

Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Pegawai pada Pusat Pelayanan Panti Sosial Meci Angi Kota Bima

Eti Sumiyati^{a*}, Firmansyah Kusumayadi^a, Khairul Ammar^a

^a Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received : 16-06-2026

Revised : 06-07-2026

Accepted : 11-07-2026

Keywords: *Employee Commitment, Training, Work Environment*

Kata Kunci: *Komitmen Pegawai, Lingkungan Kerja, Pelatihan*

Corresponding Author:
etisumiyati.stiebima22@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of training and the work environment on employee commitment at the Meci Angi Social Welfare Service Center in Bima City. Employee commitment is a crucial factor determining an organization's success in achieving its goals. Enhancing employee commitment can be influenced by various factors, including effective training and a conducive work environment. Therefore, this study was conducted to determine the impact of training and the work environment—both individually and simultaneously—on employee commitment.

This study employs a quantitative approach with an associative research design. The population consists of all employees at the Meci Angi Social Welfare Service Center in Bima City. A saturated sampling technique (census) was used, meaning all employees served as research respondents. Data collection was carried out by distributing questionnaires using a Likert scale. Data analysis techniques included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, t-tests (partial), F-tests (simultaneous), and the coefficient of determination (R^2).

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap komitmen pegawai pada Pusat Pelayanan Panti Sosial Meci Angi Kota Bima. Komitmen pegawai merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Peningkatan komitmen pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya pelatihan yang efektif serta lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap komitmen pegawai.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Pusat Pelayanan Panti Sosial Meci Angi Kota Bima. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus) sehingga seluruh pegawai dijadikan responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2).

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek krusial yang sangat memengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan dan pengoptimalan potensi SDM Menjadi hal yang semakin penting untuk diperhatikan. Seluruh komponen organisasi digerakan oleh manusia suatu organisasi akan dapat beroperasi tanpa adanya kontribusi SDM di dalamnya. Berbeda dengan komponen produktif lainnya, manusia merupakan sumber daya dinamis yang memerlukan pengelolaan khusus. Melalui program pelatihan yang tepat serta dukungan lingkungan kerja yang kondusif, organisasi dapat mencapai keunggulan dengan mengelola sumber daya manusianya secara efektif dan efisien (Mulia & Saputra, 2021). Meskipun saat ini saran dan prasarana penunjang kerja semakin canggih, pemanfaatannya tetap bergantung pada peran manusia yang mengelolanya. Perkembangan zaman dan dinamika dunia kerja menurut organisasi untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertambahkan SDM yang berkualitas demi mencapai hasil kerja yang maksimal. Menyikapi kondisi tersebut, organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan lingkungan yang terjadi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan fenomena ini, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih mendalam mengenai faktor-faktor pendukung yang diduga.

Komitmen menurut Wibowo (2017) Komitmen merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi pekerja artinya tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya komitmen mempunyai tolak ukur keinginan dalam bekerja untuk tetap berkontribusi pada organisasi masa depan.

Adapun faktor yang mempengaruhi komitmen yaitu pelatihan dan lingkungan kerja Pelatihan Menurut Robbins (2015) Pelatihan salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu budaya organisasi memiliki kontribusi menentukan dalam membentuk perilaku pegawai sehingga telah diyakini pegawai dalam keseharian sikap dan nilai yang dalam organisasi akan menentukan pegawai berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang

diyakini

Lingkungan kerja Menurut Sedermayanti (2011) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor mempengaruhi penting dan yang mampu menghasilkan pedayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi suatu instansi. Keadaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman tentunya akan mendukung dan memeotivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi yang pada akhirnya akan meningkatkan efesiensi kerja dan dapat dijadikan sebagai alat untuk mewujudkan suatu pencapaian instansi tersebut.

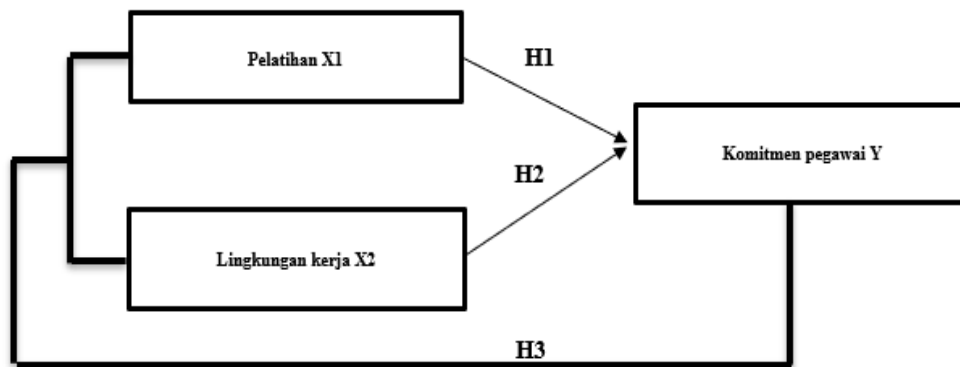
Dinas Panti Sosial Lanjut Usia Kota Bima merupakan salah satu instansi yang didirikan pemerintah dan pemerintah daerah provinsi yang memberikan pelayanan rehabilitas sosial bagi lanjut usia. Seorang lanjut usia yang dimaksud adalah seseorang yang telah mencapai usia 60 keatas. Untuk pelayanan rehabilitas sosial itu sendiri seperti memberikan pelayanan kesehatan, penyediaan obat-obatan, penyediaan makanan. Dengan adanya juga petugas sosial sebagai pendamping lanjut usia maka akan terjaminnya semua kebutuhan lanjut usia. Dan salah satu tujuan Dinas Panti Sosial Lanjut Usia Kota Bima yaitu mewujudkan profesionalisme dan peningkatan kinerja pegawai untuk memberikan pelayanan yang lebih baik kepada lanjut usia. Berdasarkan strategi yang ditetapkan tersebut maka pegawai dituntut memberikan pelayanan yang secara kualiatas baik terhadap lansia. Dalam menjaga maupun meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat memberikan dampak positif bagi lembaga maupun organisasi, disini Dinas Panti Sosial Lanjut Usia Kota Bima lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya seperti lingkungan kerja serta kualitas pelayanan. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusiayna atau karyawannya dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti adapun permasalahan terkait pelatihan dan lingkugunan kerja terhadap komitmen pegawai pada pusat pelayanan panti sosial meci anggi Kota Bima Permasalahan terkait pelatihan ialah terlihat bahwa pelaksanaan pelatihan bagi pegawai masih belum berjalan secara optimal. Hal ini terlihat dari masih terbatasnya kesempatan pegawai untuk mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi sehinga pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pegawai. Berapa pegawai masih mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu karena kurangnya pemahaman terhadap prosedur kerja yang seharusnya diperoleh melalui pelatihan. Permasalahan terkait lingkungan kerja yaitu masih terdapat pegawai yang merasa kurang nyaman dengan suasana kerja yang ada,sehingga menurunya kenyamanan beberapa pegawai dalam bekerja pada akhirnya dapat mempengaruhi tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi. Permasalahan terkait variabel komitmen pegawai yaitu sebagian pegawai kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan sehingga pekerjaan sering tertunda atau tidak terselesaikan tepat waktu dan masih menunggu arahan

dari atasan untuk menyelesaikan tugas tersebut, sehingga menurunnya kualitas hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Berdasarkan pemaparan di atas peneliti tertarik dengan judul ” *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Pegawai Pada Pusat Pelayanan Panti Sosial Meci Angi Kota Bima*”

Hipotesis penelitian; Untuk memberikan gambaran tentang penelitian ini maka penulis menyajikan dalam bentuk kerangka berpikir, yaitu sebuah bagan yang berisi tentang arah hubungan antara penelitian seperti berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

H1: Diduga Pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen pegawai pada pusat pelayanan panti sosial meci angi koa bima.

H2: Diduga Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen pegawai pada pusat pelayanan panti sosial meci angi kota bima.

H3: Diduga Pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen pegawai pada pusat pelayanan panti sosial meci angi kota bima.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian secara asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2015) (Indrawati, Asep, 2017). Penelitian ini mencari variabel bebas Pelatihan, dan lingkungan kerja (X), terhadap variabel terkait komitmen pegawai (Y). Penelitian dilakukan di Pusat Pelayanan Panti Sosial Kota Bima.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun social yang diamati Suiyono (2016). Instrument penelitian yang

digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner skala likert dengan bobot nilai:

- a. Sangat Setuju (SS) diberi bobot 5
- b. Setuju (S) diberi bobot 4
- c. Netral (N) diberi bobot 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Pusat Pelayanan Panti Sosial Meci Angi Kota Bima. yaitu Sejumlah 30 orang pegawai dengan rincian pegawai PNS sebanyak 15 orang, Paruh Waktu 15 orang.

Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada Pusat Pelayanan Panti Sosial Meci Angi Kota Bima. Sebanyak 30 orang pegawai. Teknik *sampling* yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016).

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor pusat pelayanan panti sosial meci angi kota bima yang berlokasi di Jl. Datuk di Banta No 742, Kelurahan Jatiwangi, KEC Asakota Kota Bima Nusa Tenggara Barat Kode Pos 48117.

Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data menggunakan beberapa metode, yaitu Metode Observasi, Metode Kuesioner dan Metode Studi Pustaka.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Multikolinearitas
 - c. Uji Heterokedastisitas
 - d. Uji Autokorelasi
4. Analisis Regresi Linear Berganda
5. Koefisien Korelasi Berganda
6. Uji Demerminasi
7. Uji F

8. Uji T

ANALISIS DAN PEMBAHASAN**Pembahasan Hasil Analisis Data****Uji Validitas****Tabel 1.** Uji Validitas Data Pelatihan (X1)

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	kriteria	r-Batas	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,905	>	0,300	Valid
	X1.2	0,754	>	0,300	Valid
	X1.3	0,900	>	0,300	Valid
	X1.4	0,606	>	0,300	Valid
	X1.5	0,808	>	0,300	Valid
	X1.6	0,830	>	0,300	Valid
	X1.7	0,765	>	0,300	Valid
	X1.8	0,852	>	0,300	Valid
	X1.9	0,854	>	0,300	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 1 diatas, hasil pengujian validitas variabel Pelatihan (X1), mempunyai nilai r hitung > 0,300 maka dapat dinyatakan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

Tabel 2. Uji Validitas Data Lingkungan Kerja (X2)

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	kriteria	r-Batas	Keterangan
	X2.1	0,579	>	0,300	Valid
	X2.2	0,570	>	0,300	Valid
	X2.3	0,765	>	0,300	Valid

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	kriteria	r-Batas	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	X2.4	0,898	>	0,300	Valid
	X2.5	0,883	>	0,300	Valid
	X2.6	0,853	>	0,300	Valid
	X2.7	0,764	>	0,300	Valid
	X2.8	0,912	>	0,300	Valid
	X2.9	0,634	>	0,300	Valid
	X2.10	0,770	>	0,300	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 2 diatas, hasil pengujian validitas variabel Lingkungan Kerja (X2), mempunyai nilai r hitung > 0,300 maka dapat dinyatakan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

Tabel 3. Uji Validitas Data Komitmen pegawai (Y)

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	kriteria	r-Batas	Keterangan
Komitmen pegawai (Y)	Y.1	0,665	>	0,300	Valid
	Y.2	0,757	>	0,300	Valid
	Y.3	0,873	>	0,300	Valid
	Y.4	0,828	>	0,300	Valid
	Y.5	0,911	>	0,300	Valid
	Y.6	0,850	>	0,300	Valid

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	kriteria	r-Batas	Keterangan
	Y.7	0,919	>	0,300	Valid
	Y.8	0,544	>	0,300	Valid
	Y.9	0,560	>	0,300	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 3 diatas, hasil pengujian validitas variabel Komitmen Pegawai (Y), mempunyai nilai r hitung > 0,300 maka dapat dinyatakan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

Uji Realibilitas

Tabel 4. Uji Realibilitas

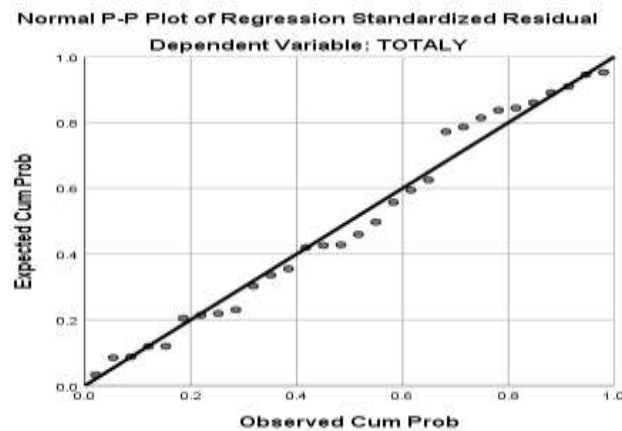
Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Pelatihan	0,934	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,921	0,600	Reliabel
Komitmen Pegawai	0,915	0,600	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4 diatas, hasil uji realibilitas terhadap item pernyataan pada variabel Pelatihan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Komitmen Pegawai (Y) dapat dinyatakan reliable karena nilai cronbach's Alpha yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan gambar 2 Uji Normalitas di atas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk prediksi Komitmen Pegawai dan memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

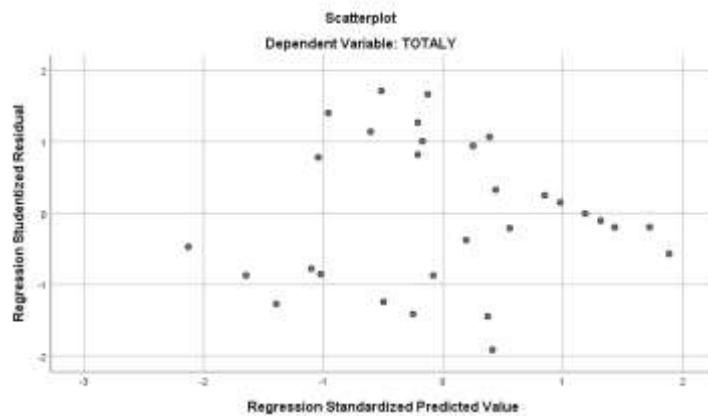
Coefficients^a

Model	Variabel	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	.983	1.017
	Lingkungan Kerja	.983	1.017

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan dari tabel 5 di atas, diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance 0,983 dan VIF 1,017. Karena nilai tolerance lebih besar daripada persyaratan ($0,983 > 0,10$) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan ($1,017 < 10,000$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada regresi ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 3.** Uji Heteroskedastisitas*Sumber: Data Primer Diolah, 2026*

Berdasarkan gambar 3 dari hasil uji heterokedastisitas diatas ditemukan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini terlihat pada uji scatterplot dimana sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 sumbu Y sehingga disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 6. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.602 ^a	.363	.316	4.593	.617

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Komitmen Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 6 di atas, diketahui nilai durbin-waston (d) adalah sebesar 2,003 selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel durbin-waston pada signifikan 5% denga rumus $(K:N)$, dimana (K) adalah jumlah variabel independen sebesar 2 dan (N) Adalah jumlah sampel 30, sehingga. $(K:N) = (2:30)$ Angka tersebut kemudian dilihat pada distribusi 1,7140 Dengan nilai durbin-waston, maka ditemukan dL sebesar 1,3519 dan Du sebesar 1,6317 ($2,003 > 1,7140$) dan kurang dari batas $(4-Du) = 4-1,6317 = 2,2860$ ($2,003 < 2,2860$). Dengan demikian, nilai durbin waston berada diantara Du dan $(4-dU)$ yaitu $1,7152 < 2,003 < 2,2860$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.179	6.377		1.439	.162
	Pelatihan	.413	.133	.482	3.113	.004
	Lingkungan Kerja	.282	.144	.304	1.960	.060

a. Dependent Variable: Komitmen Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 7 analisis regresi linear berganda di atas, diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 9,179 + 0,413X_1 + 0,282X_2 + e$$

Berdasarkan output SPSS maka dapat di jelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 9,179 artinya jika Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) nilainya 0, maka Komitmen Pegawai (Y) nilainya sebesar 9,179.
- Koefisien regresi variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,413 artinya jika Pelatihan (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka Komitmen Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,413 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
- Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,282 artinya jika Lingkungan Kerja (X2) mengalami kenaikan satu satuan, maka Komitmen Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,282 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Uji Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 8. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 ^a	.363	.316	4.593

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan				
b. Dependent Variable: Komitmen Pegawai				

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Dari tabel 8 diatas diperoleh nilai korelasi adalah 0,602. Hasil tersebut menunjukkan keeratan hubungan variabel Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Pegawai secara bersama sama. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut.

Tabel 9. Tabel Tingkat Hubungan Koefesien Korelasi

Interval Koefesien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Pegawai sebesar 0,602 berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat kuat. Dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,602 yang berarti tingkat hubungan antara variabel Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Pegawai Pada Pusat Pelayanan Panti Sosial Meci Angi Kota Bima yaitu memiliki tingkat kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 ^a	.363	.316	4.593

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan				
b. Dependent Variable: Komitmen Pegawai				

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 10 diatas diperoleh nilai koefisien determinasi R square (R^2) sebesar 0,363 yang berarti bahwa besarnya kontribusi Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Pegawai Pada Pusat Pelayanan Panti Sosial Meci Angi Kota Bima adalah sebesar 36,3% sisanya 63,7% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat diteliti dalam penelitian ini.

Uji t**Tabel 11. Uji t****Coefficients^a**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	Model	B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	9.179	6.377		1.439
	Pelatihan	.413	.133	.482	3.113
	Lingkungan Kerja	.282	.144	.304	1.960

a. Dependent Variable: Komitmen Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

H1: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Pegawai pada Pusat Pelayanan Panti Sosial Meci Angi Kota Bima.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa variabel Pelatihan memiliki nilai t hitung 3,113 > t tabel 1,703, dengan nilai signifikan sebesar 0,004 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Pegawai pada Pusat Pelayanan Panti Sosial Meci Angi Kota Bima. Dengan demikian **H1 diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari &

Wulandari, (2022) yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai. Selain itu, penelitian lain oleh Putra & Handayani, (2023) juga menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai.

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Pegawai pada Pusat Pelayanan Panti Sosial Meci Angi Kota Bima.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t hitung $1,960 < t$ tabel $2,048$, dengan nilai signifikan sebesar $0,060 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Pegawai pada Pusat Pelayanan Panti Sosial Meci Angi Kota Bima. Dengan demikian, **H2 ditolak**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari & Wibowo, (2022) yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Putri & Ramadhan, (2023) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai.

Uji f

Tabel 12. Uji f

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	324.362	2	162.181	7.689	.002 ^b
	Residual	569.504	27	21.093		
	Total	893.867	29			

a. Dependent Variable: Komitmen Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

H3: Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Pegawai pada Pusat Pelayanan Panti Sosial Meci Angi Kota Bima.

Dari hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar $7,689 > F$ tabel $3,35$ dengan signifikan $0,002 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Pelatihan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Komitmen Pegawai

(Y). Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Pegawai pada Pusat Pelayanan Panti Sosial Meci Angi Kota Bima” dengan demikian **H3, diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat & Prasetyo, (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan & Sulastri, (2023) juga menunjukkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: (i) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai pada pusat Pelayanan Panti Sosial Meci Angi Kota Bima; (ii) Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Pegawai pada Pusat Pelayanan Panti Sosial Meci Angi Kota Bima; (iii) Pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Pegawai pada Pusat Pelayanan Panti Sosial Meci Angi Kota Bima.

Saran

Adapun saran yang dapat di berikan, yaitu: (i) Pihak pusat pelayanan panti sosial meci angi diharapkan meningkatkan kualitas dan frekuensi pelatihan bagi pegawai agar pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja terus berkembang sehingga dapat memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi; (ii) Pegawai diharapkan mengikuti setiap program pelatihan dengan sungguh-sungguh agar dapat meningkatkan kompetensi dan profesionalisme dalam melaksanakan tugas; (iii) Pelatihan selanjutnya diserahkan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen pegawai, motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau kompensasi, Penelitian berikutnya dapat menggunakan jumlah responden yang lebih atau objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afzan, A., Djunaid, A., Satrio, D., Pekalongan, U., Commitmen, E., Performance, E., Culture, O., & Masyarakat, K. (2026). *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*. 5, 1–16.
- Anggraini, I. D., Saleh, U. A., Soeliha, S., Saleh, U. A., Tulhusnah, L., & Saleh, U. A. (2022). *Pengaruh Pelatihan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmeen Organisasi Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Non Medis Di Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo*. 1(5), 975–988.
- Berliana, V. V., Susijawati, N., & Sulistyowati, L. H. (2020). *Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. 12(0), 280–287.

- Emosional, P. K., & Dan, B. K. (2021). *Multiple Regression Analysis*. 10(4), 322–330.
- Kerja, P. D., Kerja, L., & Pelatihan, D. A. N. (2016). *Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan pada produktivitas kerja*. 5(4), 339–346.
- Pekerjaan, D., Ruang, P., & Batu, K. (2025). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Pegawai Sebagai Variabel Intervening*. 11(1), 8–14.
- Pelatihan, P., Kerja, L., Kompetensi, D. A. N., & Damastara, A. (n.d.). *Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan*.
- Rukmana, S. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Terhadap Komitmen Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok*. 1(4).
- Sains, J. I. (2024). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Bireuen Sri Yanna*. 8(2), 11–19.
- Santoso, R. A., & Kunci, K. (2022). *Pengaruh Remunerasi dan Disiplin terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Komitmen Pegawai pada Badan Pengawas Pemilu Jawa Timur*. 8, 530–549.
- Studi, K., Pegawai, P., Kepegawaian, B., & Diy, D. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Diy)*. 51–63.
- Sugianto, S. K. (2011). *Pengaruh Person-Organization Fit (P-O Fit), Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai (Pada Pegawai UB Hotel, Malang)*. 66.
- Susanto, A. E., & Kurniasih, D. (n.d.). *Kinerja Pelayanan Publik Di Kabupaten Cilacap (Pengaruh Motivasi Kerja Komitmen Pegawai Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Cilacap)*.