

THE INFLUENCE OF WORK COMMITMENT, WORKER SKILLS AND WORK DISCIPLINE ON ACHIEVING COMPANY TARGETS

PENGARUH KOMITMEN KERJA, KETERAMPILAN PEKERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PENCAPAIAN TARGET PERUSAHAAN

Muhammad Azizulhaq^{1*}, Dicky Jhoansyah², Faizal Mulia Z³

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah
Sukabumi^{1,2,3}

theaizul4@ummi.ac.id¹

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work commitment, workers' skills, and work discipline on the achievement of company targets among project workers at CV. Adilia, Sukabumi City, a company operating in the construction sector. The research is motivated by field findings indicating delays in project completion compared to planned targets, caused by several factors such as weak commitment to schedules, limited availability of skilled workers, and insufficient work discipline. This research employed a quantitative approach using a saturated sampling technique, in which all 36 project workers were selected as respondents. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using SPSS version 29, including validity testing, reliability testing, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis. The results showed that all questionnaire items were valid and the research instrument was reliable (Cronbach's Alpha > 0.70). The simultaneous test (F-test) demonstrated that work commitment, workers' skills, and work discipline jointly have a significant effect on the achievement of company targets, with a multiple correlation coefficient of 0.898 and a coefficient of determination of 80.6%. However, the partial test (t-test) revealed that only work commitment has a significant effect, while workers' skills and work discipline do not have a significant influence individually. This study recommends that the company strengthen employees' work commitment through motivation, open communication, and reward systems, while continuing to provide skill development programs and implementing consistent work discipline to support long-term project performance.

Keywords: Commitment to Work, Skills, Discipline, Achievement of Company Targets.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen kerja, keterampilan pekerja, dan disiplin kerja terhadap pencapaian target perusahaan pada pekerja proyek CV. Adilia Kota Sukabumi yang bergerak di bidang konstruksi. Latar belakang penelitian didasarkan pada kondisi nyata di lapangan, yaitu masih terjadinya keterlambatan penyelesaian proyek dibandingkan target yang direncanakan, yang disebabkan oleh berbagai faktor seperti lemahnya komitmen terhadap jadwal, keterbatasan tenaga ahli, dan disiplin kerja yang belum optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi sebanyak 36 pekerja proyek dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan SPSS versi 29 melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan seluruh item pernyataan valid dan instrumen reliabel (Cronbach's Alpha > 0,70). Uji simultan (F) membuktikan komitmen kerja, keterampilan pekerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap pencapaian target perusahaan dengan koefisien korelasi 0,898 dan koefisien determinasi sebesar 80,6%. Namun secara parsial, hanya komitmen kerja yang berpengaruh signifikan, sedangkan keterampilan pekerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan. Penelitian ini merekomendasikan perusahaan meningkatkan komitmen kerja melalui motivasi, komunikasi, dan penghargaan, serta tetap melakukan pelatihan keterampilan dan penerapan disiplin secara konsisten.

Kata Kunci: Komitmen Kerja, Keterampilan, Disiplin, Pencapaian Target Perusahaan.

PENDAHULUAN

Industri konstruksi merupakan sektor yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan dan aktivitas jasa yang berkontribusi terhadap

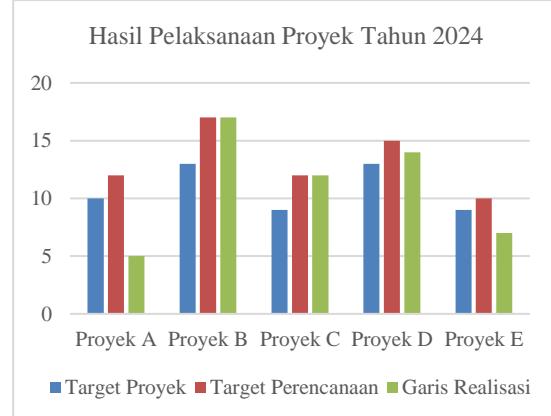
pembangunan nasional, baik oleh pihak swasta maupun pemerintah. Proyek konstruksi bersifat sementara dan dilaksanakan dalam periode tertentu dengan memanfaatkan berbagai sumber

daya, seperti dana, material, tenaga kerja, peralatan, metode kerja, dan manajemen organisasi. Karakteristik industri ini yang kompleks dan berbeda pada setiap proyek menjadikan manajemen proyek berperan penting dalam pencapaian target biaya, mutu, dan waktu (Mardikaningsih et al., 2022). Selain itu, disiplin kerja, yang tercermin melalui tanggung jawab penyelesaian tugas serta kepatuhan terhadap jam kerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja dan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan (Jepry & Mahardika, 2020).

Setiap organisasi perlu menetapkan target dan rencana kerja yang jelas sebagai acuan pencapaian tujuan, yang umumnya disusun berdasarkan hasil evaluasi tahunan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis bagi perusahaan karena pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan mampu menghasilkan tenaga kerja yang kompeten, berpengalaman, produktif, serta memiliki motivasi kerja tinggi, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan (Nur Afnhi, 2022). Selain itu, komitmen kerja menjadi faktor penting dalam pencapaian target perusahaan karena mencerminkan tingkat dedikasi karyawan terhadap organisasi dan tujuannya, yang dipengaruhi oleh budaya kerja dan kemampuan individu (Anwar dkk., 2023). Dalam konteks pekerjaan proyek, komitmen yang tinggi diperlukan agar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target yang ditetapkan. Di samping itu, keterampilan kerja juga berperan penting, karena kemampuan individu dalam mengaplikasikan pengetahuan dan kreativitas secara efektif dapat meningkatkan kesiapan kerja dan mempercepat penyelesaian proyek, sedangkan keterampilan yang rendah berpotensi menghambat pencapaian

tujuan perusahaan (Haryowicaksono, 2021).

Pelaksanaan disiplin kerja berpengaruh besar dan signifikan, baik bagi perusahaan maupun bagi pekerja. Bagi perusahaan, disiplin kerja pada pekerja proyek menjamin terciptanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan tugas sesuai standar operasional prosedur, sehingga hasil kerja menjadi optimal. Sementara itu, bagi pekerja, disiplin kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas dan moral kerja. Oleh karena itu, pihak yang berwenang perlu menyadari bahwa penerapan disiplin kerja yang konsisten dan adil merupakan kekuatan penting dalam jangka panjang bagi setiap perusahaan penyedia jasa konstruksi (Azizah dkk., 2022).



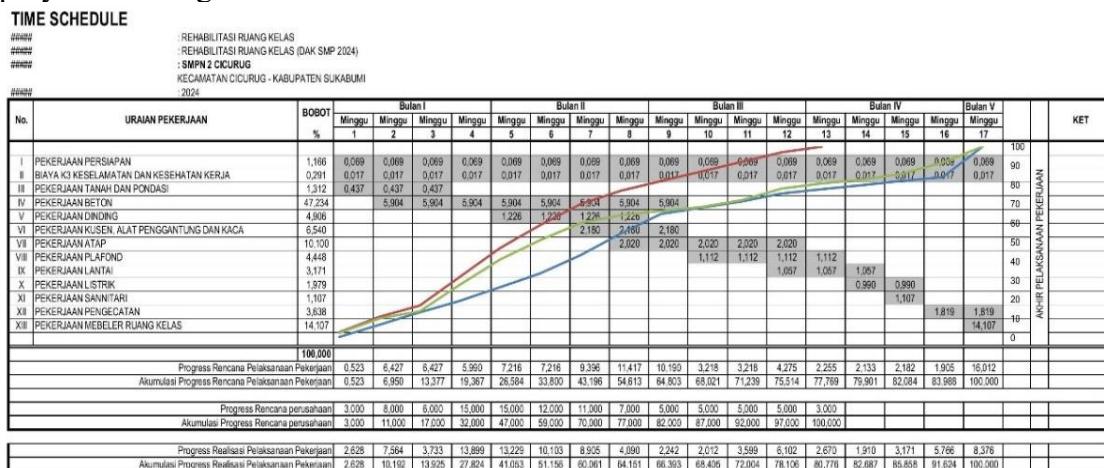
Gambar 1. Grafik Hasil Pelaksanaan Proyek CV. Adilia Tahun 2024

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi lapangan terhadap Direktur CV. Adilia, Bapak Adi Wiryadi, sebagaimana disajikan pada Gambar 1.1, teridentifikasi sejumlah faktor penyebab tidak tercapainya target proyek, meliputi rendahnya disiplin kerja, keterlambatan kehadiran pekerja, keterlambatan pengadaan material, lemahnya komitmen terhadap jadwal pelaksanaan, keterbatasan tenaga ahli di lapangan, serta kelalaian pekerja yang berdampak pada keterlambatan penyelesaian proyek. Temuan ini mengindikasikan

bahwa pencapaian target perusahaan dipengaruhi oleh keterampilan tenaga kerja, disiplin kerja, komitmen kerja, dan beban kerja. Selain itu, data capaian proyek CV. Adilia tahun 2024 menunjukkan bahwa tiga dari lima proyek mengalami keterlambatan

dibandingkan dengan target yang direncanakan, yang selaras dengan hasil wawancara mengenai ketidaksesuaian pelaksanaan proyek terhadap time schedule, sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 2.



Gambar 2. Laporan time schedule rehabilitasi ruang kelas SMP 2 Cicurug

Sumber: CV. Adilia Kota Sukabumi

Gambar 2 menyajikan grafik time schedule pelaksanaan proyek rehabilitasi ruang kelas SMP 2 Cicurug yang memperlihatkan perbandingan antara rencana pelaksanaan, progres aktual di lapangan, dan waktu pelaksanaan yang telah disepakati secara kontraktual. Grafik tersebut terdiri atas tiga indikator utama, yaitu target penyelesaian proyek yang ditetapkan perusahaan, progres aktual pelaksanaan di lapangan, serta acuan waktu pelaksanaan yang disepakati bersama. Secara umum, pelaksanaan proyek menunjukkan kesesuaian antara rencana dan realisasi hingga minggu keenam. Namun, pada periode minggu ketujuh hingga minggu kesepuluh mulai terjadi deviasi progres yang mengakibatkan keterlambatan penyelesaian proyek. Meskipun perusahaan menargetkan penyelesaian pada minggu ke-13, realisasi di lapangan menunjukkan bahwa proyek baru dapat diselesaikan pada minggu ke-17.

Penelitian ini didasarkan pada adanya research gap yang teridentifikasi

dari sejumlah penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa pencapaian target perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor, namun masih diteliti secara parsial. Afnhi (2022) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap pencapaian target perusahaan, tetapi hanya difokuskan pada satu variabel. Penelitian lain menunjukkan bahwa pencapaian target juga dipengaruhi oleh faktor kompensasi, kerja tim, dan kepuasan kerja (Ningsih, 2023), serta komitmen kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pencapaian target perusahaan (Ramadhani, 2022; Idrus dkk., 2023). Selain itu, keterampilan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Rushadiyati, 2021; Sandhi dkk., 2023), demikian pula disiplin kerja yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dan produktivitas karyawan (Agustina dkk., 2024; Sandhi dkk., 2023). Meskipun demikian, penelitian-penelitian tersebut belum mengkaji

secara komprehensif pengaruh simultan keterampilan kerja, disiplin kerja, komitmen kerja, dan beban kerja terhadap pencapaian target perusahaan, sehingga menjadi celah penelitian yang mendasari dilakukannya penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada CV. Adilia, sebuah perusahaan penyedia barang dan jasa di Kota Sukabumi yang berfokus pada sektor konstruksi. CV. Adilia didirikan pada tahun 2011 oleh Adi Wiryadi dan Lia Nurdyani, dengan bidang usaha meliputi general trading, general contractor, serta jasa eksterior dan interior. Perusahaan ini dipilih sebagai objek penelitian karena berdasarkan pengamatan di lapangan ditemukan beberapa permasalahan terkait pencapaian target perusahaan, sehingga diperlukan kajian untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhinya.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa kuisioner berskala Likert yang disebarluaskan kepada seluruh pekerja proyek CV. Adilia sebanyak 36 orang (sampling jenuh). Variabel yang diteliti meliputi komitmen kerja, keterampilan pekerja, dan disiplin kerja sebagai variabel independen, serta pencapaian target perusahaan sebagai variabel dependen. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 29 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heterokedastisitas), analisis korelasi, koefisien determinasi, serta regresi linear untuk mengukur pengaruh antarvariabel secara objektif dan terukur (Rukajat, 2018; Suryani, 2019; Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden

Penelitian ini dilakukan pada pekerja proyek CV. Adilia Kota Sukabumi dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen kerja, keterampilan pekerja, dan disiplin kerja terhadap pencapaian target perusahaan. Responden dalam penelitian ini adalah pekerja proyek CV. Adilia yang terlibat langsung dalam pelaksanaan pekerjaan proyek.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner dengan skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan program SPSS untuk menguji hipotesis penelitian.

2. Deskripsi Data

Pengambilan data pada penelitian ini dilakukan penyebaran dalam bentuk google form, kemudian responden mengisi beberapa pertanyaan dan pernyataan yang ada pada kuisioner tersebut dengan sebenar-benarnya berdasarkan apa yang dirasakan oleh responden, pengisian kuisioner dapat dilakukan ketika jam istirahat pekerja dengan menggunakan kertas secara langsung maupun melalui smartphone masing-masing. Kuisioner disebarluaskan kepada para pekerja dalam jangka waktu kurang lebih 2 bulan untuk menjangkau 36 responden.

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Penyebaran kuisioner yang dilakukan kepada karyawan atau pekerja proyek pada CV. Adilia Kota Sukabumi berdasarkan kategori karakteristik dari responden dalam penelitian ini yang meliputi jenis kelamin, usia, domisili dan merupakan karyawan perusahaan yang sudah bekerja diatas satu tahun. Yang disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Kategori	Keterangan	Jumlah	Persentas
i	n		h	e
1.	Jenis kelamin	Laki-laki Perempuan	36 0	100% 0%
2.	Usia	< 20 Tahun > 20 Tahun	7 29	19,4% 80,5%
3.	Domisili	Kota Sukabumi Luar Kota Sukabumi	13 23	36,1% 63,8%
4.	Lama bekerja	< Satu Tahun > Satu Tahun	4 32	11,1% 88,8%

Sumber: Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden terdiri dari 36 orang laki-laki (100%), menunjukkan keseluruhan responden

yaitu laki-laki. Pada kategori usia menunjukkan bahwa mayoritas responden (80,5%) berusia lebih dari 20 tahun, sedangkan (19,4%) sisanya merupakan pekerja muda yang berusia dibawah 20 tahun. Pada kategori domisili dapat diketahui bahwa 13 orang berdomisili dikota Sukabumi (36,1%) sedangkan mayoritas responden (63,8%) bukan berdomisili dikota Sukabumi. Sedangkan pada kategori lama bekerja dapat diketahui bahwa 4 orang (11,1%) merupakan responden yang bekerja dibawah 1 tahun, sedangkan 32 orang (88,8%) merupakan responden yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun.

4. Hasil Pengolahan Data

a. Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas Komitmen Kerja (X₁), Keterampilan Pekerja (X₂), Disiplin Kerja (X₃) dan Pencapaian Target Perusahaan (Y)

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Komitmen Kerja (X ₁)	X1.1	0,536	0,320	Valid
	X1.2	0,736	0,320	Valid
	X1.3	0,388	0,320	Valid
	X1.4	0,751	0,320	Valid
	X1.5	0,813	0,320	Valid
	X1.6	0,683	0,320	Valid
	X1.7	0,696	0,320	Valid
	X1.8	0,786	0,320	Valid
	X1.9	0,482	0,320	Valid
	X1.10	0,723	0,320	Valid
	X1.11	0,699	0,320	Valid
	X1.12	0,696	0,320	Valid
	X1.13	0,692	0,320	Valid
	X1.14	0,674	0,320	Valid
	X1.15	0,535	0,320	Valid
Keterampilan Pekerja (X ₂)	X2.1	0,430	0,320	Valid
	X2.2	0,700	0,320	Valid
	X2.3	0,698	0,320	Valid
	X2.4	0,704	0,320	Valid
	X2.5	0,802	0,320	Valid
	X2.6	0,815	0,320	Valid
	X2.7	0,690	0,320	Valid
	X2.8	0,851	0,320	Valid
	X2.9	0,768	0,320	Valid
	X2.10	0,883	0,320	Valid
	X2.11	0,866	0,320	Valid
	X2.12	0,715	0,320	Valid
Disiplin Kerja (X ₃)	X3.1	0,628	0,320	Valid

Pencapaian Target Perusahaan (Y)	X3.2	0,777	0,320	Valid
	X3.3	0,472	0,320	Valid
	X3.4	0,791	0,320	Valid
	X3.5	0,832	0,320	Valid
	X3.6	0,666	0,320	Valid
	X3.7	0,710	0,320	Valid
	X3.8	0,824	0,320	Valid
	X3.9	0,552	0,320	Valid
	X3.10	0,728	0,320	Valid
	X3.11	0,861	0,320	Valid
	X3.12	0,683	0,320	Valid
	Y1	0,842	0,320	Valid
	Y2	0,796	0,320	Valid
	Y3	0,820	0,320	Valid
	Y4	0,809	0,320	Valid
	Y5	0,871	0,320	Valid
	Y6	0,886	0,320	Valid
	Y7	0,703	0,320	Valid
	Y8	0,742	0,320	Valid
	Y9	0,689	0,320	Valid
	Y10	0,657	0,320	Valid
	Y11	0,675	0,320	Valid
	Y12	0,665	0,320	Valid

Sumber: Dileoleh Peneliti melalui SPSS 2025

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, dengan kriteria pengujian apabila nilai r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikansi 5% (r tabel = 0,320 untuk n = 36).

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 2 yang telah dilakukan terhadap seluruh item pernyataan pada variable Komitmen Kerja (X_1),

Keterampilan Pekerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3) dan Pencapaian Target Perusahaan (Y) menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai korelasi Pearson yang lebih besar dari r tabel dan signifikansi $<$ 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

b. Hasil Uji Reabilitas

Tabel 3. Uji Reabilitas Komitmen Kerja (X_1), Keterampilan Pekerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3) dan Pencapaian Target Perusahaan (Y)

No	Variabel	R Hitung	R Kritis	Keterangan
1	Komitmen Kerja	0,907	0,70	Reliabel
2	Keterampilan Pekerja	0,927	0,70	Reliabel
3	Disiplin Kerja	0,912	0,70	Reliabel
4	Pencapaian Target Perusahaan	0,934	0,70	Reliabel

Sumber: Dileoleh Peneliti melalui SPSS, 2025

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,70.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 3 menyatakan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen

penelitian reliabel dan konsisten dalam mengukur variabel penelitian.

c. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini dilakukan dengan beberapa pengujian

meliputi: uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Hasil pengujian uji asumsi klasik dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Uji Asumsi Klasik

Uji	Kriteria	Skala	Hasil	Keterangan
				Normalitas
Asumsi klasik	Normalitas	0,05	0,120	Normal
	Multikolinearitas	T: 0,1 VIF: 10	X1: T: 0,105 VIF: 9,507 X1: T: 0,311 VIF: 3,217 X1: T: 0,199 VIF: 9,807	Tidak terjadi Multikolinearitas
	Autokorelasi	Du<Dw<4-Du	(1,699<1,708<1,719)	Tidak terjadi Autokorelasi
	Heteroskedastisitas	0,005	X1: 0,126 X2: 0,138 X3: 0,899	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
	Linearitas	0,005	X1: 0,049 X2: 0,107 X3: 0,934	Tidak terdapat hubungan yang Linear

Sumber: Diolah Peneliti melalui SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik pada Tabel 4, dapat dinyatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi ketentuan statistik yang dipersyaratkan. Nilai signifikansi uji normalitas sebesar 0,120 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas memperlihatkan nilai tolerance seluruh variabel independen berada di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga tidak terdapat hubungan korelasi yang kuat antar variabel bebas. Selain itu, nilai Durbin-Watson sebesar 1,708 berada di antara batas Du dan 4-Du yang mengindikasikan tidak terjadinya autokorelasi, serta hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi di atas 0,05 yang

menandakan varians residual bersifat konstan. Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik tersebut, model regresi linear berganda dinilai layak dan dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh komitmen kerja, keterampilan pekerja, dan disiplin kerja terhadap pencapaian target perusahaan.

d. Hasil Uji Analisis Data dan Uji Hipotesis

Analisis data dilakukan menggunakan teknik regresi linear berganda dengan tahapan pengujian: (1) koefisien korelasi berganda (2) koefisiensi determinasi (3) Uji f (4) regresi linear berganda (5) hipotesis Uji T hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Uji Analisis Data dan Hipotesis

Uji	Kriteria	Skala	Hasil	Keterangan
Analisis Data & Hipotesis	Koefisien Korelasi Berganda	0,800 – 0,1000	0,898	Sangat Kuat
	Koefisien Determinasi	Kd 1	0,806 / 80,6%	Sangat Kuat
	Uji F	F Hitung > F Tabel	44,235 > 2,892	Signifikan
	Regressi Linier Berganda	$Y^* = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$	$-2,455 + 0,479X_1 + 0,257X_2 + 0,231X_3$	Nilai Konstanta Positif
Uji T			X1-Y 2,045 > 2,032	
			X2-Y 1,660 > 2,032	
			X3-Y 0,863 > 2,032	Signifikan

Sumber: Diolah Peneliti melalui SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 5, nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,898 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara komitmen kerja, keterampilan pekerja, dan disiplin kerja terhadap pencapaian target perusahaan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,806 atau 80,6% mengindikasikan bahwa pencapaian target perusahaan sebagian besar dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung $44,235 > F$ tabel 2,892, sehingga secara simultan seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap pencapaian target perusahaan. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = -2,455 + 0,479X_1 + 0,257X_2 + 0,231X_3$, yang menunjukkan arah pengaruh positif masing-masing variabel. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial hanya komitmen kerja yang berpengaruh signifikan terhadap pencapaian target perusahaan, sedangkan keterampilan pekerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan.

Pembahasan

1. Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Pencapaian Target Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap pencapaian target

perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat loyalitas, tanggung jawab, dan keterikatan pekerja terhadap perusahaan berperan penting dalam mendukung tercapainya target proyek CV. Adilia.

2. Pengaruh Keterampilan Pekerja terhadap Pencapaian Target Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan pekerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pencapaian target perusahaan. Hal ini dapat disebabkan oleh pekerjaan proyek yang lebih menekankan pada penyelesaian tugas secara kolektif dibandingkan kemampuan individu semata.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Pencapaian Target Perusahaan

Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pencapaian target perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan kerja belum menjadi faktor dominan dalam pencapaian target proyek CV. Adilia.

4. Pengaruh Komitmen Kerja, Keterampilan Pekerja, dan Disiplin Kerja secara Simultan

Hasil penelitian secara simultan, ketiga variabel memiliki pengaruh signifikan terhadap pencapaian target perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi faktor internal pekerja secara bersama-sama mampu mendorong

pencapaian target perusahaan secara optimal.

PENUTUP KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh komitmen kerja, keterampilan pekerja, dan disiplin kerja terhadap pencapaian target perusahaan pada pekerja proyek CV. Adilia Kota Sukabumi, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap pencapaian target perusahaan, sedangkan keterampilan pekerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, namun ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pencapaian target perusahaan; oleh karena itu perusahaan disarankan meningkatkan komitmen kerja melalui motivasi, komunikasi terbuka, dan penghargaan, tetapi memberikan pelatihan keterampilan untuk menjaga kualitas kerja jangka panjang, serta menerapkan disiplin kerja secara konsisten melalui pengawasan dan keteladanan pimpinan, sementara bagi peneliti selanjutnya disarankan menambah variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja atau kompensasi, memperluas objek penelitian, serta menggunakan metode penelitian yang berbeda agar memperoleh hasil yang lebih mendalam dan dapat digeneralisasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, S., Prawitasari, D., Oktavia, V., & Wibowo, M. E. S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sektor Industri Mebel di CV Gardenia Java Ngabul Jepara. *Jurnal EMT KITA*, 8(1), 396–408.
- <https://doi.org/10.35870/emt.v8i1.2136>
- Anwar, A., Perkasa, D. H., Harini, H., Parashakti, R. D., & Wuryandari, N. E. R. (2023). Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1744–1754.
<https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6014>
- Azizah, S. N., Permatasari, B., & Suwarni, E. (2022). Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung (Vol. 2, Issue 1).
<http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/smart/issue/archive>
- Haryowicaksono. (2022). Pengaruh Keterampilan Pengetahuan Dan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Umkm (Studi Pada Umkm Saveyoursneakers Tahun 2021).
- Idrus, S., Ismuadi, Musran Munizu, Pipin Sri Sudewi, & Abdurohim. (2023). The Effect of Organizational Commitment, Employee Engagement and Training on Employee Performance of Energy Supply Chain Company. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1192–1198.
<https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1267>
- Jepry, J., & Mahardika. (2020). Pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pana Lantas Sindo Ekspress. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1.
- Mardikaningsih, R., Anastasya Sinambela Universitas Sunan Giri

- Surabaya Eli Retnowati, E., Darmawan, D., Rachman Putra Universitas Sunan Giri Surabaya, A., Elizabeth Radjawane, L., & Khan Khayru, R. (2022). Dampak Stres, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi. In Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik (JUPRIT) (Vol. 1, Issue 4).
- Ningsih, S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Team Work Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja SDM Dalam Mendukung Pencapaian Target Perusahaan Pada Media Infobrand.Id. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(1), 1378–1386. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i1.12752>
- Nur Afnhi. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Pencapaian.
- Penulis, T., Ramaditya, M., Irwansyah, R., Eka Putri, D., Ramadhani, I., Bairizki, A., Firmadani, F., Julius, A., Pangarso, A., Gede Satriawan, D., Indiyati, D., Sudarmanto, E., Panjaitan, R., Sri Lestari, A., Farida, N., & Kembauw, E. (2021). Perilaku Organisasi. www.penerbitwidina.com
- Priadana, S. (2021). Metode Penelitian. Pascalbooks, 3(17).
- Purwanto Sigit. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (Selvi Yona Sari, Ed.; 1st ed., Vol. 1).
- Ramadhani, J. (n.d.). Pengaruh komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 2022. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Rukajat A. (2018). Pendekatan Penelitian kuantitatif. In Deepublish, 1.
- Rushadiyati. (2021). Pengaruh Tenaga Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pt Manna Hanna Energi Bogor Jawa Barat.
- Sandhi, N., Riana Dewi, S., Erlina Gentari, R., & Ekonomi dan Bisnis Universitas Serang Raya, F. (2023). Pengaruh Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. In Jurnal Ekobis Dewantara (Vol. 6, Issue 1).
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian bisnis: Pendekatan kuantitatif,kualitatif,kombinasi, dan R&D . Alfabeta, Cv.