitas kerjanya [5]. Dengan demikian manajemen perusahaan bermaksud melalui kompetensi yang dimiliki karyawan memudahkan bagi manajemen mencapai tujuan perusahaan yang sesungguhnya melalui kinerja karyawan yang memiliki kompetensi tersebut.

Adapun faktor lain yang menjadi faktor menurunnya kinerja karyawan yaitu komitmen kerja. Sikap karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi dapat dilihat dari karyawan yang membutuhkan dan mempunyai harapan yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, serta lebih termotivasi dalam bekerja [6]. berpendapat bahwa komitmen kerja merupakan tingkatan dari seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk menjadi anggota organisasi. Hal ini didukung oleh hasil penelitian [7] yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan juga merupakan suatu program yang dapat memengaruhi meningkatnya kinerja karyawan.

Pelatihan kerja dilakukan pihak perusahaan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan di saat pelaksanaan kerja. Pelatihan kerja juga bagian dari pembentukan karakter karyawan dalam bekerja serta pelatihan kerja bagian dari program-program kerja yang diciptakan pihak perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan baik dalam menghadapi pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan yang berat maupun yang ringan [8]. Dalam menjalankan aktivitas perusahaan tersebut sangat membutuhkan karyawan yang aktif dan berkompetensi khususnya di bidang jasa penjualan dalam mengetahui berbagai jenis produk yang dipasarkan [9]. Perkembangan sistem perusahaan harus benar-benar di jaga dengan baik oleh karyawan. Namun seiring banyaknya tantangan bisnis perusahaan yang dapat menjadi penghambat atas kelancaran aktivitas sistem perusahaan. Pihak perusahaan mengalami penurunan pendapatan yang disebabkan berkurangnya pelanggan yang membutuhkan membeli produk dikarenakan kurangnya kemampuan karyawan dalam memasarkan produk dengan cara menggunakan teknologi. Hal ini tentu disebabkan banyaknya permasalahan-permasalahan yang harus diperhatikan pihak perusahaan pada sistem kerja karyawan baik secara internal perusahaan maupun secara eksternal perusahaan. Fenomena ini terjadi pada PT Kartika Cemerlang Sejati, dimana harus dievaluasi agar kinerja karyawan dapat meningkat karena karyawan diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik.

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian ini merupakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Pada pengumpulan data tersebut menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian kuantitatif bersifat survey bilamana masalah sudah jelas. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme (mengandalkan empirisme) yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak (random), pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian objektif, dan analisis data bersifat jumlah atau banyaknya (kuantitatif) atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan [10]

### 2.1 Populasi dan Sample

Menurut [11] populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan pada PT. Kartika Cemerlang Sejati yang berjumlah 45 responden.

Sedangkan sampel menurut [11] menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut [12] mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Maka sampel pada penelitian ini sebanyak 45 responden.

### 2.2 Teknik Pengumpulan Data

#### Observasi

Salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengetahui atau menyelidiki tingkah laku non verbal yakni dengan menggunakan teknik observasi. Menurut [13] observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, komitmen kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Kartika Cemerlang Sejati.

#### Kuesioner

Pengumpulan data sangat bergantung pada penggunaan kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data di mana serangkaian pertanyaan atau pernyataan tersedia untuk peserta survey. Ada banyak pertanyaan tentang subjek yang akan diungkapkan dalam survei, yang didasarkan pada skala model Likert. Penggunaan yang paling umum dari skala ini adalah untuk mengukur perasaan dan pikiran responden tentang objek tertentu.

### 2.3 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Data variabel penelitian diolah dengan menggunakan program Software Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 25 [14]. Metode analisis yang digunakan meliputi analisis statistik deskriptif, regresi linear berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Analisis Statistik Deskriptif

**Tabel 1.** Analisis Statistik Deskriptif Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kemampuan Kerja	45	20.00	30.00	26.0889	2.92188
Komitmen Kerja	45	18.00	25.00	22.6667	2.00000
Pelatihan	45	21.00	30.00	28.2444	2.30765
Kinerja		21.00	30.00	27.6000	2.57082

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.25, 2024

Berdasarkan penjelasan Tabel 1, menunjukkan bahwa jumlah data setiap variabel adalah 45 responden. Nilai Minimum variabel Kemampuan Kerja (X1) sebesar, 20.00, nilai Maximum sebesar 30.00, nilai Mean sebesar 26.0889 dan nilai Std. Deviation sebesar 2.92188. Nilai Minimum variabel Komitmen Kerja (X2) sebesar 18.00, nilai Maximum sebesar 25.00, nilai Mean sebesar 22.6667 dan nilai Std. Deviation sebesar 2.00000. Nilai Minimum variabel Pelatihan (X3) sebesar 21.00, nilai Maximum sebesar 30.00, nilai Mean sebesar 28.2444 dan nilai Std. Deviation sebesar 2.30765. Nilai Minimum variabel Kinerja (Y) sebesar 21.00, nilai Maximum sebesar 30.00, nilai Mean sebesar 27.6000 dan nilai Std. Deviation sebesar 2.57082.

#### 3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 2.** Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
		B	Std. Error	
1	(Constant)	8.484	5.296	
	Kemampuan Kerja	.319	.135	.363
	Komitmen Kerja	.358	.187	.278
	Pelatihan	.095	.151	.085

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.25, 2024.

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji regresi linear berganda terdapat dikolom koefisien regresi. Standart persamaan regresi linear berganda dapat diperoleh hasil, sebagai berikut:

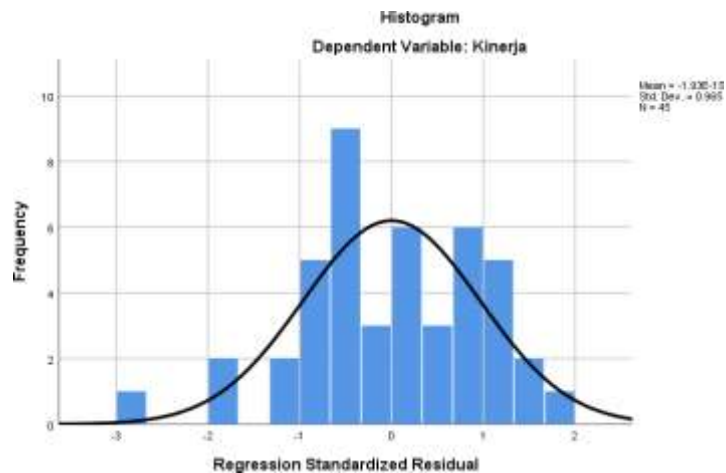
$$Y = 8,484 + 0,319X_1 + 0,358X_2 + 0,095X_3 + e$$

Nilai 8,484 dikenal sebagai konstanta. menunjukkan bahwa apabila variabel independen dalam kondisi tetap atau konstan atau tidak mengalami peningkatan, maka kinerja bernilai 8,484 satuan, yang berarti bahwa tanpa adanya variabel bebas maka kinerja akan tetap sebesar 8,484 satuan. Variabel kemampuan kerja menunjukkan nilai 0,319 koefisien regresi yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kemampuan kerja dengan variabel kinerja yang artinya bahwa apabila terjadi peningkatan atau kenaikan pada variabel kemampuan kerja dengan asumsi bahwa variabel komitmen kerja dan pelatihan dalam kondisi tetap atau konstan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,319 satuan. Variabel komitmen kerja menunjukkan nilai 0,358 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, adanya hubungan yang searah antara variabel komitmen kerja dengan variabel kinerja yang

artinya bahwa apabila terjadi peningkatan atau kenaikan pada variabel komitmen kerja dengan asumsi bahwa variabel kemampuan kerja dan pelatihan dalam kondisi tetap atau konstan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,358 satuan. Analisis regresi menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,095. Hal ini menunjukkan bahwa untuk setiap satu unit mengalami kenaikan sebesar 0,095 dalam kinerja.

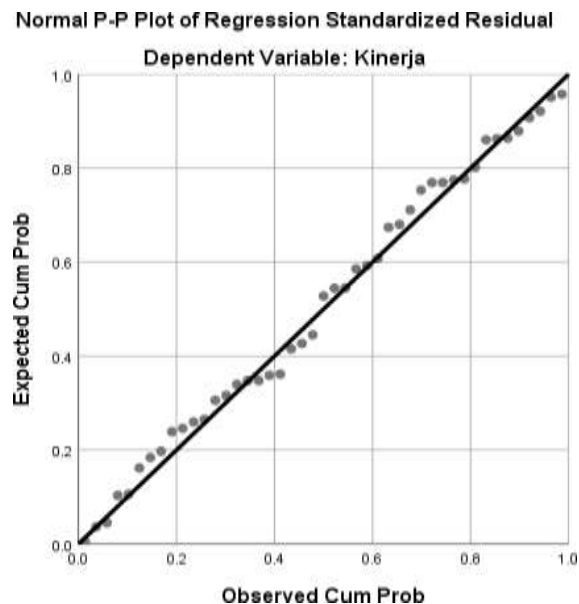
### 3.3 Uji Asumsi Klasik

#### 3.3.1 Uji Normalitas Data



**Gambar 1.** Hasil Uji Normalitas Histogram  
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan penjelasan Gambar 1., hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana pada gambar histogram memiliki garis berbentuk lonceng dan tidak memiliki kemiringan ke kiri maupun ke kanan. Selanjutnya uji normalitas dapat dilihat pada Gambar, berikut;



**Gambar 2.** Hasil Uji Normalitas PP Plot  
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan penjelasan Gambar 2., hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot of Regression Standardized Residual terlihat titik-titik data untuk variabel kemampuan kerja (X1),

komitmen kerja (X<sub>2</sub>) dan pelatihan (X<sub>3</sub>) yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Berdasarkan Gambar di atas maka dapat di simpulkan hasil berdistribusi secara normal.

### 3.3.2 Uji Multikolinieritas

**Tabel 3.** Uji Multikolinieritas

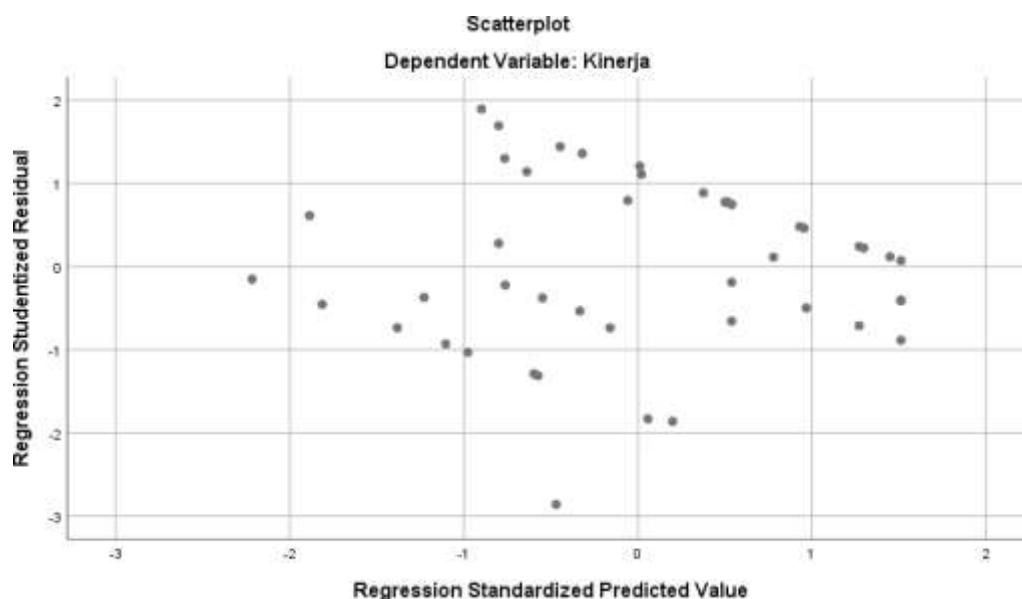
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kemampuan Kerja	.688	1.454
	Komitmen Kerja	.769	1.301
	Pelatihan	.881	1.135

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan penjelasan Tabel 3. Hasil menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel kemampuan kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,688, variabel komitmen kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,769 dan variabel pelatihan (X<sub>3</sub>) sebesar 0,881. Sedangkan nilai VIF variabel kemampuan kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 1,454, variabel komitmen kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 1,301 dan variabel pelatihan (X<sub>3</sub>) sebesar 1,135, yang berarti semua variabel independen terbebas dari masalah multikolinieritas karena nilai toleransi  $\geq 0.1$  dan  $VIF \leq 10$ .

### 3.3.3 Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 3.** Hasil Uji Scatterplot Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil Gambar 3, scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang telah dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Pada gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari heteroskedastisitas.

### 3.4 Uji Hipotesis

#### 3.4.1 Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 4.** Uji Parsial (Uji t)

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.602	.117
	Kemampuan Kerja	2.362	.023
	Komitmen Kerja	1.917	.062
	Pelatihan	2.027	.534

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.25, 2024

Berdasarkan penjelasan Tabel 4., dapat diketahui nilai  $t_{hitung}$  dari variabel Kemampuan Kerja (X1) > dari  $t_{tabel}$  yaitu  $2.362 > 1.697$  dan  $sig < alpha$  yaitu  $0.000 < 0.05$ , artinya variabel kemampuan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Diketahui nilai  $t_{hitung}$  dari variabel Komitmen Kerja (X2) > dari  $t_{tabel}$  yaitu  $1.917 > 1.697$  dan  $sig < alpha$  yaitu  $0.001 < 0.05$ , artinya variabel Komitmen Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). ). Diketahui nilai  $t_{hitung}$  dari variabel Pelatihan (X3) > dari  $t_{tabel}$  yaitu  $2.027 > 1.697$  dan  $sig < alpha$  yaitu  $0.001 < 0.05$ , artinya variabel Pelatihan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y)

#### Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 5.** Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97.482	3	32.494	6.891	.001 <sup>b</sup>
	Residual	193.318	41	4.715		
	Total	290.800	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Komitmen Kerja, Kemampuan Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.25, 2024

Berdasarkan penjelasan Tabel 5., dapat diketahui hasil menunjukkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $6.891 > 3.03$ , sedangkan  $sig. < alpha$  yaitu  $0.001 < 0.05$ , menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kemampuan Kerja (X1), Komitmen Kerja (X2) dan Pelatihan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y) Pada PT. Kartika Cemerlang Sejati.

#### 3.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 6.** Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,974 <sup>a</sup>	0,948	0,944	1,41485

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Komitmen Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.25, 2024

Berdasarkan Tabel 6., diperoleh angka R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0.948 atau 94.4%. Hal ini

menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja (X1), Komitmen Kerja (X2) dan Pelatihan (X3) terhadap Kinerja (Y). Sedangkan sisanya sebesar 5.6% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kemampuan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, maka penelitian ini menjelaskan bahwa kemampuan kerja (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji parsial atau uji t yang bertanda positif sebesar 0.319 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.362 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.697 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0.000 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis  $H_1$  yang diajukan teruji dan dapat diterima. Kemampuan Kerja yang tinggi akan berdampak secara signifikan pada kinerja karyawan PT Kartika Cemerlang Sejati. Akhirnya kinerja dapat meningkatkan secara signifikan yang didukung oleh kemampuan kerja yang tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang lebih tinggi, mengurangi kesalahan dan meningkatkan standar output.

### Pengaruh Komitmen Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, maka penelitian ini menjelaskan bahwa Komitmen Kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji parsial atau uji t yang bertanda positif sebesar 0,358 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1.917 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.697 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0.001 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis  $H_2$  yang diajukan teruji dan dapat diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika Komitmen kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan pada PT. Kartika Cemerlang Sejati akan meningkat.

### Pengaruh Pelatihan (X3) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, maka penelitian ini menjelaskan bahwa pelatihan (X3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji parsial atau uji t yang bertanda positif sebesar 0.095 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.027 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.697 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0.000 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis  $H_3$  yang diajukan teruji dan dapat diterima. Melalui pelatihan, karyawan memperoleh pengetahuan baru yang relevan dengan pekerjaan mereka, memungkinkan mereka untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

### Pengaruh Kemampuan Kerja (X1), Komitmen Kerja (X2) dan Pelatihan (X3) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, maka penelitian ini menjelaskan bahwa Kemampuan Kerja (X1), Komitmen Kerja (X2) dan Pelatihan (X3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Kartika Cemerlang Sejati. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji parsial atau uji F dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 6.891 dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3.03 maka diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0.001 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis  $H_4$  yang diajukan teruji dan dapat diterima. Kemampuan kerja yang tinggi, didukung oleh komitmen kerja yang kuat, dapat menghasilkan kinerja yang sangat baik serta pelatihan dapat meningkatkan kemampuan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan komitmen kerja karena karyawan merasa lebih kompeten dan dihargai. Komitmen kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk lebih aktif berpartisipasi dalam pelatihan, sehingga meningkatkan efektivitas pelatihan bagi karyawan.

## 4. KESIMPULAN

Hasil dari pengujian statistik uji F menunjukkan bahwa kemampuan kerja, komitmen kerja, dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kartika Cemerlang Sejati. Hasil dari pengujian statistik uji t menunjukkan secara individual (parsial) kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kartika Cemerlang Sejati. Hasil dari pengujian statistik uji t menunjukkan secara individual (parsial) komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kartika Cemerlang Sejati. Hasil dari pengujian statistik

uji t menunjukkan secara individual (parsial) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kartika Cemerlang Sejati. Berdasarkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh bahwa 94.4% kinerja karyawan dipengaruhi sangat erat oleh kemampuan kerja, komitmen kerja dan pelatihan, sedangkan 5.6% lagi sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian ini.

## REFERENCES

- [1] E. D. Yanti, "Implementation of the Principles of Good Corporate Governance in an Effort to Improve the Performance of PT PLN ( Persero )," vol. 6, no. 2, pp. 204–209, 2022.
- [2] Khaeruman *et al.*, *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. 2021.
- [3] T. S. Siagian and D. A. Ningrum, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Usaha Mikro Kecil Menengah," *Academia.Edu*, p. 29, 2023.
- [4] H. Danni and A. Alim Bachri, "Analysis of The Effect of Compensation, Organizational Commitment, and Work Environment on Employee Performance," *Journal of Social Science*, vol. 2, no. 4, pp. 375–380, 2021, doi: 10.46799/jss.v2i4.174.
- [5] F. F. Nugraha and E. A. Firdaus, "Implementasi Permainan Instruksional sebagai Media Pembelajaran untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMA," *Jurnal Sistem Informasi*, vol. 2, 2022.
- [6] T. Wahyono, S. Pratama, and M. Sari, "VILLAGE GOVERNMENT POLICY TO INCREASE COMMUNITY SATISFACTION OF KWALA SERAPUH," vol. 5, no. 1, pp. 1695–1700, 2024.
- [7] M. I. Adam, A. Sanosra, and A. Subiani, "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai," *JSMBI ( Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia )*, vol. 10, no. 1, pp. 109–123, 2020.
- [8] E. Susanti and E. D. Yanti, "Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja, dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT JNE Express Cabang Utama Medan," *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, vol. 1, no. 1, pp. 173–183, 2024.
- [9] A. Setiawan, T. Wahyono, and A. R. Naibaho, "Analysis Of Work Motivation , Work Environment And Work Discipline On The Performance Of PTPN III Bandar Selamat , Asahan District , Security Section," vol. 1, no. 2, pp. 740–754, 2023.
- [10] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, 1st ed. Jakarta: CV Alfabeta, 2018.
- [11] Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. 2020.
- [12] S. Arikunto, Ed., *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, 1st ed. Jakarta: Rineka Cipta, 2016.
- [13] Saryono and D. M. Anggraeni, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, no. January. 2013.
- [14] Statista, *Statista.com Retrieved from statista.com/statistics: https://www.statista.com/statistics/617136/digital-population-worldwide/*. 2022.