

Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng

Ni Nyoman Juli Nuryani¹, Ihya Nurhikmah²

S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma¹

S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma²

ABSTRAK

Sumber daya manusia sangat penting untuk kesuksesan organisasi, dengan kinerja pegawai yang berkualitas memainkan peran krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng. Penelitian dilakukan pada 50 Aparatur Sipil Negara (ASN) Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng menggunakan teknik total sampling. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis dengan regresi berganda menggunakan SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Saran penelitian mencakup peningkatan motivasi kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja, serta penambahan variabel pada penelitian selanjutnya.

Kata Kunci : motivasi kerja, pelatihan, lingkungan kerja, kinerja pegawai

ABSTRACT

Human resources are crucial for organizational success, with quality employee performance playing a crucial role in achieving organizational goals. This study aims to examine the influence of work motivation, training, and the work environment on employee performance at the Inspectorate of Buleleng Regency. The research was conducted on 50 Civil Servants at the Inspectorate of Buleleng Regency using total sampling techniques. Primary data was obtained through questionnaire distribution and analyzed using multiple regression with SPSS version 24. The results of the study indicate that work motivation, training, and the work environment partially have a positive and significant impact on employee performance. Research recommendations include enhancing work motivation, training, and the work environment, as well as adding variables in future research.

Keywords : work motivation, training, work environment, employee performance

PENDAHULUAN

Kinerja mencerminkan kualitas dan kuantitas hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu aktivitas, dipengaruhi oleh kemampuan bawaan atau yang diperoleh melalui pembelajaran, serta dorongan untuk mencapai hasil yang lebih baik (Fitriana dkk., 2022). Menurut Stoner dan James (2019) menyatakan bahwa kinerja mencakup sejauh mana individu, kelompok, atau organisasi menyelesaikan pekerjaan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Kinerja dibagi menjadi dua jenis: kinerja tugas, yang menggambarkan kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan serta kinerja kontekstual, yang berkontribusi pada efektivitas organisasi dengan mendukung kondisi organisasional, sosial, dan psikologis (Badaruddin dan Hidayat, 2020).

Menurut Mardiasmo (2018), pengukuran kinerja sektor publik memiliki tiga tujuan utama. Pertama, untuk membantu meningkatkan kinerja pemerintah dengan fokus pada pencapaian tujuan dan sasaran program unit kerja, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi sektor publik dalam memberikan pelayanan publik. Kedua, pengukuran ini digunakan untuk alokasi sumber daya dan pengambilan keputusan. Ketiga, pengukuran kinerja sektor publik bertujuan untuk mewujudkan akuntabilitas publik dan meningkatkan komunikasi institusional.

Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng merupakan salah satu instansi pemerintahan yang bertugas untuk membantu Bupati Buleleng dalam melaksanakan pembinaan dan pengawasan atas penyelenggaraan pemerintahan lingkup Pemerintah Kabupaten Buleleng. Hasil survei pendahuluan yang dilakukan di Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng, peneliti menemukan fenomena masalah yaitu masih adanya keterlambatan dalam penyelesaian Laporan Hasil Pemeriksaan yang tidak sesuai dengan jangka waktu yang tercantum dalam Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT). Penyelesaian laporan hasil pemeriksaan yang tidak tepat waktu dapat membawa dampak serius bagi instansi Inspektorat dan obyek pemeriksaan. Pada tahun 2022 dilakukan sebanyak 134 objek pemeriksaan (Obrik), di mana sebanyak 115 laporan berhasil diterbitkan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini menghasilkan persentase ketepatanwaktuan pelaporan sebesar 85,82%. Sementara itu, pada tahun 2023, jumlah pemeriksaan mengalami peningkatan menjadi 147 Obrik. Dari jumlah ini, 122 laporan berhasil diterbitkan sesuai rencana, menghasilkan persentase ketepatanwaktuan pelaporan sebesar 82,99%. Meskipun ada peningkatan jumlah pemeriksaan, namun terdapat sedikit penurunan dalam persentase ketepatanwaktuan pelaporan dibandingkan tahun sebelumnya. Kondisi ini mencerminkan kinerja pegawai yang belum optimal dalam menghadapi tantangan dan beban kerja yang meningkat, sehingga perlu adanya evaluasi menyeluruh untuk mengidentifikasi akar masalah yang terjadi dan menerapkan strategi perbaikan yang tepat guna meningkatkan kembali ketepatanwaktuan pelaporan di masa yang akan datang.

Dampak dari ketidaktepatwaktuan pelaporan pemeriksaan tidak hanya berdampak pada Inspektorat, tetapi juga memiliki implikasi yang luas terhadap berbagai aspek. Pertama, hal ini dapat mengurangi kepercayaan masyarakat dan pemangku kepentingan terhadap instansi tersebut, meragukan kredibilitas dan efektivitasnya. Kedua, keterlambatan dalam penyampaian laporan akan menghambat tindakan perbaikan yang diperlukan oleh obyek pemeriksaan, memperlambat peningkatan mereka. Ketiga, hal ini menciptakan ketidakpastian di antara pihak yang diperiksa, yang mungkin tidak tahu hasil pemeriksaan sebenarnya dan bagaimana mereka harus menanggapi temuan-temuan tersebut. Keempat, keterlambatan laporan dapat mempengaruhi efisiensi birokrasi pemerintah dengan menghambat aliran informasi dan keputusan yang dibutuhkan. Kelima, ada potensi masalah hukum jika terdapat tenggat waktu hukum yang harus dipatuhi. Keenam, kualitas laporan itu sendiri mungkin terpengaruh karena penyusunan yang tergesa-gesa. Terakhir, ketidakpuasan publik dapat muncul akibat penyelesaian laporan yang tidak tepat waktu, dengan masyarakat merasa bahwa pemeriksaan tidak dilakukan dengan serius atau laporan disengaja ditunda. Oleh karena itu, menjaga ketepatan waktu dalam penyelesaian laporan hasil pemeriksaan menjadi sangat penting untuk memastikan kepercayaan, akuntabilitas, dan efektivitas seluruh proses pemeriksaan dan pengawasan. Keadaan ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng, sehingga perlu dipertimbangkan bahwa kinerja pegawai mungkin dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja yang berkontribusi terhadap permasalahan kinerja pegawai.

Faktor pertama, Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas tertentu. Motivasi ini adalah pendorong utama untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Winardi (2008), motivasi adalah kekuatan potensial yang melekat dalam diri seseorang, yang dapat berkembang secara mandiri atau dipengaruhi oleh sejumlah faktor eksternal, terutama berkaitan dengan imbalan moneter dan non-moneter. Faktor-faktor ini memiliki kemampuan memengaruhi hasil kinerja seseorang, baik secara positif maupun negatif, bergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh individu yang bersangkutan. Memberikan motivasi kepada pegawai sangat penting, karena hal ini dapat mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi. Motivasi berasal dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di (Mangkunegara, 2017). Kondisi mental karyawan yang berorientasi pada tujuan dan memiliki sikap positif terhadap situasi kerja adalah faktor yang memperkuat motivasi mereka untuk mencapai kinerja maksimal. Begitu juga pada pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng perlu memiliki motivasi kerja yang kuat agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Pimpinan Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng memiliki tanggung jawab untuk memberikan motivasi kepada seluruh pegawai, terlebih dalam situasi keterbatasan Sumber Daya Manusia (SDM) di kantor tersebut. Namun, hasil wawancara dengan pegawai mengungkapkan bahwa motivasi mereka belum optimal, salah satunya karena kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng belum memenuhi harapan.

Inspektorat Daerah memiliki tugas pengawasan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di Kabupaten Buleleng. Secara umum, karakteristik pekerjaan pegawai yang terkait dengan pelaksanaan tugas pokoknya adalah melakukan pengawasan menyeluruh terhadap kegiatan pemerintahan di semua instansi di Kabupaten Buleleng. Risiko dari tugas ini tergolong tinggi, namun TPP Inspektorat yang diterima sebagai bentuk penghargaan dari pemerintah sama dengan instansi lainnya. Kondisi ini dapat memengaruhi pelaksanaan tugas yang belum optimal, terutama dalam hal penyelesaian laporan pemeriksaan tepat waktu.

Faktor kedua yang berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai adalah pelatihan. Dalam upaya mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi, penting bagi pegawai untuk mengikuti program pelatihan yang sesuai dengan jabatan mereka guna meningkatkan keterampilan dan kompetensi yang diperlukan dalam menjalankan tugas mereka. Persiapan yang cermat menjadi kunci penting untuk memastikan hasil yang memuaskan. Pelatihan tidak hanya bergantung pada modal dan fasilitas yang tersedia, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang andal. Setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang sehat secara fisik dan mental, disiplin, bersemangat, serta memiliki kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan dunia kerja dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan melalui laporan realisasi jam pelatihan tahun 2023 pada Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng menunjukkan bahwa dalam jabatan Struktural terdapat 6 pegawai dengan kewajiban jam pelatihan sebesar 20 JP. Dari jumlah tersebut, sekitar 66.67% dari total pegawai jabatan Struktural belum memenuhi kewajiban jam pelatihan. Sementara itu, jabatan Fungsional Umum dengan 15 pegawai memiliki persentase 60,00% pegawai yang belum memenuhi kewajiban pelatihan yang sama. Jabatan Fungsional Tertentu seperti Auditor, Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah (PPUPD), dan Perencana memiliki 29 pegawai dengan kewajiban jam pelatihan yang lebih tinggi, yaitu 120 JP. Dari total pegawai tersebut, sekitar 58.62% belum memenuhi kewajiban jam pelatihan. Rendahnya tingkat pemenuhan jam pelatihan pegawai Inspektorat, diperlukan upaya lebih lanjut untuk mendorong pemenuhan kewajiban jam pelatihannya, terutama bagi pegawai yang menduduki jabatan fungsi tertentu seperti Auditor dan PPUPD yang memiliki peran penting dalam pencegahan kecurangan, memberikan masukan berharga untuk auditor eksternal, dan memastikan kepatuhan aturan serta efektivitas pencapaian tujuan pemerintah daerah.

Pengembangan kompetensi dalam teknis substansi audit dan non-substansi sangat penting. Di bidang teknis substansi audit, terdapat berbagai jenis pelatihan seperti Audit Investigatif, Audit Kinerja Pemda, Audit Kinerja Kementerian/Lembaga, Audit PBJ (Pengadaan Barang/Jasa), Audit PBJ Elektronik, dan Audit Ketaatan. Selain itu, terdapat pelatihan tentang Audit atas Pengelolaan Pendapatan Asli Daerah, Audit Barang Milik Daerah, Audit Pengelolaan Keudes Berbantuan Aplikasi Siswaskeudes, serta Audit Tingkat Dasar dan Lanjutan. Di sisi lain, teknis substansi non-audit mencakup kegiatan seperti Evaluasi Implementasi SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah), Evaluasi Tata kelola TI (Teknologi Informasi), Manajemen Barang Milik Negara, Manajemen Pengawasan, dan Manajemen Risiko Organisasi Sektor Publik. Selain itu, fokus juga

diberikan pada pengelolaan Keuangan Desa, Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Auditor, Penyelenggaraan SPIP Integratif, Penilaian Maturitas SPIP, Peran Konsultasi bagi Auditor Internal, serta Reviu Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dan Kementerian/Lembaga.

Ketika pelatihan substansi dan non substansi bisa dilaksanakan, diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan pemahaman yang lebih mendalam terhadap tugas-tugas yang tercantum dalam Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) dapat terlaksana dengan baik dan tepat waktu. Menurut Hamali dan Budiastuti (2019), pelatihan adalah rangkaian kegiatan individu yang bertujuan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan secara sistematis sehingga mereka dapat mencapai kinerja profesional yang sesuai dalam bidangnya. Pelatihan dianggap sebagai proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai untuk menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar yang berlaku saat ini.

Selanjutnya faktor kritikal yang dipandang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai menjalankan tugasnya. Keberadaan rasa aman dan pencapaian kinerja optimal dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Emosi pegawai juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka. Beberapa faktor pemicu emosi di lingkungan kerja meliputi kebersihan, musik, dan pencahayaan di kantor. Ketika pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, mereka cenderung lebih produktif dan efisien dalam menggunakan waktu kerja. Kesulitan dalam membangun hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan, serta kekurangan pencahayaan, kebisingan, dan kebersihan dapat mengganggu kinerja. Komitmen terhadap pekerjaan akan terwujud di suatu instansi jika pegawai menyadari hak dan kewajibannya tanpa membanding-bandingkan kedudukan individu, karena pencapaian tujuan organisasi membutuhkan kerja sama. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilaksanakan, menemukan bahwa hubungan antar tim dalam instansi tersebut masih memiliki kesulitan dalam komunikasi dan klaritas peranan masing-masing tim. Ruang kerja yang digunakan tidak memadai dengan kebutuhan, relatif sempit, kurang pencahayaan dan sistem pendingin udara (AC) yang sering mengalami kerusakan yang menyebabkan ketidaknyamanan bagi pegawai. Peralatan kerja seperti komputer dan printer sering mengalami kerusakan, yang menyebabkan kesulitan dalam melaksanakan tugas. Seperti yang diungkapkan oleh Marisyah (2022), pegawai akan bekerja secara maksimal apabila mereka merasakan bahwa lingkungan kerja mereka nyaman dan mendukung.

Pegawai yang merasa puas dengan lingkungan kerja cenderung memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaan mereka dan berusaha keras untuk mempertahankannya. Sebaliknya, ketidakpuasan dalam memenuhi kebutuhan pegawai dapat mengakibatkan penurunan semangat bekerja dan kinerja yang buruk. Oleh karena itu, pimpinan harus memperhatikan kebutuhan pegawai dan menciptakan suasana yang mendorong kinerja pegawai yang lebih optimal. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng".

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng, Bali, yang merupakan lembaga pengawas pemerintahan daerah yang memiliki tanggung jawab langsung kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Alamatnya terletak di Jl. Kresna No.3, Paket Agung, Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng, Provinsi Bali. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pentingnya peran Inspektorat Daerah dalam melaksanakan tugas pengawasan intern berperan sebagai *quality assurance* dan *consulting* untuk membangun nilai tambah organisasi. Inspektorat dituntut untuk menjaga profesionalisme, kejujuran, ketelitian, serta bertanggung jawab atas penilaian terhadap pelayanan masyarakat. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh antar variabel yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng, termasuk motivasi kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Jenis penelitian menggunakan jenis data kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah 50 pegawai negeri sipil (PNS) di Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng, dengan teknik sampel jenuh (*total sampling*) sehingga semua pegawai menjadi sampel. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data penelitian, yang selanjutnya dianalisis menggunakan beberapa teknik statistik. Ini meliputi uji statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data, uji kualitas untuk memvalidasi (validitas) dan menjamin konsistensi (reliabilitas) instrumen penelitian, uji asumsi klasik untuk memastikan distribusi normalitas, tingkat multikolinieritas, dan heteroskedastisitas data, serta uji

hipotesis untuk menguji keberadaan hubungan dan signifikansi antara variabel (koefisien determinasi dan uji statistik t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif, data motivasi kerja (X1) yang diperoleh dari 50 responden menunjukkan nilai terendah 28, nilai tertinggi 39, rata-rata 34,02, dan standar deviasi 2,861. Hal ini menunjukkan variasi nilai motivasi kerja sebesar 2,861 dari rata-rata. Data pelatihan (X2) memiliki nilai terendah 28, nilai tertinggi 40, rata-rata 34,54, dan standar deviasi 3,025, menunjukkan variasi nilai pelatihan sebesar 3,025 dari rata-rata. Data lingkungan kerja (X3) menunjukkan nilai terendah 47, nilai tertinggi 60, rata-rata 52,96, dan standar deviasi 3,670, menunjukkan variasi nilai lingkungan kerja sebesar 3,670 dari rata-rata. Data kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai terendah 23, nilai tertinggi 30, rata-rata 26,42, dan standar deviasi 1,949, menunjukkan variasi nilai kinerja pegawai sebesar 1,949 dari rata-rata. Temuan ini menunjukkan bahwa standar deviasi setiap variabel jauh lebih kecil dari mean, menandakan rendahnya penyimpangan data.

Selain uji statistik deskriptif, penelitian ini juga melibatkan uji validitas untuk mengevaluasi sejauh mana alat ukur dapat mengukur variabel yang seharusnya. Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor tiap butir pertanyaan dengan total skor, menghasilkan nilai korelasi Pearson. Validitas instrumen dianggap terpenuhi jika nilai korelasi Pearson (r hitung) $> r$ tabel (Sugiyono, 2020) dan signifikansi $< 0,05$ (Ghozali, 2016). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki korelasi Pearson antara 0,475-0,711 dan signifikansi 0,000; pelatihan memiliki korelasi antara 0,558-0,771 dan signifikansi 0,000; lingkungan kerja memiliki korelasi antara 0,418-0,734 dan signifikansi 0,000-0,003; sedangkan kinerja pegawai memiliki korelasi antara 0,576-0,741 dan signifikansi 0,000. Dengan nilai r hitung melebihi r tabel (0,2787) dan signifikansi $< 0,05$, instrumen ini memenuhi standar validitas.

Selanjutnya, dilakukan uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi atau kestabilan jawaban responden. Angket dikatakan reliabel jika *Cronbach's alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2016). Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki *Cronbach's alpha* sebesar 0,794; pelatihan sebesar 0,792; lingkungan kerja sebesar 0,828; dan kinerja pegawai sebesar 0,724. Hasil ini menegaskan bahwa instrumen penelitian ini reliabel.

Setelah melakukan uji kualitas data, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik, dimulai dengan uji normalitas untuk memeriksa distribusi normal variabel dependen dan independen (Ghozali, 2016). Uji normalitas dilakukan dengan *One Sample Kolmogorov-Smirnov test* dengan tingkat signifikansi 5%. Model regresi dikatakan normal jika signifikansi $\geq 0,05$. Hasil uji normalitas menunjukkan signifikansi 0,200, menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal.

Selanjutnya, dilakukan uji multikolinearitas untuk mendeteksi korelasi tinggi antara variabel bebas dalam model regresi linear berganda. Kriteria untuk mendeteksi multikolinearitas adalah $VIF < 10$ dan *Tolerance* $> 0,1$ (Ghozali, 2016). Hasil uji menunjukkan nilai *Tolerance* berkisar 0,119–0,172 dan VIF berkisar 5,823–8,413, menunjukkan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

Uji asumsi klasik terakhir adalah uji heteroskedastisitas untuk memeriksa apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara pengamatan. Metode yang digunakan adalah uji Glejser. Jika signifikansi masing-masing variabel independen $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji menunjukkan signifikansi motivasi kerja sebesar 0,412; pelatihan sebesar 0,729; dan lingkungan kerja sebesar 0,774, menunjukkan bahwa model regresi bebas dari heteroskedastisitas.

Setelah memastikan uji asumsi klasik terpenuhi, dilakukan uji hipotesis menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh antar variabel. Analisis statistik dikatakan signifikan jika nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (H_0 ditolak). Model regresi ini digunakan untuk mengevaluasi pengaruh motivasi kerja (X1), pelatihan (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisis regresi linear berganda disajikan dalam Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	2,061	0,960		2,147	0,037
Motivasi Kerja	0,199	0,064	0,292	3,105	0,003
Pelatihan	0,274	0,062	0,425	4,417	0,000
Lingkungan Kerja	0,154	0,043	0,289	3,613	0,001

Sumber: Data Diolah, 2024.

Berdasarkan hasil regresi berganda pada Tabel 1, diperoleh nilai konstanta sebesar 2,061 yang menandakan peningkatan variabel terikat (kinerja pegawai) jika variabel bebas (motivasi kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja) memiliki nilai nol (0). Koefisien motivasi kerja (X1) sebesar 0,199 menunjukkan hubungan searah, dengan setiap kenaikan motivasi kerja satu satuan maka kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,274, asumsi variabel bebas lainnya tetap. Begitu juga dengan koefisien pelatihan (X2) sebesar 0,274 dan koefisien lingkungan kerja (X3) sebesar 0,154, keduanya menunjukkan hubungan searah yang menghasilkan peningkatan kinerja pegawai sesuai dengan kenaikan satu satuan dalam variabel bebas, dengan asumsi variabel lain konstan.

Koefisien determinasi adalah ukuran seberapa besar variasi dalam variabel dependen dijelaskan oleh variasi dalam variabel independen. Ada dua jenis koefisien determinasi: *R Square* dan *Adjusted R Square*. Pada regresi berganda, *Adjusted R Square* lebih baik digunakan karena memperhitungkan jumlah variabel independen dan sampel, melindungi dari bias atau kesalahan. Adapun hasil yang diperoleh dari uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,974	0,949	0,946	0,452

Sumber: Data Diolah, 2024.

Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,946, yang mengindikasikan bahwa 94,6% variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja. Sisanya sebesar 5,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Selanjutnya, dilakukan uji statistik t untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan (Sugiyono, 2020). Tabel statistik digunakan untuk mencari nilai t tabel dengan derajat kebebasan $df = N - k - 1$ pada taraf signifikansi 5%. Keputusan diambil berdasarkan jika nilai t hitung $< t$ tabel, maka H1 ditolak dan H0 diterima; sedangkan jika t hitung $> t$ tabel, maka H1 diterima dan H0 ditolak. Alternatifnya, keputusan juga dapat didasarkan pada probabilitas, di mana jika probabilitas $>$ tingkat signifikan (0,05), maka H1 diterima dan H0 ditolak; dan sebaliknya, jika probabilitas $<$ tingkat signifikan (0,05), maka H1 ditolak dan H0 diterima.

Dari hasil analisis pada Tabel 1, ketiga variabel independen menunjukkan nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel (1,679) dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,105 dengan signifikansi 0,003; variabel pelatihan memiliki nilai t hitung sebesar 4,417 dengan signifikansi 0,000; dan variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,613 dengan signifikansi 0,001. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (variabel dependen).

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji statistik t menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng. Artinya jika motivasi yang didapatkan pegawai selama bekerja meningkat, maka kinerja pegawai dalam suatu organisasi juga akan ikut meningkat. Hal ini dikarenakan motivasi kerja adalah pendorong utama yang membawa

seseorang ke arah tujuan dan memperkaya kontribusi mereka dalam pekerjaan. Kinerja seorang pegawai menggambarkan seberapa baik mereka menjalankan tugasnya. Ketika motivasi tinggi, dampaknya positif pada kinerja, karena pegawai yang termotivasi cenderung bekerja dengan semangat, fokus, dan kreativitas. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat mengakibatkan kinerja yang kurang memuaskan. Secara teoritis, Mangkunegara (2020) menyatakan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh sikap mereka dalam menghadapi tugas-tugas kerja. Tingkat motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk mencapai kinerja maksimal, terutama jika mereka memiliki motivasi berprestasi yang kuat. Secara empiris, hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wanta, dkk. (2022), Siregar, dkk. (2022), dan Ibrahim, dkk. (2023) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji statistik *t* menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng. Artinya jika pelatihan yang didapatkan pegawai selama bekerja meningkat, maka kinerja pegawai dalam suatu organisasi juga akan ikut meningkat. Hal ini dikarenakan pelatihan bagi pegawai merupakan upaya untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam terkait tugas, tanggung jawab, dan kewajiban mereka, serta untuk meningkatkan tingkat moral dan kinerja mereka. Pelatihan ini bertujuan untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada peserta sehingga mereka dapat menjalankan pekerjaan dengan lebih efektif. Kesadaran akan pentingnya pelatihan bagi pegawai dalam menghadapi perubahan dan tantangan di masa depan semakin menegaskan peran strategis pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Secara teoritis, Byars dan Rue (2018) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran yang melibatkan penguasaan keterampilan, konsep, aturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja pegawai. Secara empiris, hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syahputa dan Tanjung (2020), Yusnandar, dkk. (2020), dan Wardhana dan Muslichah (2021) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara pelatihan dan kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji statistik *t* menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng. Artinya jika lingkungan kerja yang didapatkan pegawai selama bekerja memadai, maka kinerja pegawai dalam suatu organisasi juga akan ikut meningkat. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja adalah kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang berpengaruh pada kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai, sementara lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang baik dicirikan oleh kemampuan manusia untuk menjalankan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, dengan dampak yang dapat terlihat dalam jangka waktu yang lama. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik cenderung membutuhkan lebih banyak tenaga kerja dan waktu, serta tidak mendukung pencapaian rancangan sistem kerja yang efisien. Secara teoritis, menurut Bambang (2019), lingkungan kerja menjadi faktor yang berpengaruh pada kinerja seorang pegawai. Ketika pegawai bekerja di lingkungan yang mendukung, mereka cenderung dapat bekerja secara optimal dan menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dan tidak mendukung dapat membuat pegawai menjadi malas dan cepat lelah, sehingga kinerja mereka menurun. Secara empiris, hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Matsani (2024), Yuliantari dan Prasasti (2020), dan Yantu, dkk. (2022) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut: Pertama, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng, sehingga Hipotesis 1 dapat diterima. Artinya, jika motivasi pegawai meningkat, maka kinerja mereka juga akan ikut meningkat. Kedua, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai Kabupaten Buleleng, sehingga Hipotesis 2 dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pelatihan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Ketiga, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap

kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng, sehingga Hipotesis 3 dapat diterima. Dengan demikian, lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Keempat, dari ketiga variabel independen yang diteliti, variabel pelatihan menunjukkan korelasi yang paling dominan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan dari nilai signifikansi tertinggi dalam uji regresi linier berganda (0,000). Sementara itu, variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,001 dan 0,003.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan: Pertama, bagi Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng, disarankan untuk meningkatkan kesempatan pelatihan dengan alokasi anggaran yang memadai. Pelatihan telah terbukti menjadi variabel yang paling signifikan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng. Selain itu, perbaikan fasilitas fisik, hubungan kerja harmonis, dan peningkatan motivasi melalui penghargaan dan komunikasi efektif antara pimpinan dan pegawai juga diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat secara signifikan. Kedua, bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai. Meskipun variabel motivasi kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja telah berhasil menjelaskan sebagian besar variasi kinerja pegawai, masih terdapat 5,6% variasi yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, menambah variabel seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan faktor lainnya dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Badaruddin, B., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 6(1), 12–22. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.334>
- Bambang, K. (2019). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. PT. Gramedia.
- Byars, L. I., & Rue, L. W. (2018). *Human Resource Management*. McGraw-Hill Companies.
- Fitriliana, F., Mauliza, P., Hanum, F., & Juwita, J. (2022). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.34308/eqien.v11i03.1061>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 23* (8 ed.). Universitas Diponegoro.
- Ibrahim, N., Bakri, M., Fahmi, I., & Andika, T. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kota Banda Aceh. *Jurnal Serambi Mekkah*, 2(2).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo. (2018). *Akuntansi Sektor Publik*. Andi Offset.
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>

- Matsani, M. (2024). The Influence of Leadership Style, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance at PT. Bersama Teman Sejahtera. *LITERATUS*, 5(2), 382–392. <https://doi.org/10.37010/lit.v5i2.1482>
- Siregar, S., Effendy, S., & Ritonga, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1971–1802. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.951>
- Stoner, A. F., & James, E. F. (2019). *Manajemen*. PT Prahallindo.
- Syahputa, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).
- Wanta, F., Trang, I., & Taroreh, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v10i1.37572>
- Wardhana, S. D., & Muslichah, M. (2021). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dengan Pembelajaran sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 5(1), 55. <https://doi.org/10.33603/jibm.v5i1.4926>
- Winardi. (2008). *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. PT Raja Grafindo Persada.
- Yantu, I., Bokingo, A. H., & Muhsana, Z. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PG Tolangohula Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 80–88. <https://doi.org/10.37479/jimb.v5i1.14245>
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(1), 76–82. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 61–72. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>