

STRATEGI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI PELATIHAN DAN KOMITMEN ORGANISASI

Karmilawati¹, Kurniawansyah², Sri Rahayu^{3*}
¹²³Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

Penulis Korespondensi: rahmaayu272@gmail.com

Article Info	Abstrak
Article History Received: 27 Desember 2023 Revised: 29 Desember 2023 Published: 31 Desember 2023	<i>This study aims to examine strategies for improving employee performance, namely through training and organizational commitment. The type of data used in this study was quantitative data obtained directly through questionnaires distributed to research respondents who were scored (scoring). The subjects used as respondents in this study were all 20 employees of the Tambora Hotel at Sumbawa Besar. The data that has been collected is processed using the SPSS program to be studied using techniques that include multiple linear regression analysis, partial hypothesis testing (t test), simultaneous hypothesis testing (F test), and determinant coefficient test (R^2). The results of this study showed that the training and organizational commitment have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. The ability of training variables and organizational commitment to influence changes in employee performance variables is 80.5%, while the remaining 19.5% is influenced by other variables outside this research model, such as compensation or incentives, work motivation, and work environment.</i>
Keywords Training; Organizational Commitment; Employee Performance.	

PENDAHULUAN

Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Perkembangan bisnis saat ini mengalami pertumbuhan yang sangat cepat. Hal ini menuntut perusahaan untuk bersikap lebih tanggap lagi dan proaktif dalam melakukan pengembangan setiap komponen-komponen di dalam perusahaan. SDM yang berkualitas sangat penting bagi organisasi atau perusahaan, hal itu dikarenakan keberhasilan suatu perusahaan ataupun instansi manapun adalah tergantung pada kinerja karyawan (*job performance*). Karyawan dapat menjadi keunggulan bersaing apabila memiliki kualitas yang memadai, tetapi sekaligus menjadi liabilitas atau penghambat bagi organisasi. Oleh karena itu organisasi harus melakukan upaya untuk mencegah terjadinya penurunan kinerja dari karyawan yang dimilikinya (Putra, et al., 2020).

Kinerja karyawan merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja merupakan hasil kerja dalam bentuk kualitas dan kuantitas yang didapat dicapai seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Pencapaian target kerja karyawan dapat dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas. Sedangkan Hasibuan (2017) menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu: kemampuan dan minat karyawan, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, dan peran dan tingkat motivasi karyawan.

Kinerja karyawan merupakan bagian yang sangat vital dan menarik karena terbukti memiliki manfaat yang sangat penting. Suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kinerja atau kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawannya maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memberikan pelatihan kepada karyawan agar bisa bekerja lebih terampil dan meningkatkan pengetahuan maupun keahlian karyawan. Menurut Mondy (2018), pelatihan dan pengembangan merupakan inti dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Pelatihan memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini.

Pendayani dan Heryanda (2020) mengatakan bahwa pelatihan sangat penting dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dalam menghadapi persaingan yang ada, organisasi atau perusahaan perlu memanfaatkan segala sumber daya yang dimiliki secara maksimal, oleh karenanya kemampuan karyawan harus senantiasa dilatih supaya karyawan produktif terhadap pekerjaannya baik secara individu maupun dalam tim kerja. Pemberian pelatihan ini juga harus disesuaikan dengan bidang pekerjaan dan kebutuhan dari karyawannya. Hal ini dilakukan agar pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dapat dilaksanakan secara efektif, benar dan tidak keliru.

Bagi karyawan mendapatkan pelatihan dari perusahaan merupakan suatu kompensasi *non finansial* yang memberikan rasa puas karena dapat membantu karyawan dalam memahami dan melaksanakan tugas dari 4 pekerjaan yang nantinya akan dikerjakannya secara langsung. Sehingga para karyawan yang sudah diberikan pelatihan akan bekerja lebih baik dan nantinya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan tersebut. Begitu juga sebaliknya, apabila karyawan belum mendapatkan pelatihan, maka akan membuat karyawan sulit memahami pekerjaannya sehingga tidak akan bekerja secara efektif dan mengakibatkan penurunan terhadap kinerjanya.

Menurut Rivai dan Sagala (2018), dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan yang dimiliki belum tentu sesuai dengan keahlian yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Selain pelatihan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah komitmen organisasi yang merupakan sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi. Tuntutan setiap organisasi terhadap anggotanya adalah komitmen karyawan terhadap organisasi di tempat bekerja. Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja terhadap organisasi. Komitmen organisasi merupakan sentimen penting yang mendorong karyawan untuk menjadi bagian dari organisasi dan untuk mengenali tujuan dan nilai-nilai organisasi (Handayani dan Wahyuni, 2019).

Robbins dan Judge (2018), menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempatnya bekerja. Komitmen organisasi karyawan merupakan masalah penting, karena masalah mobilitas dan output yang dihasilkan karyawan sangat mempengaruhi langsung terhadap kualitas kerja para pegawai dalam menjalankan perannya memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Dengan kata lain, komitmen organisasi ialah sikap individu yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan memilih untuk tetap bertahan dalam perusahaan dan akan bekerja secara optimal dalam mengerjakan tugasnya serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini dilakukan karyawan karena karyawan merasa nyaman dan puas bekerja diperusahaan sebab perusahaan memberikan *feedback* yang adil. Begitu juga sebaliknya karyawan yang memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaannya maka karyawan tersebut tidak akan bekerja secara optimal sehingga mengakibatkan terjadinya penurunan terhadap kinerjanya (Laksana dan Ichsan, 2020).

Komitmen karyawan tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. David sebagaimana yang dikutip oleh Sopiah (dalam Puryana dan Ash-Shidiqy, 2021), menyatakan ada 4 faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan. Adapun 4 faktor tersebut, yaitu: *Pertama*, faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian. *Kedua*, karakteristik pekerja, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, dan tingkat kesulitan dalam pekerja. *Ketiga*, karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan. *Keempat*, pengalaman kerja, pengalaman kerja seseorang sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru dan karyawan yang lama bekerja dalam organisasi memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Perusahaan yang bersaing dalam bisnis pariwisata salah satunya adalah bisnis jasa penginapan. Di Kabupaten Sumbawa, ada sebanyak 52 hotel yang menyediakan jasa penginapan. Mengingat banyaknya jumlah hotel tersebut sehingga menimbulkan persaingan yang semakin kompleks dalam menarik minat pengunjung. Dalam menghadapi persaingan tersebut setiap perusahaan harus memperhatikan pemanfaatan SDA dan SDM karena dapat memberikan keuntungan dan memberikan efisiensi dalam pengelolaan suatu perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia mampu menciptakan berbagai inovasi yang dapat menggerakkan perusahaan.

Di Kabupaten Sumbawa, salah satu hotel yang mengalami perkembangan yang cukup pesat adalah Hotel Tambora Sumbawa Besar. Hal itu disebabkan lokasi hotel yang sangat strategis yang terletak di pusat Kota Sumbawa Besar dan didukung oleh aksesibilitas transportasi yang memadai sehingga mudah dijangkau oleh pengunjung. Selain itu, Hotel Tambora Sumbawa Besar sangat memperhatikan kepuasan pengunjung sehingga selalu memberikan pelayanan yang berkualitas serta didukung dengan fasilitas dan peralatan yang cukup lengkap dan memadai sebagai daya tarik untuk meningkatkan minat pengunjung.

Tamu hotel adalah orang yang datang dengan tujuan menginap atau menggunakan fasilitas dan jasa yang ada di hotel dan pastinya menginginkan pelayanan yang baik dari karyawan hotel. Setiap bagian tidak lepas dari kemungkinan terjadinya kesalahan, *complain* dari tamu merupakan hal yang sangat penting untuk ditangani. Pelatihan yang dilakukan tidak dilaksanakan dengan baik hasilnya juga tidak akan efektif, hal ini karena sebagian peserta pelatihan tidak memiliki antusiasme terhadap pelatihan yang diberikan dikarenakan beberapa faktor, seperti kurang detailnya materi yang diberikan serta dukungan dari manajemen berupa sarana dan prasarana penunjang dalam proses pelatihan yang kurang memadai sehingga karyawan hotel cenderung kurang mampu

dalam menerapkan ilmu yang didapat selama masa pelatihan kedalam pekerjaan sehari-hari. Banyak karyawan atau peserta yang menganggap relevansi pelatihan kurang berkaitan dengan masalah yang dihadapi perusahaan sehingga dalam menyelesaikan masalah dalam keseharian karyawan seringkali merasa bingung karena pelatihan yang telah dilaksanakan tidak begitu kompeten, perusahaan mengadakan pelatihan hanya sekedar tren saja tidak semata-mata bertujuan untuk meningkatkan mutu karyawan serta perusahaan kurang mengetahui kompetensi yang dimiliki setiap karyawan sehingga sangat sulit untuk mengembangkan kinerja mereka.

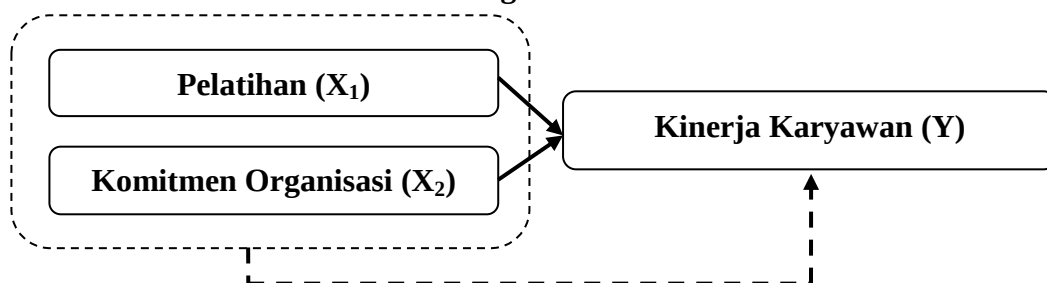
Berdasarkan pada kenyataan tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait permasalahan yang dihadapi oleh Pengangguran terdidik sehingga belum mampu mendapatkan pekerjaan. Dalam penelitian ini, peneliti mencoba melakukan pengkajian menggunakan faktor pelatihan dan komitmen yang nantinya dapat diketahui apakah variabel tersebut berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Darmanah (2019) menjelaskan bahwa penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Pada penelitian ini, jenis penelitian asosiatif dilakukan untuk mengkaji strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan, yaitu melalui pelatihan dan komitmen organisasi. Berikut disajikan kerangka pemikiran dan desain alur penelitian dalam gambar dibawah ini.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian



Keterangan:

→ : Hubungan parsial

--> : Hubungan simultan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021), data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka dan data kualitatif yang diangkakan (*scoring*). Data kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini merupakan jawaban yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden penelitian yang diangkakan (*scoring*).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2021), yang dimaksud data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam hal ini, data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama, yaitu karyawan Hotel Tambora yang menjadi responden penelitian. Peneliti menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan informan yang dibutuhkan mengenai topik penelitian sebagai data primer.

Populasi dan Sampel

Menurut Hendryadi *et al.* (2019), populasi adalah objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian di tarik kesimpulannya oleh peneliti. Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Tambora Sumbawa Besar yang berjumlah 20 orang.

Menurut Arikunto (2019), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan sehingga penelitian ini adalah penelitian populasi, tetapi jika populasi lebih dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi. Melihat jumlah populasi yang relatif kecil, yaitu berjumlah 20 orang sehingga memungkinkan bagi peneliti untuk mengkaji seluruh anggota populasi. Dengan demikian, pada penelitian ini sampel yang akan diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan adalah berjumlah 20 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan langsung oleh peneliti melalui kuesioner. Menurut Sujarweni (2020), kuesioner merupakan suatu instrumen pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada para responden untuk mereka jawab. Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang sudah ditentukan jawabannya oleh peneliti, responden tinggal memilih dan tidak diberikan kesempatan untuk memberikan jawaban lain sehingga jawaban responden sesuai dengan kebutuhan penelitian. Agar jawaban responden dapat diukur maka jawaban responden diberi skor. Dalam pemberian skor digunakan *skala likert*, yaitu skala untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sujarweni, 2020). Dalam penelitian ini, *skala likert* terdiri lima jawaban yang mengandung variasi nilai untuk mengukur sikap dan pendapat responden, yaitu skala 1 = Sangat Tidak Setuju, skala 2 = Tidak Setuju, skala 3 = Cukup Setuju, skala 4 = Setuju, skala 5 = Sangat Setuju.

Teknik Analisis Data

Tujuan teknik analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang telah terkumpul. Dalam penelitian ini, data yang dikumpulkan adalah data mengenai strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan, yaitu melalui pelatihan dan komitmen organisasi. Variabel bebas pada penelitian ini adalah pelatihan (X_1) dan komitmen organisasi (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Data-data yang telah dikumpulkan akan diolah dengan menggunakan software pengolahan statistik *Statistical Package for The Social Science* (SPSS) untuk dikaji menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, uji hipotesis parsial (uji t), uji hipotesis simultan (uji F), dan uji koefisien determinan (R^2) (Bahri, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi merupakan suatu analisa statistika yang menjelaskan hubungan antara dua variabel, yakni variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Ghozali (2021) menyebutkan bahwa analisis regresi linear berganda adalah suatu model regresi yang memuat lebih dari satu variabel bebas. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh dua variabel bebas terhadap

variabel terikat. Adapun variabel bebas yang dikaji dalam penelitian ini adalah pelatihan (X_1) dan komitmen organisasi (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS, diperoleh nilai koefisien regresi yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.824	3.054		1.579	.133
	Pelatihan	.304	.140	.307	2.163	.045
	Komitmen Organisasi	.511	.109	.667	4.694	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output hasil olah data SPSS, 2023.

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 4.824 + 0.304 (X_1) + 0.511 (X_2) + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan (Variabel Terikat)

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi Variabel Bebas

X_1 = Pelatihan (Variabel Bebas 1)

X_2 = Komitmen Organisasi (Variabel Bebas 2)

e = *Error term* (faktor pengganggu) atau residu (5%).

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 4.824, hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel-variabel bebas, yaitu pelatihan (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) adalah konstan atau sama dengan nol (0), maka nilai konsisten variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 4.824.
- Nilai β_1 koefisien regresi variabel pelatihan (X_1) adalah sebesar 0.304 dan bernilai positif yang menunjukkan hubungan yang searah atau selaras. Artinya, jika nilai variabel pelatihan (X_1) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.304. Demikian pula sebaliknya, dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya, yaitu komitmen organisasi (X_2) adalah konstan atau sama dengan nol (0).
- Nilai β_2 koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X_2) adalah sebesar 0.511 dan bernilai positif yang menunjukkan hubungan yang searah atau selaras. Artinya, jika nilai variabel komitmen organisasi (X_2) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.511. Demikian pula sebaliknya, dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya, yaitu pelatihan (X_1) adalah konstan atau sama dengan nol (0).

2. Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Menurut Ghozali (2021), uji parsial atau uji-t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Uji-t dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t hasil perhitungan atau t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 5%. Variabel bebas dikatakan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat secara parsial, jika nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} dan nilai probabilitas yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05.

Uji-t pada penelitian ini digunakan untuk melihat signifikan pengaruh masing-masing variabel bebas, yaitu pelatihan (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Berdasarkan pengujian hipotesis parsial (uji-t) yang telah dilakukan, diperoleh hasil yang disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.824	3.054		1.579	.133
	Pelatihan	.304	.140	.307	2.163	.045
	Komitmen Organisasi	.511	.109	.667	4.694	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output hasil olah data SPSS, 2023.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial (uji-t) yang disajikan pada tabel di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang disajikan pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai t_{hitung} adalah sebesar 2.163 dan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df=n-k=20-2=18$) dan $\alpha = 5\%$ (0,05) adalah sebesar 2.101, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($2.163 > 2.101$) dan nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0.045 lebih kecil dari 0.05 ($0.045 < 0.05$). Hal ini mengandung arti bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang disajikan pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai t_{hitung} adalah sebesar 4.694 dan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df=n-k=20-2=18$) dan $\alpha = 5\%$ (0.05) adalah sebesar 2.101, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($4.694 > 2.101$) dan nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Hal ini memiliki arti bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F dalam analisis regresi linear berganda adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan atau F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} pada taraf signifikan 5%. Variabel-variabel bebas dikatakan memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat, jika nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} dan nilai probabilitas yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05 (Ghozali, 2021).

Uji-F pada penelitian ini bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh secara simultan variabel-variabel bebas, yaitu pelatihan (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Berdasarkan pengujian hipotesis simultan (uji F) yang telah dilakukan, diperoleh hasil yang disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis Simultan (Uji-F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	544.140	2	272.070	40.286	.000 ^a
	Residual	114.810	17	6.754		
	Total	658.950	19			
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Pelatihan						
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Output hasil olah data SPSS, 2023.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis simultan (uji F) yang disajikan pada tabel di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 40.286 dan nilai F_{tabel} pada derajat kebebasan ($df_1=k-1=2-1=1$) dan ($df_2=n-k=20-2=18$) sebesar 4.41, sehingga nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} ($40.286 > 4.41$) dan nilai signifikan yang dihasilkan 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel tidak bebas atau terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Nilai koefisien determinasi (R^2) ditentukan dengan nilai *Adjusted R-Square*. Jika nilai R^2 semakin besar, maka persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Tetapi jika nilai R^2 semakin kecil, maka persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah (Ghozali, 2021).

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan dilakukan pada penelitian ini untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel-variabel bebas, yaitu pelatihan (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) dalam mempengaruhi perubahan variabel terikat kinerja karyawan (Y). Berdasarkan pengujian koefisien determinasi (R^2) yang telah dilakukan, diperoleh hasil yang disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 ^a	.826	.805	2.599
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Pelatihan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Output hasil olah data SPSS, 2023.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) yang disajikan pada tabel di atas, diketahui nilai *Adjusted R-Square* pengaruh pelatihan (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0.805. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel pelatihan dan komitmen organisasi dalam mempengaruhi perubahan kinerja karyawan adalah sebesar 80,5%, sedangkan sisanya sebesar 19,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti kompensasi atau insentif, motivasi kerja, dan lingkungan kerja (Sanaba, *et al.*, 2022).

Pembahasan

Dalam penelitian ini, diduga determinan tingkat pengangguran terdidik di Kabupaten Sumbawa Barat Tahun 2012-2021 adalah jumlah penduduk dan Upah Minimum. Berikut diuraikan hasil penelitian yang telah dilakukan.

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengandung arti bahwa semakin baik program pelatihan yang dilakukan, maka kualitas kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya, apabila program pelatihan tidak dilaksanakan dengan baik, maka kualitas kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan akan semakin menurun.

Pelatihan adalah aspek yang sangat penting dan merupakan inti dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Melalui pelatihan akan dapat memberikan pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh para karyawan dalam menjalankan tanggungjawab pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka. Karyawan yang telah diberikan pelatihan akan bekerja lebih baik yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan tersebut. Namun sebaliknya, apabila karyawan belum mendapatkan pelatihan, maka akan membuat karyawan sulit memahami pekerjaannya sehingga tidak akan bekerja secara efektif dan mengakibatkan penurunan terhadap kinerjanya.

Hal ini selaras dengan pandangan Pendayani dan Heryanda (2020) yang mengatakan bahwa pelatihan sangat penting dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, kemampuan karyawan harus senantiasa dilatih supaya karyawan produktif terhadap pekerjaannya baik secara individu maupun dalam tim kerja. Pemberian pelatihan ini juga harus disesuaikan dengan bidang pekerjaan dan kebutuhan dari karyawannya. Hal ini dilakukan agar pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dapat dilaksanakan secara efektif, benar dan tidak keliru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zulmardian dan Septiana (2021) tentang Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Pengawasan Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Kota Metro. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Kota Metro. Karyawan yang telah diberikan pelatihan akan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik sehingga akan mampu mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam menjalankan tugasnya, serta akan dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas yang dibebankan perusahaan padanya.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut mengandung arti bahwa semakin tinggi komitmen yang memiliki karyawan terhadap organisasi tempat dia berkerja, maka kualitas kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan akan semakin meningkat. Namun sebaliknya, semakin rendah komitmen yang memiliki karyawan terhadap organisasi tempat dia berkerja, maka kualitas kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan akan semakin menurun.

Komitmen organisasi karyawan merupakan masalah penting, karena masalah mobilitas dan output yang dihasilkan karyawan sangat mempengaruhi langsung terhadap kualitas kerja para pegawai dalam menjalankan perannya memberikan pelayanan kepada pelanggan. Oleh karena itu, setiap organisasi menuntut kepada setiap anggotanya agar selalu berkomitmen terhadap organisasi dia tempat bekerja karena komitmen organisasi mencerminkan loyalitas pekerja terhadap organisasi. Disisi lain, perusahaan pun dituntut untuk memperhatikan kebutuhan para karyawannya, karena jika kebutuhan para karyawan terpenuhi, maka karyawan akan semakin loyal terhadap organisasi.

Hal ini sejalan dengan pandangan Laksana dan Ichsan (2020) yang mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan memilih untuk tetap bertahan dalam perusahaan dan akan bekerja secara optimal dalam mengerjakan tugasnya serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini dilakukan karyawan karena karyawan merasa nyaman dan puas bekerja diperusahaan sebab perusahaan memberikan *feedback* yang adil. Begitu juga sebaliknya karyawan yang memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaannya maka karyawan tersebut tidak akan bekerja secara optimal sehingga mengakibatkan terjadinya penurunan terhadap kinerjanya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Windaryadi dan Surajiyo (2020) tentang Pengaruh Pelatihan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (*Coach*) di Edison Learning Center Lubuklinggau. Hasil penelitian ini menemukan bahwa secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Edison Learning Center Lubuklinggau. Adanya komitmen yang tinggi akan menjadikan karyawan peduli dengan nasib perusahaan sehingga akan berusaha dengan keras untuk membawa perusahaan ke arah yang lebih baik. Dengan adanya komitmen yang tinggi dari para karyawan kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari sehingga tujuan perusahaan akan dapat dicapai secara optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pelatihan dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Kemampuan variabel pelatihan dan komitmen organisasi dalam mempengaruhi perubahan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 80,5%, sedangkan sisanya

sebesar 19,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti kompensasi atau insentif, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

SARAN

Adapun saran atau rekomendasi yang diberikan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas adalah sebagai berikut:

1. Bagi Hotel Tambora Sumbawa Besar

Hotel Tambora Sumbawa Besar diharapkan agar dapat lebih memperhatikan kebutuhan para karyawan sehingga mereka dapat terus termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Melalui pemenuhan kebutuhan akan mampu memicu tumbuhnya gairah kerja sehingga karyawan akan semakin loyal dan senantiasa bekerja secara maksimal dalam menghasilkan kinerja yang berkualitas.

2. Bagi Karyawan

Para Karyawan diharapkan untuk dapat mempertahankan dan mengembangkan kemampuan dan keterampilan kerjanya agar tujuan perusahaan tercapai secara optimal. Para Karyawan harus senantiasa mengikuti berbagai kegiatan untuk pengembangan diri sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Darmanah, G. (2019). *Metodologi Penelitian*. Lampung: CV. Hira Tech.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 10)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, A.F., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Pada Kinerja: Peran Mediasi Komitmen Organisasional. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, Vol. 19(1): 25-38.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendryadi, Tricahyadinata, I., & Zannati, R. (2019). *Metode Penelitian: Pedoman Penelitian Bisnis dan Akademik*. Jakarta: Lembaga Pengembangan Manajemen dan Publikasi Imperium (LPMP Imperium).
- Laksana, A., & Ichsan, R.M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada UPK Dana Bergulir Masyarakat Kecamatan Lengkon Kabupaten Sukabumi). *STIE PASIM SUKABUMI. Jurnal Mahasiswa Manajemen*, Vol. 1(2): 150-168.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mondy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: Salemba Empat.



- Pendayani, N.K.M. & Heryanda, K.K., (2020), Pengaruh Moderasi Lingkungan Kerja Pada Hubungan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pada CV. Mente Bali Sejahtera. *Bisma: jurnal manajemen*, Vol. 6(2): 169-177.
- Puryana, P.P., & Ash-Shidiqy, M.W. (2021). Faktor-faktor Pembentuk Komitmen Organisasi. *Prosiding Frima: Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, No. 4(2021): 559-566.
- Putra, A.S., Hendriani, S., & Samsir. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Komitmen pada Pengelola Bumdes di Kabupaten Kuansing. *Jurnal Ekonomi KIAT*, Vol. 31(2): 91-99.
- Rivai, V., & Sagala, E.J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan ; Dari Teori Ke Praktik (Edisi 13)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2018). *Perlaku Organisasi. Cetakan Ke-7*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanaba, H., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, Vol. 2(2): 83-96.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V.W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Windaryadi, C., & Surajiyo. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (*Coach*) di Edison Learning Center Lubuklinggau. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, Vol. 25(2): 150-164.
- Zulmardian, & Septiana, N. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Pengawasan Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Kota Metro. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, Vol. 1(4): 758-768.