

PENGARUH PELATIHAN KARYAWAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT ARENA AGRO UTAMA PASAMAN BARAT

Raja Rizhea, Marta Widian Sari, Ai Elis Karlinda

Jurusan Manajemen, Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

email: rajarizhea2@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui dan menguji Pelatihan Karyawan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada PT Arena Agro Utama Pasaman Barat. Metode analisis data menggunakan kuesioner, dengan sampel 33 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis structural equation modeling (SEM) dengan menggunakan program partial least square (SMART PLS). Partial least square (PLS). Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT Arena Agro Utama Pasaman Barat, (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada PT Arena Agro Utama Pasaman Barat, (3) Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Arena Agro Utama Pasaman Barat, (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Arena Agro Utama Pasaman Barat, (5) Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Arena Agro Utama Pasaman Barat, (6) Komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Arena Agro Utama Pasaman Barat, (7) Komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Arena Agro Utama Pasaman Barat.

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

Abstract

The purpose of this study is to determine and examine employee training and work discipline on employee performance with organizational commitment as an intervening variable at PT Arena Agro Utama Pasaman Barat. The data analysis method uses a questionnaire, with a sample of 33 respondents. The data analysis method used is Structural Equation Modeling (SEM) analysis using the Partial Least Square (SMART PLS) program. Partial Least Square (PLS). Based on the results of this study, it shows that: (1) there is a positive and significant effect of employee training on organizational commitment at PT Arena Agro Utama Pasaman Barat; (2) there is a positive and significant effect of work discipline on organizational commitment at PT Arena Agro Utama Pasaman Barat; (3) there is no positive and significant effect of employee training on employee performance at PT Arena Agro Utama Pasaman Barat; (4) there is a positive and significant effect of work discipline on employee performance at PT Arena Agro Utama Pasaman Barat; (5) there is no positive and significant effect of organizational commitment on employee performance at PT Arena Agro Utama Pasaman Barat; (6) organizational commitment does not mediate the effect of employee

Article History

Received: Agustus 2026

Reviewed: Agustus 2026

Published: Agustus 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

training on employee performance at PT Arena Agro Utama Pasaman Barat; (7) organizational commitment does not mediate the effect of work discipline on employee performance at PT Arena Agro Utama Pasaman Barat.

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

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era globalisasi dan persaingan dunia usaha yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus beradaptasi dan meningkatkan daya saingnya. Salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensinya adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi yang menjadi penentu keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Menurut **(Asep Suherman & Elmira Siska, 2025)** manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari tentang cara mengelola sumber daya yang ada pada individu secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi.

PT Arena Agro Utama Pasaman Barat sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan hasil pertanian sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan. Berdasarkan hasil evaluasi internal perusahaan tahun 2024-2025, masih terdapat beberapa indikator kinerja yang belum optimal, terutama pada aspek inisiatif dan kreativitas. Menurut **(Linggiallo et al., 2021)** kinerja karyawan merupakan suatu upaya yang dilakukan pegawai di tempat kerja yang dapat memberikan dampak baik maupun buruk terhadap pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. **(Yuningsih et al., 2020)** kinerja karyawan didefinisikan sebagai kesediaan seseorang untuk melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab mereka untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Pelatihan karyawan dan disiplin kerja merupakan dua faktor penting yang diyakini dapat meningkatkan kinerja. Selain itu, komitmen organisasi diduga berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT Arena Agro Utama Pasaman Barat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Menurut **(Sari et al., 2024)** pelatihan karyawan merupakan proses sistematis yang bertujuan mengubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut **(Lestari & Afifah, 2021)** dengan demikian, Pelatihan adalah proses meningkatkan kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan dapat mencakup peningkatan kemampuan, keterampilan, keahlian, dan kemampuan karyawan untuk melakukan tugasnya dengan efektif dan efisien.

Menurut **(Nofritar & Mahmuddin, 2025)** bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut **(Pragiwani et al., 2021)** disiplin kerja adalah seperangkat peraturan yang telah

ditetapkan di dalam lingkungan suatu organisasi yang harus diikuti dan dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan staf, serta harus dilakukan secara sukarela.

Salah satu dampak dari kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. **(Santoso & Kambara, 2020)** mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan kepribadian anggota organisasi dan organisasinya serta memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Menurut **(Arnia & Zhafira, 2022)** menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan ukuran seberapa yakin pegawai terhadap organisasi dan misi organisasi, serta berkemauan untuk terus bergabung dalam organisasi.

LANDASAN TEORI

Pelatihan Karyawan

Menurut **(Handayani & Sari, 2021)** kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, serta usaha yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan menurut **(Wibowo, 2020)** kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan berdasarkan standar yang telah ditentukan organisasi, baik dalam bentuk kualitas maupun kuantitas.

Pelatihan Karyawan

Menurut **(Lukman et al., 2023)** pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh instansi yang bersangkutan. Menurut **(Noe & Kodwani, 2023)** pelatihan karyawan adalah serangkaian kegiatan yang direncanakan secara sistematis oleh organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kompetensi karyawan agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Disiplin Kerja

(Affandi, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan seperangkat aturan dan pedoman yang ditetapkan oleh manajemen perusahaan untuk memastikan seluruh karyawan mematuhi kebijakan serta prosedur kerja yang berlaku, sehingga tercipta keteraturan dan suasana kerja yang kondusif. Sementara itu, menurut **(Pertiwi & Savitri, 2021)** disiplin kerja diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di lingkungan kerja.

Komitmen Organisasi

Menurut **(Loan, 2020)** komitmen organisasi adalah keterikatan psikologis antara karyawan dan organisasi yang tercermin dari keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi, dan menerima nilai-nilai organisasi sebagai miliknya. Menurut **(Pieters et al., 2020)** komitmen organisasi merupakan kekuatan relatif dari identifikasi individu terhadap organisasi yang mencakup penerimaan

terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan untuk berusaha demi kepentingan organisasi, serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi tersebut.

METODE PENELITIAN

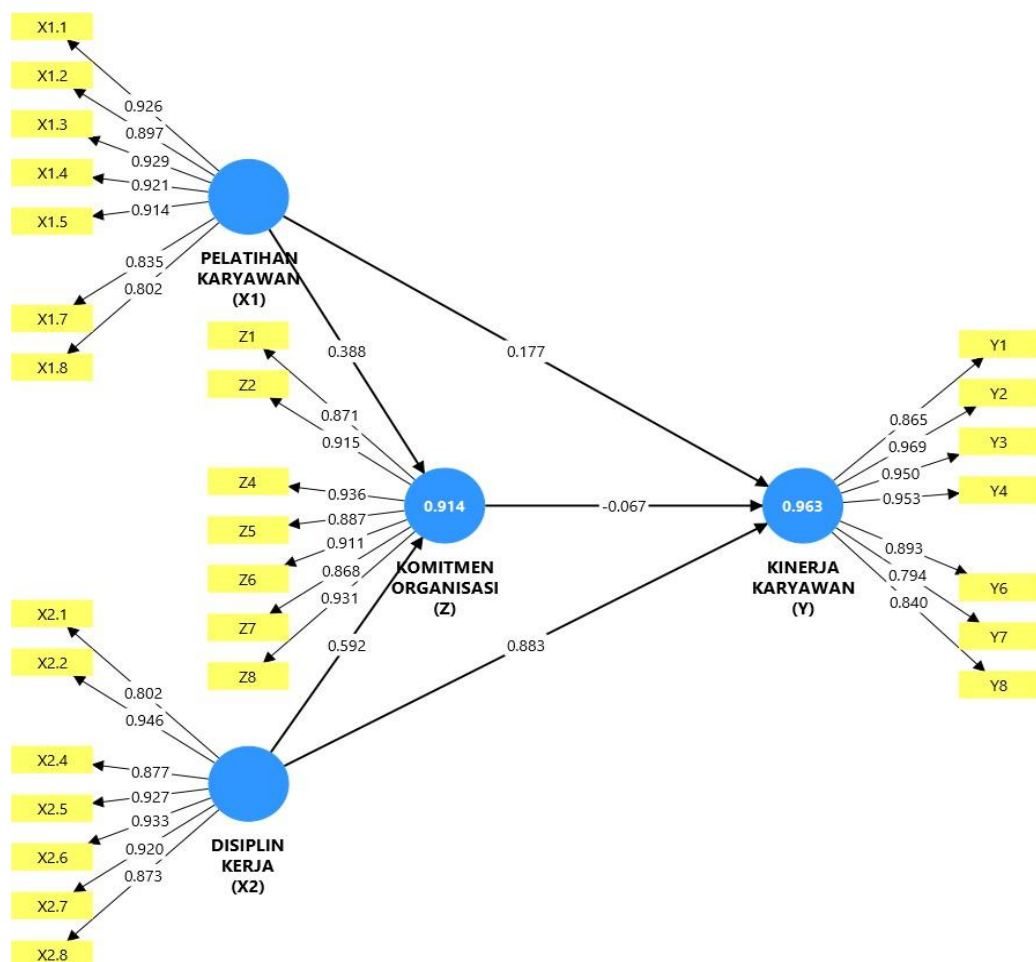
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji pengaruh pelatihan karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen

organisasi sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Arena Agro Utama Pasaman Barat yang berjumlah 33 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus (sampling jenuh), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima tingkat (1-5). Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS 4, yang meliputi pengujian outer model (validitas dan reliabilitas) serta inner model (R-Square, path coefficient, dan uji hipotesis melalui bootstrapping) untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel.

HASIL

A. Outer Models

Gambar 1 Gambar Outer Model



Evaluasi outer model akhir dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan karyawan direfleksikan oleh 7 indikator, variabel disiplin kerja direfleksikan oleh 7 indikator, variabel kinerja karyawan direfleksikan oleh 7 indikator, dan variabel komitmen organisasi direfleksikan oleh 7 indikator.

1. Convergent Validity

Tabel 1 Outer Loadings

Variabel	Indikator	Outer Loadings	Keterangan
Pelatihan Karyawan (X1)	X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.7 X1.8	0.926	Valid Valid
		0.897	Valid Valid
		0.929	Valid Valid
		0.921	Valid
		0.914	
		0.835	
		0.802	
Disiplin Kerja (X2)	X2.1 X2.2 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8	0.802	Valid Valid
		0.946	Valid Valid
		0.877	Valid Valid
		0.927	
		0.933	
		0.920	
		0.873	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1 Y2 Y3 Y4 Y6 Y7 Y8	0.865	Valid Valid
		0.969	Valid Valid
		0.950	Valid Valid
		0.953	Valid
		0.893	
		0.794	
		0.840	
Komitmen Organisasi (Z)	Z1 Z2 Z4 Z5 Z6 Z7 Z8	0.871	Valid Valid
		0.915	Valid Valid
		0.936	Valid Valid
		0.887	Valid
		0.911	
		0.868	
		0.931	

Sumber : Hasil Olah SmartPLS

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel indikator memiliki nilai $> 0,7$, sehingga seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.

2. Discriminant Validity

Tabel 2

Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Extracted (AVE)	Variance	Keterangan
Pelatihan Karyawan (X1)	0.805		Valid
Disiplin Kerja (X2)	0.793		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.807		Valid
Komitmen Organisasi (Z)	0.816		Valid

Sumber : Hasil Olah SmartPLS

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

3. Compesite Reliability

Tabel 3

Compesite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Realibility	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.959	0.962	0.966	Reliable
Pelatihan Karyawan (X1)	0.956	0.957	0.964	Reliable
Disiplin Kerja (X2)	0.960	0.963	0.967	Reliable
Komitmen Organisasi (Z)	0.962	0.963	0.969	Reliable

Sumber : Hasil Olah SmartPLS

Berdasarkan *output SmartPLS* pada tabel 2 di atas, telah ditemukan nilai *composite alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0.70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran data telah baik atau reliabel.

R-Square

Tabel 4 Nilai *R-Square*

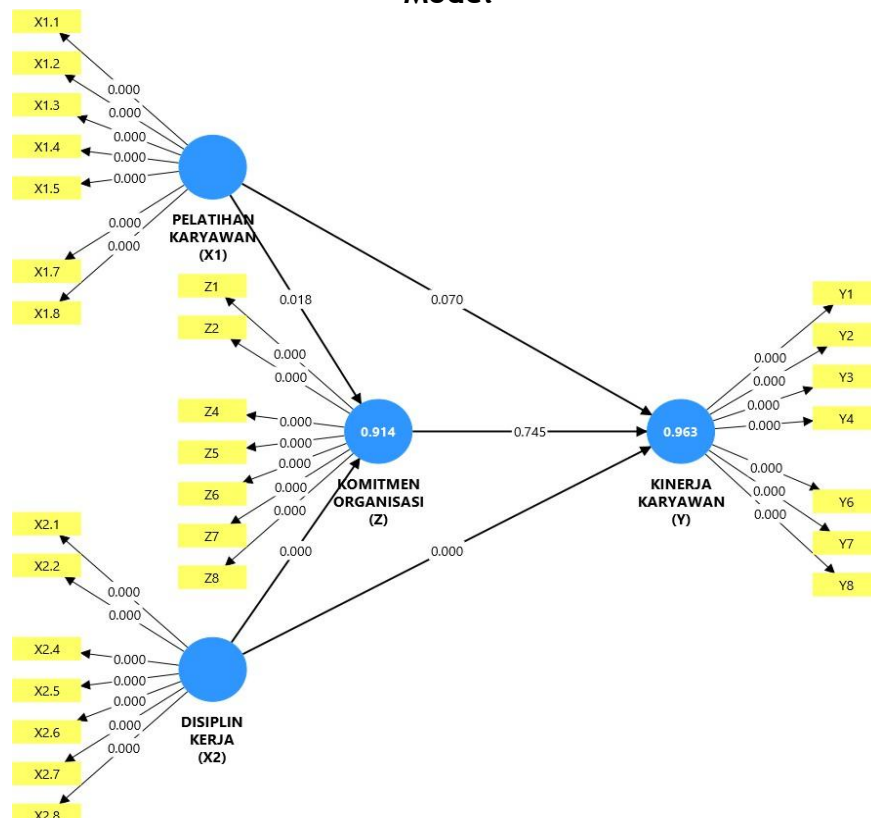
Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Komitmen Organisasi (Z)	0.914	0.908
Kinerja Karyawan (Y)	0.963	0.959

Sumber : Hasil Olah SmartPLS

Pada tabel 4 terlihat nilai R^2 konstruk komitmen organisasi sebesar 0.914 atau sebesar 91,4% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterima dari konstruk pelatihan karyawan dan disiplin kerja. Sisanya sebesar 8,6% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini. Sementara nilai R^2 untuk konstruk kinerja karyawan sebesar 0.963 atau sebesar 96,3% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh pelatihan karyawan, disiplin kerja, dan komitmen organisasi dalam menjelaskan atau mempengaruhi kinerja karyawan. Sisanya sebesar 3,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

B. Inner Model

Gambar 2 Gambar Inner Model



1. Pengujian Hipotesis

Tabel 5
Path Coefficient

Uraian	Original Sample	Standar Deviation	T-Statistic	P-value	Keterangan
Pelatihan Karyawan_X1-> Komitmen organisasi_Z	0.388	0.164	2.367	0.018	Diterima
Disiplin Kerja_X2-> Komitmen organisasi_Z	0.592	0.166	3.559	0,000	Diterima
Pelatihan Karyawan_X1-> Kinerja Karyawan_Y	0,151	0.080	1.897	0.058	Ditolak
Disiplin Kerja_X2-> Kinerja Karyawan_Y	0.843	0.070	12.013	0.000	Diterima
Komitmen organisasi_Z-> Kinerja Karyawan_Y	-0.067	0.207	0.325	0.745	Ditolak

Sumber : Hasil Olah SmartPLS

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat ditarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut :

1. Berdasarkan Tabel 4.6.1, diperoleh nilai original sample sebesar 0,388 dengan nilai t-statistik 2,367 yang lebih besar dari t-tabel 1,96 ($2,367 > 1,96$) serta nilai p-value lebih kecil dari alpha ($0,018 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. Berdasarkan Tabel 4.6.1, diperoleh nilai original sample sebesar 0,592 dengan nilai t-statistik 3,559 yang lebih besar dari t-tabel 1,96 ($3,559 > 1,96$) serta nilai p-value lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
3. Berdasarkan Tabel 4.6.1, diperoleh nilai original sample sebesar 0,151 dengan nilai t-statistik 1,897 yang lebih kecil dari t-tabel 1,96 ($1,897 < 1,96$) serta nilai p-value lebih besar dari alpha ($0,058 > 0,05$). Dengan demikian, H_0 diterima dan H_a ditolak,

sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Berdasarkan Tabel 4.6.1, diperoleh nilai original sample sebesar 0,843 dengan nilai t-statistik 12,013 yang lebih besar dari t-tabel 1,96 ($12,013 > 1,96$) serta nilai p-value lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Berdasarkan Tabel 4.6.1, diperoleh nilai original sample sebesar -0,067 dengan nilai t-statistik 0,325 yang lebih kecil dari t-tabel 1,96 ($0,325 < 1,96$) serta nilai p-value lebih besar dari alpha ($0,745 > 0,05$). Dengan demikian, H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 6 Indirect
effect**

Uraian	Original Sample	Standar Deviation	T- Statistic	P-value	Keterangan
Pelatihan Karyawan(X1) => komitme n organisasi (Z)=> Kinerja Karyawan_Y	-0.026	0.101	0.258	0.797	Ditolak
Disiplin Kerj a (X2) => komitmen organisasi (Z) => Kinerj a Karyawan (Y)	-0.040	0.119	0.334	0.739	Ditolak

Sumber : Hasil Olah SmartPLS

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat ditarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut :

1. Berdasarkan Tabel 4.6.2, diperoleh nilai original sample sebesar -0,026 dengan nilai t-statistik 0,258 yang lebih kecil dari t-tabel 1,96 ($0,258 < 1,96$) serta nilai p-value lebih besar dari alpha ($0,797 > 0,05$). Dengan demikian, H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kinerja karyawan.
2. Berdasarkan Tabel 4.6.2, diperoleh nilai original sample sebesar -0,040 dengan nilai t-statistik 0,334 yang lebih kecil dari t-tabel 1,96 ($0,334 < 1,96$) serta nilai p-value lebih besar dari alpha ($0,739 > 0,05$). Dengan demikian, H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh pelatihan karyawan terhadap komitmen organisasi yaitu 0.338 yang menunjukkan hubungan bahwa arah hubungan antara pelatihan karyawan terhadap komitmen organisasi adalah positif. Di mana nilai P-Value 0.018 kecil dari alpha 5% yaitu $0.018 < 0.05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2.367. Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dilakukan perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1.96, di mana nilai t-statistik > t-tabel atau $2.367 > 1.96$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT Arena Agro Utama Pasaman Barat. Hipotesis H_1 dapat diterima. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Agung Anugrah, 2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, kompensasi, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan pengaruh tidak langsung dari pelatihan dan kompensasi melalui komitmen organisasi yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi yaitu 0.592 yang menunjukkan hubungan bahwa arah hubungan antara disiplin kerja terhadap komitmen organisasi adalah positif. Di mana nilai P-Value 0.000 kecil dari alpha 5% yaitu $0.000 < 0.05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3.559. Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dilakukan perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1.96, di mana nilai t-statistik > t-tabel atau $3.559 > 1.96$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT Arena Agro Utama Pasaman Barat. Hipotesis H_2 dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Shintia et al., 2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Disiplin kerja yang tinggi ke karyawan juga akan berdampak pada komitmen organisasi.

Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan yaitu 0.151 yang menunjukkan hubungan bahwa arah hubungan antara pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan adalah negatif. Di mana nilai P-Value 0.058 besar dari alpha 5% yaitu $0.058 > 0.05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1.897. Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dilakukan perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1.96, di mana nilai t-statistik > t-tabel atau $1.897 < 1.96$. Oleh karena itu H_0 diterima dan H_1 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Arena Agro Utama Pasaman Barat. Hipotesis H_3 tidak dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Khuluq et al., 2025) yang menyatakan bahwa pelatihan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara langsung, sehingga peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh

adanya pelatihan semata. Faktor lain seperti motivasi kerja, pengalaman, lingkungan kerja, maupun komitmen organisasi diduga memiliki peran yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 0.843 yang menunjukkan hubungan bahwa arah hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif. Di mana nilai P-Value 0.000 kecil dari alpha 5% yaitu $0.000 < 0.05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 12.013. Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dilakukan perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1.96, di mana nilai t-statistik > t-tabel atau $12.013 > 1.96$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Arena Agro Utama Pasaman Barat. Hipotesis H_4 dapat diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ibrahim et al., 2021) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu -0.067 yang menunjukkan hubungan bahwa arah hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah negatif. Di mana nilai P-Value 0.745 besar dari alpha 5% yaitu $0.745 > 0.05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0.325. Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dilakukan perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1.96, di mana nilai t-statistik > t-tabel atau $0.325 < 1.96$. Oleh karena itu H_0 diterima dan H_1 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Arena Agro Utama Pasaman Barat. Hipotesis H_5 tidak dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Saifullah et al., 2023) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan belum tentu secara langsung mampu meningkatkan kinerja karyawan, sehingga diperlukan faktor lain yang dapat mendorong peningkatan kinerja secara optimal.

Pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

Pengaruh pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening yaitu -0.026 yang menunjukkan hubungan bahwa arah hubungan antara pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening adalah negatif. Di mana nilai P-Value 0.797 besar dari alpha 5% yaitu $0.797 > 0.05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0.258. Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dilakukan perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1.96, di mana nilai t-statistik > t-tabel atau

$0.258 < 1.96$. Oleh karena itu H_0 diterima dan H_1 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening tidak berpengaruh signifikan pada PT Arena Agro Utama Pasaman Barat. Hipotesis H_6 tidak dapat diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Yanti et al., 2025) yang menyatakan bahwa pelatihan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan belum mampu meningkatkan komitmen organisasi secara signifikan, sehingga dampaknya terhadap kinerja karyawan juga tidak terlihat secara langsung, serta menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor lain di luar pelatihan dan komitmen organisasi.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening yaitu -0.040 yang menunjukkan hubungan bahwa arah hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening adalah negatif. Di mana nilai P-Value 0.739 besar dari α 5% yaitu $0.739 >$

0.05 yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0.334 . Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dilakukan perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1.96 , di mana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau

$0.334 < 1.96$. Oleh karena itu H_0 diterima dan H_1 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening tidak berpengaruh signifikan pada PT Arena Agro Utama Pasaman Barat. Hipotesis H_7 tidak dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Okky Satiya Baskara, 2025). Hasil pengujian hipotesis disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Maka dengan hasil tersebut disiplin kerja dan komitmen organisasi tidak mampu memediasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Secara teori disiplin kerja mencerminkan sejauh mana karyawan mematuhi aturan, prosedur, dan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Komitmen organisasi sendiri merupakan sikap loyal dan keterikatan emosional karyawan terhadap tempat kerjanya yang akan mendorong mereka untuk memberikan kontribusi terbaik.

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan dan hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening, maka dapat disimpulkan :

1. Pelatihan karyawan pada PT Arena Agro Utama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. Disiplin kerja pada PT Arena Agro Utama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
3. Pelatihan karyawan pada PT Arena Agro Utama berpengaruh negatif dan tidak signifikan

- terhadap kinerja karyawan.
4. Disiplin kerja pada PT Arena Agro Utama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 5. Komitmen organisasi pada PT Arena Agro Utama berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
 6. Pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT Arena Agro Utama berpengaruh negatif dan tidak signifikan.
 7. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT Arena Agro Utama berpengaruh negatif dan tidak signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, A. (2021). *Disiplin Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*. Penerbit Manajemen Nusantara.
- Agung Anugrah. (2020). *PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. GARUDA INDONESIA KANTOR CABANG PEKANBARU*. <https://doi.org/https://doi.org/10.35145/procuratio.v8i4.821>
- Arnia, & Zhafira, N. H. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat. *Regress: Journal of Economics & Management*, 2(2), 180-185. <https://doi.org/10.57251/reg.v2i2.433>
- Asep Suherman, & Elmira Siska. (2025). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Yayasan Drestanta Pelita Indonesia, SE-Articles*. <https://publisher.yayasandpi.or.id/index.php/dpipress/article/view/1681>
- Handayani, T., & Sari, M. (2021). Kinerja Karyawan di Lingkungan Organisasi. *Jurnal Manajemen SDM*, 5(2), 101-112.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Khuluq, K., Suyono, J., Sari, P. Z., Arizona, A., & Elisabeth, D. R. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 3(2), 336-357. <https://doi.org/10.29138/jkis.v3i2.71>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(1), 93-110. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- Linggiallo, H. D., Riadi, S. S., Hariyadi, S., & Adhimursandi, D. (2021). The effect of predictor variables on employee engagement and organizational commitment and employee performance. *Management Science Letters*, 31-40. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.033>
- Loan, L. (2020). Organizational Commitment and Employee Behavior. *Journal of Business Psychology*, 8(4), 122-135.
- Lukman, M. A., Andriana, I., & Farla, W. (2023). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Tempo Tbk Palembang. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 1007-1017. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.3296>
- Noe, R. A., & Kodwani, A. D. (2023). *Employee Training and Development*. McGraw-Hill.
- Nofritar, & Mahmuddin, Y. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada

PT. Perkebunan Lembah Bhakti. *Journal of Science Education and Management Business*, 4(1), 11-34. <https://doi.org/10.62357/joseamb.v4i1.442>

Okky Satiya Baskara, F. S. (2025). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI PT. PARKLAND WORLD

INDONESIA 6 RANGKASBITUNG. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(2 SE-Articles), 122-137. <https://doi.org/10.47080/aw84ta16>

Pertiwi, E., & Savitri, N. (2021). Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(2), 33-41.

Pieters, R., Van Zyl, E., & Nel, S. (2020). *Organizational Behavior and Commitment*. Oxford University Press.

Pragiwani, M., Lestari, E., & Alexandri, M. B. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Tektonindo Henida Jaya Group). *Responsive*, 3(3), 117. <https://doi.org/10.24198/responsive.v3i3.32134>

Saifullah, A., Aspiannor, A., Asnawi, A., & Dewi, T. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Manajemen*, 3(1), 80-90. <https://doi.org/10.51903/manajemen.v3i1.231>

Santoso, G. T., & Kambara, R. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Tingkat Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Dinas Perdagangan Industri Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Serang). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRMBT)*, 4(2), 151-161.

Sari, R., Chandra, H., & Dethan, S. H. (2024). Pengaruh Digitalisasi Perbankan Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bank Mandiri. *ECONOMIST: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(4), 46-60. <https://doi.org/10.63545/economist.v1i4.43>

Shintia, W., Kusuma Chandra Kirana, & Syamsul Hadi. (2025). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening . *Balance : Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 4(2 SE-Articles), 648-663. <https://doi.org/10.59086/jam.v4i2.907>

Wibowo, W. (2020). *Manajemen Kinerja*. Rajagrafindo Persada.

Yanti, M. D., Marnis, M., & Widayatsari, A. (2025). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Melalui Komitmen Organisasi Pada Universitas Maritim Raja Ali Haji Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Daya Saing*, 11(2), 526-537. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v11i2.2248>

Yuningsih, E., Harini, S., & Rifky, M. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi Pt. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor. *Jurnal Visionida*, 6(1), 47. <https://doi.org/10.30997/jvs.v6i1.2746>