

Pengaruh Pelatihan, Pengembangan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi oleh Komitmen Organisasi di Inspektorat Kabupaten Malinau

I Ketut Agustina¹, Ahmad Juliana²

Jalan Amal 77115 Tarakan North Kalimantan

Program Studi Magister Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Borneo Tarakan

Email: ketutagus20@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran variabel moderasi komitmen organisasi pada hubungan antara kinerja pegawai dengan pelatihan, pengembangan, dan lingkungan kerja menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 23, regresi linier berganda digunakan sebagai metode analisis dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 30 pegawai dengan menggunakan metode kuantitatif. Kuesioner tertutup dengan skala Likert digunakan untuk mengumpulkan data. Analisis karakteristik responden, uji validitas dan reliabilitas, regresi linier berganda, *Moderated Regression Analysis* (MRA), dan uji asumsi klasik (*normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas*) digunakan untuk menguji data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan, pengembangan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Telah dibuktikan bahwa komitmen organisasi memperkuat ketiga variabel tersebut, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen pegawai maka semakin optimal pula dampak pelatihan, pengembangan, dan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kinerja individu. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan komitmen organisasi secara terukur akan mengoptimalkan efektivitas intervensi SDM dalam mendorong kinerja pegawai.

Kata Kunci: pelatihan, pengembangan, lingkungan kerja, kinerja pegawai, komitmen organisasi.

ABSTRACT

This research aims to determine the role of the moderating variable organizational commitment on the relationship between employee performance and training, development and work environment using the SPSS version 23 statistical application, multiple linear regression is used as the analysis method in this research. This research employed a sample of 30 employees, utilising quantitative methods. A closed questionnaire with a Likert scale was used to collect data. Analysis of respondent characteristics, validity and reliability tests, multiple linear regression, Moderated Regression Analysis (MRA), and classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity) were used to test the data. The research results indicate that training, development, and work environment variables have a significant impact on employee performance. It has been proven that organizational commitment strengthens these three variables, which shows that the higher the employee's commitment, the more optimal the impact of training, development and a work environment that supports improving individual performance. These findings confirm that a measurable increase in organizational commitment will optimize the effectiveness of HR interventions in encouraging employee performance.

Keywords: training, development, work environment, employee performance, organizational commitment

Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan elemen kunci dalam keberhasilan organisasi sektor publik, termasuk Inspektorat Daerah. Di Kabupaten Malinau, efektivitas pelaksanaan audit internal dan pengawasan pembangunan masih menghadapi berbagai tantangan yang berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia. Untuk meningkatkan kinerja, intervensi seperti pelatihan, pengembangan karir, dan perbaikan lingkungan kerja telah banyak dilakukan.

Dalam rangka meningkatkan peran strategis Inspektorat sebagai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), memiliki tugas strategis untuk memastikan akuntabilitas, transparansi, dan tata kelola yang baik sebagai bagian dari sistem pengendalian intern pemerintah. Sesuai dengan *Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)*, APIP berfungsi untuk memastikan tercapainya tujuan pemerintah dengan kepastian yang memadai, yaitu ekonomis, efisien, efektif, dan patuh. APIP dalam menjalankan tugasnya, berpedoman pada peraturan *Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (AAIP) nomor : PER-01/AAIPI/DPN/2021 tentang Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia*.

Dengan menawarkan pelatihan berkelanjutan, meningkatkan jenjang sertifikasi pegawai, mengembangkan karier pegawai, dan meningkatkan lingkungan kerja, Inspektorat Kabupaten Malinau telah berupaya meningkatkan kinerja pegawai dengan melaksanakan pelatihan setiap tahunnya.

Namun, tingkat komitmen organisasi juga berperan penting dalam memodulasi dampak lingkungan kerja, pelatihan, dan pengembangan terhadap kinerja pegawai. Pekerja dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih berkomitmen dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuan perusahaan, termasuk melaksanakan tugas-tugasnya.

Dalam menjalankan fungsi pengawasan intern pemerintah, pegawai Inspektorat memiliki peran vital dalam mewujudkan akuntabilitas pengelolaan keuangan dan pembangunan daerah. Oleh karena itu, pengembangan karir bagi pegawai Inspektorat Kabupaten Malinau tidak hanya menjadi kebutuhan individu, tetapi juga bagian dari strategi memperkuat kapasitas kelembagaan pengawasan.

Adapun lingkungan kerja ideal untuk meningkatkan kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Malinau antara lain lingkungan yang memadai, tersedianya ruang kerja individual yang tenang, fasilitas teknologi yang menunjang proses audit, sangat penting untuk menunjang efektivitas pegawai dalam menjalankan tugas, budaya kerja yang mendorong kolaborasi, keterbukaan, dan rasa saling percaya antar pegawai sangat penting dalam membangun tim audit yang solid dan tangguh menghadapi tekanan tugas, pegawai sering menghadapi tekanan tinggi dalam proses audit, terutama saat menemukan penyimpangan. Oleh karena itu, dukungan psikologis dari pimpinan dan rekan kerja sangat dibutuhkan untuk menjaga semangat dan integritas pegawai. Independensi pegawai hanya bisa terjamin jika lingkungan kerja terbebas dari intervensi atau tekanan politik dalam bentuk apapun, serta adanya sistem perlindungan terhadap pegawai yang melaporkan penyimpangan. [1]

Penekanan organisasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia pegawai mencerminkan dedikasinya dalam membangun pengawasan regional yang kuat. Inspektorat Kabupaten Malinau memiliki tugas strategis sebagai badan pengawas untuk menciptakan suasana kerja yang positif, memberikan pelatihan berkelanjutan, dan menetapkan jalur pengembangan karir yang jelas. Komitmen organisasi di Inspektorat Kabupaten Malinau telah mewajibkan pegawai untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan karir serta keahlian setiap tahunnya demi terciptanya kualitas pegawai yang berkinerja baik dan berintegritas. Komitmen ini menjadi pilar utama dalam memperkuat profesionalisme dan integritas pegawai sebagai pengawal akuntabilitas publik di tingkat daerah. [2]

Tren penilaian APIP menunjukkan peningkatan kapabilitas di berbagai level, terutama pada elemen pengelolaan SDM, praktik profesional, dan tata kelola, meskipun masih ada tantangan untuk mencapai level yang lebih tinggi di semua daerah. Penilaian ini bertujuan meningkatkan efektivitas APIP sebagai sistem peringatan dini melalui evaluasi terhadap kapasitas, kewenangan, dan kompetensi SDM. Salah satu fokus tren adalah mencapai Level 3 (Delivered), yang menandakan APIP telah melaksanakan pengawasan sesuai standar dan menghasilkan kualitas yang memadai.

Tren positif penilaian APIP

1. Peningkatan kapabilitas : Sebagian besar APIP menunjukkan peningkatan skor kapabilitas dibandingkan tahun sebelumnya, terutama pada elemen pengelolaan SDM, praktik profesional, dan struktur tata kelola.
2. Level 3 (Delivered) : Banyak APIP yang telah mencapai level 3, yang berarti mereka telah melaksanakan aktivitas pengawasan sesuai standar, mampu memberikan keyakinan yang memadai, serta melakukan fungsi konsultasi.
3. Tujuan level 4 : Banyak APIP memiliki target untuk mencapai level 4, yang menunjukkan kapabilitas yang lebih tinggi untuk melaksanakan tugas pengawasan secara efektif dan efisien.

Fokus Penilaian Elemen Kapabilitas APIP

Penilaian berpedoman pada enam elemen kapabilitas APIP, yang mencakup:

1. Pengelolaan SDM
2. Praktik Profesional
3. Akuntabilitas dan Manajemen Kinerja
4. Budaya dan Hubungan Organisasi
5. Struktur Tata Kelola

Namun demikian, sejumlah investigasi aktual menunjukkan bahwa aparat pengawasan internal pemerintah (APIP) dan instansi pemerintah lainnya tidak selalu berhasil menerapkan gagasan ini. Gagasan ideal pengembangan sumber daya manusia dan kondisi nyata yang ada di organisasi sektor publik terus berbeda, menurut temuan lapangan. Meskipun teori manajemen SDM menyatakan variabel-variabel seperti pelatihan, pengembangan, dan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja, kenyataannya di lapangan belum sepenuhnya sesuai.

Fenomena SDM pada APIP/Inspektorat Daerah memiliki laporan hasil evaluasi kapabilitas APIP yang dilakukan oleh BPKP menunjukkan bahwa sebagian besar Inspektorat Daerah di Indonesia masih berada pada Level 2 dari 5 level kapabilitas APIP, yang berarti fungsi pengawasan belum sepenuhnya efektif. Rendahnya kapabilitas ini sering dikaitkan dengan kualitas SDM, keterbatasan pelatihan dan pengembangan kompetensi auditor, serta lingkungan kerja yang belum kondusif. Berdasarkan sumber *Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP)*, "*Laporan Evaluasi Kapabilitas APIP 2023, Kementerian PAN-RB, Peta Kapabilitas APIP Nasional 2023*"

Fenomena kerja ASN di daerah dengan berdasarkan data *Kementerian PAN-RB (2023)*, kinerja ASN pada unit pengawasan masih menghadapi tantangan berupa kurangnya disiplin, rendahnya produktivitas, dan keterlambatan penyelesaian laporan hasil pemeriksaan. Hal ini sering dihubungkan dengan minimnya pelatihan teknis dan nonteknis, serta lingkungan kerja yang belum mendukung peningkatan kinerja. "*Kementerian PAN-RB (2023), Laporan Kinerja ASN Tahun 2023, BKN (2022), Profil Kinerja ASN Indonesia*"

Fenomena Pelatihan dan Pengembangan ASN, Meskipun pemerintah telah menggulirkan program Pelatihan Dasar, Pelatihan Kepemimpinan, dan Pelatihan Teknis Fungsional APIP, namun partisipasi pegawai Inspektorat Daerah masih rendah.

Banyak pegawai belum mendapat kesempatan pelatihan secara berkelanjutan, sehingga kompetensi dan profesionalisme tidak berkembang optimal, yang berimplikasi pada kinerja pengawasan. *"BPSDM Kemendagri (2023), Laporan Evaluasi Program Pengembangan Kompetensi ASN, PermenPANRB No. 26 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Auditor"*

Fenomena Lingkungan Kerja di Instansi Pemerintah, lingkungan kerja birokratis dan hierarkis di instansi pemerintah seringkali menciptakan iklim kerja yang kaku, komunikasi vertikal yang terbatas, dan rendahnya partisipasi pegawai. Hal ini dapat menurunkan semangat kerja serta menghambat inovasi dalam pelaksanaan fungsi pengawasan. [3]

Fenomena Komitmen Organisasi ASN, beberapa penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi pegawai ASN cenderung menurun, ditandai dengan tingginya tingkat mutasi, rendahnya loyalitas terhadap lembaga, dan orientasi kerja yang cenderung transaksional. Dalam konteks APIP, komitmen organisasi yang lemah dapat mengurangi efektivitas pengawasan dan integritas pegawai. [4]

Fenomena empiris yang telah disebutkan menunjukkan bahwa elemen internal organisasi, seperti tingkat komitmen organisasi pegawai, lingkungan kerja, dan efektivitas pelatihan dan pengembangan, berkaitan erat dengan permasalahan kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Malinau. Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi praktis di lapangan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa pelatihan, pengembangan, dan lingkungan kerja merupakan faktor krusial dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, dengan menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi, penelitian ini penting untuk menganalisis bagaimana ketiga karakteristik tersebut memengaruhi kinerja pegawai.

Pelatihan

Menurut [5] Pelatihan adalah kegiatan yang dapat digunakan untuk memperoleh, meningkatkan dan juga mengembangkan potensi-potensi dalam produktivitas pegawai yang dapat menghasilkan pegawai yang lebih disiplin dengan keterampilan dan kompetensi tertentu yang lebih baik. Menurut [6] Pelatihan itu sendiri merupakan proses pengembangan diri kepada karyawan agar bisa bekerja lebih terampil dan meningkatkan pengetahuan maupun keahlian pegawai. Dengan pelatihan yang dilakukan, pegawai bisa mengetahui bagaimana bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan perusahaan, sehingga kedepannya perusahaan bisa mencapai target yang ingin dicapai. Dari beberapa pengertian pelatihan di atas, dapat disimpulkan pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang diselenggarakan secara sistematis dan terorganisir, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan teknis, dan kompetensi pegawai. Potensi individu dapat dimaksimalkan melalui pelatihan untuk meningkatkan disiplin, produktivitas, dan kesiapan pegawai dalam menjalankan tugas organisasi dengan lebih sukses dan efisien. Dengan demikian, kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui pelatihan. Untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai serta beroperasi lebih sukses, pelatihan merupakan proses pengembangan diri bagi anggota staf. Pelaksanaan pelatihan tentunya harus dilakukan secara konsisten oleh perusahaan, Pelaksanaannya juga harus disesuaikan dengan persyaratan bidang pekerjaan masing-masing pekerja dan didukung oleh kapasitas pekerja untuk mematuhi serangkaian prosedur pelatihan. Fakta bahwa mayoritas karyawan baru tidak memiliki keterampilan yang dibutuhkan dan belum terampil dalam beroperasi di dalam perusahaan atau organisasi merupakan masalah yang umum. Dalam hal ini, perusahaan diwajibkan untuk memberikan pelatihan khusus yang lebih rutin kepada karyawan baru ini. Pelatihan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja, kemampuan, dan keterampilan kerja karyawan. Pelatihan kerja merupakan proses pemindahan pengetahuan dan keterampilan kepada karyawan agar mereka menjadi terampil dan mampu melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan. [7]

Pelatihan terus-menerus dalam suatu organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Ini karena pelatihan sangat penting bagi pegawai karena dapat meningkatkan pengetahuan mereka tentang pekerjaannya, pelatihan dapat meningkatkan prestasi kerja dan meningkatkan motivasi karyawan.

Dimensi pelatihan kerja menurut [8] yang terdiri dari:

1. Materi pelatihan
 - a. Materi disampaikan secara terstruktur dan bertahap.
 - b. Setiap tahap penyampaian materi disesuaikan untuk tujuan pelatihan.
 - c. Motivasi dan kegembiraan peserta mungkin meningkat karena kontennya.
2. Metode pelatihan
 - a. Metode pelatihan langsung di tempat kerja (*on the job training*)
Pegawai baru menerima pelatihan di tempat kerja di bawah pengawasan pelatih langsung.
 - b. Metode *off the job training*

Melalui pendidikan, distribusi informasi, simulasi, dan gaya kerja yang berbeda, pendekatan pelatihan ini dilakukan di luar tempat kerja.

3. Kemampuan pelatih
 - a. Pelatihan dipandu oleh instruktur yang profesional.
 - b. Pelatihan diselenggarakan di luar perusahaan oleh lembaga yang berkompeten
 - c. Pelatihan diawasi langsung oleh supervisor.

Pelatihan biasanya merupakan proses untuk meningkatkan kualitas pegawai dengan meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki setiap pegawai, sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan dengan kualitas baik saat ini maupun di masa mendatang. Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai yang kurang terampil dan membuat pegawai puas dengan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan pengetahuan karyawan sehingga mereka dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik, menurut beberapa penjelasan ahli.

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pelatihan adalah pendekatan yang terorganisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu [9], temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh pelatihan. Penelitian tersebut menggunakan indikator kesesuaian materi, metode pelatihan, frekuensi pelatihan, dan manfaat pelatihan.

Pengembangan

Program pelatihan dan pengembangan adalah kebutuhan penting bagi perusahaan yang berusaha meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman para karyawannya. Untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan serta beroperasi lebih sukses, pelatihan merupakan proses pengembangan diri bagi anggota staf. Secara umum, pengertian pengembangan merujuk pada proses meningkatkan atau memajukan sesuatu, baik itu produk, kemampuan, atau pengetahuan. Menurut [10] pengembangan adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan melalui pendidikan dan latihan. Menurut definisi pengembangan yang diberikan di atas, pengembangan adalah proses yang direncanakan dan berkelanjutan yang berupaya meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, intelektual, dan moral seseorang. Untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan potensi semua karyawan, proses ini mencakup inisiatif pendidikan dan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Hasilnya, pengembangan tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan saat ini tetapi juga membekali pekerja untuk menangani tuntutan dan kewajiban di masa mendatang.

Manajemen melakukan upaya yang disengaja dan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja organisasi dan kompetensi personel melalui pengembangan sumber daya manusia. Kegiatan yang dimaksud untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan yang akan datang dikenal sebagai pembangunan dan pengembangan sumber daya manusia. [11] Lebih jauh lagi, karena karyawan yang produktif harus memiliki kemampuan dan keterampilan yang relevan dengan bidang pekerjaannya, keberhasilan pendidikan dan pelatihan dapat berdampak positif terhadap tujuan dan misi pengembangan sumber daya manusia. Individu, tim, dan seluruh organisasi lebih produktif ketika sumber daya manusia dikembangkan. Karena orang, teknologi, pekerjaan, dan organisasi terus berkembang, sangat penting bagi karyawan untuk menerima pelatihan berkelanjutan. Tujuan dari fase ini adalah untuk meningkatkan kapasitas karyawan dalam menggunakan teknologi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Karyawan harus menerima pelatihan dan pengembangan sejak mereka mulai bekerja hingga mereka maju dalam profesinya. Untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan etis karyawan, program pengembangan harus dipikirkan dengan matang, didasarkan pada metodologi ilmiah, dan dipengaruhi oleh kebutuhan keterampilan organisasi saat ini dan di masa mendatang. Perancangan program-program ini harus menghasilkan hasil terbaik.

Berdasarkan penelitian terdahulu [12] pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Indikator yang digunakan antara lain kesempatan pengembangan, dukungan organisasi, kesempatan yang ada, dampak pengembangan terhadap kinerjanya.

Lingkungan Kerja

Pengembangan dan ekspansi melibatkan perubahan dinamis, sebuah percepatan yang seharusnya berdampak positif. Membangun lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu aspek pengembangan. Komponen eksternal, fisik, dan non-fisik suatu organisasi membentuk lingkungan kerjanya. Menurut [13] Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, perkakas, bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya, metode kerja, serta pengaturan kerja, baik sebagai perorangan maupun kelompok. Sedangkan menurut [14] Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas, termasuk suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan, dan ketersediaan alat kerja. Menurut berbagai definisi yang diberikan di atas, lingkungan kerja mencakup semua elemen fisik dan non-fisik yang mengelilingi pekerja saat mereka melakukan pekerjaan mereka, termasuk peralatan, perlengkapan, dan teknik, serta elemen lingkungan seperti suhu, pencahayaan, ventilasi, tingkat kebisingan, dan kebersihan. Lingkungan kerja yang terorganisir dengan baik dapat berdampak signifikan pada kenyamanan, fokus, dan produktivitas karyawan, baik secara individu maupun dalam kelompok. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor pendukung penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan.

Karyawan dapat bekerja dengan kinerja terbaiknya di tempat kerja, menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu cara perusahaan dapat memberikan kompensasi kepada karyawannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Oleh karena itu, remunerasi perusahaan mencakup manfaat moneter dan non-moneter, seperti menciptakan suasana kerja yang paling nyaman. Penataan ruangan yang ergonomis, desain sistem kerja yang produktif dan efisien, serta ruang kerja fisik yang nyaman merupakan beberapa elemen yang perlu diperhatikan untuk menciptakan ruang kerja yang dapat mendukung kinerja tinggi. [13] Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menyebabkan kelelahan saat

beraktivitas. Lingkungan kerja yang buruk tidak hanya membuang lebih banyak waktu dan energi, tetapi juga mengurangi efektivitas sistem.

Dalam hal kinerja pegawai, faktor lingkungan kerja sangat penting untuk menentukan kualitas pekerjaan. Kinerja yang buruk salah satunya disebabkan oleh pelaksanaan pekerjaan yang tidak lancar dan sering tertunda, yang merupakan tanggung jawab pegawai. Untuk meningkatkan daya saing organisasi, setiap karyawan diharuskan untuk bekerja dengan baik dan efisien.

Berdasarkan penelitian terdahulu [15] lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Indikator dalam penelitian tersebut adalah kondisi fisik tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, dukungan organisasi, dan fasilitas yang tersedia.

Kinerja Pegawai

Kinerja menurut [6] adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja pegawai menurut [16] adalah hasil fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kuantitas dan kualitas hasil kerja yang dicapai individu dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dapat digambarkan sebagai kinerja karyawan, menurut beberapa definisi istilah yang diberikan di atas. Kinerja tidak hanya bergantung pada tugas yang diberikan, tetapi juga merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi kerja. Dengan demikian, pencapaian kinerja optimal memerlukan sinergi antara kapasitas individu dan dukungan lingkungan yang mampu memotivasi, agar pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. [17] Dengan kinerja yang tinggi, karyawan dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan output yang baik. Kinerja pegawai adalah salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, para pimpinan harus memperhatikan kinerja pegawai karena penurunan kinerja pegawai dapat berdampak pada kinerja bisnis secara keseluruhan. Karena pegawai adalah komponen utama suatu organisasi, keberadaan dan eksistensi organisasi bergantung pada bagaimana pegawainya melakukan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Jika banyak pekerja yang kinerjanya buruk, tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Moderasi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai fondasi utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menyelenggarakan pelatihan yang tepat sasaran, dan menyediakan jalur pengembangan karir yang jelas bagi pegawai. [18] komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Sejauh mana seorang karyawan merasa berkomitmen secara emosional dan intelektual terhadap perusahaannya secara umum disebut sebagai komitmen organisasi. Berdasarkan definisi yang diberikan, komitmen organisasi adalah suatu sikap yang menunjukkan seberapa akrab, berpengetahuan, dan menjadi bagian individu terhadap organisasinya. Keterikatan psikologis dan emosional seorang karyawan terhadap prinsip, tujuan, dan pencapaian organisasi tercermin dalam komitmen ini. Loyalitas, motivasi, dan keinginan seseorang untuk memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan organisasi meningkat seiring dengan tingkat komitmen mereka. Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, dengan kata lain, ini merupakan sikap merekleksikan kinerja pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilannya serta kemandirian yang berkelanjutan untuk tetap berada tetap dalam organisasi. [19]

Di tempat kerja, dedikasi sangatlah penting. Pentingnya dedikasi dalam pekerjaan dibuktikan dengan fakta bahwa beberapa perusahaan bahkan mewajibkannya dalam proses perekrutan. Secara singkat, ada korelasi positif antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan, seperti kinerja yang tinggi. Semakin tinggi komitmen karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Studi sebelumnya [14] telah menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Indikator yang diterapkan dalam penelitian tersebut antara lain ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kualitas kerja, berkompeten dalam tim, berkontribusi aktif dalam pencapaian tujuan organisasi.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, teknik dan alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel bebas (pelatihan, pengembangan, dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) serta menguji peran moderasi dari variabel komitmen organisasi. Metode ini bekerja dengan baik untuk menjelaskan hubungan sebab akibat yang dapat diuji secara statistik antara variabel.

Penelitian yang berupaya menentukan apakah dua variabel atau lebih berhubungan secara kausal dikenal sebagai penelitian kausal-komparatif, atau penelitian asosiatif kausal. Penelitian ini bertujuan untuk memastikan sejauh mana kinerja

karyawan (Y) dipengaruhi oleh pelatihan (X_1), pengembangan (X_2), dan lingkungan kerja (X_3), serta cara komitmen organisasi (Z) mengubah hubungan ini.

Penelitian ini juga bersifat eksplanatori, karena bertujuan menjelaskan pengaruh antar variabel secara sistematis, objektif, dan terukur. Teknik statistik, khususnya analisis regresi linier berganda dan uji moderasi (interaksi), akan digunakan untuk memeriksa informasi yang dikumpulkan dari kuesioner. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan, pengembangan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, serta melihat peran komitmen organisasi sebagai variabel moderator.

Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian kecil dari suatu populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi dalam penelitian atau analisis. Dengan kata lain, sampel adalah bagian dari populasi yang dianggap memiliki karakteristik yang sama dengan populasi secara keseluruhan.

Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai auditor dan pejabat struktural di Inspektorat Kabupaten Malinau, dengan total 30 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator-indikator dari masing-masing variabel:

- Pelatihan: materi, metode, frekuensi, dan efektivitas.
- Pengembangan karir: promosi, jenjang karir, dan dukungan organisasi.
- Lingkungan kerja: fisik, sosial, dan psikologis.
- Kinerja pegawai: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab.
- Komitmen organisasi: keterikatan emosional, afektif, dan keberlanjutan.

Setiap item diukur menggunakan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju).

Definisi Operasional Variabel

Untuk menjamin bahwa setiap variabel dalam penelitian ini dapat diukur secara empiris, definisi operasional telah dibuat. Sejumlah indikator yang mewakili peluang pengembangan karier, inisiatif peningkatan kapabilitas pegawai, dan kondisi kerja produktif digunakan untuk mengoperasionalkan faktor-faktor pelatihan, pengembangan, dan lingkungan kerja. Sebagai variabel moderasi, komitmen organisasi mengukur seberapa besar dedikasi dan keterikatan pegawai terhadap organisasinya. Sementara itu, Inspektorat Kabupaten Malinau mengevaluasi kinerja pegawai berdasarkan kualitas hasil kerja, tanggung jawab, dan disiplin dalam menjalankan tanggung jawab pengawasan. Untuk memudahkan kuantifikasi data dalam analisis statistik, skala Likert lima poin digunakan untuk mengkuantifikasi setiap variabel.

Terdapat lima variabel dalam penelitian ini, hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

1.	Pelatihan X_1 (variabel independen)	meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas karyawan melalui kegiatan pembelajaran resmi dan informal untuk memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaannya secara lebih efisien.
2.	Pengembangan X_2 (variabel independen)	inisiatif organisasi untuk memaksimalkan kinerja dengan meningkatkan potensi dan karier pegawai melalui pembinaan, pelatihan, dan kemajuan.
3.	Lingkungan Kerja X_3 (variabel independen)	Kondisi di tempat kerja, baik fisik maupun non-fisik, dapat berdampak pada kenyamanan, motivasi, dan hasil kerja pekerja.
4.	Komitmen Organisasi Z (variabel moderasi)	tingkat loyalitas, keterikatan emosional, dan keinginan di antara anggota staf untuk tetap bekerja di perusahaan dan membantunya meraih kesuksesan.
5.	Kinerja Pegawai Y (variabel dependen)	Tingkat kinerja karyawan mengarah pada penyelesaian tugas sesuai dengan standar dan kewajiban organisasi.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik untuk menganalisis data, antara lain:

1. *Analisis Deskriptif Responden*
Analisis deskriptif responden adalah proses meringkas dan menggambarkan karakteristik responden dalam suatu penelitian. Tujuannya adalah untuk memberikan gambaran umum tentang siapa saja partisipan yang terlibat dalam penelitian, seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lain sebagainya, tanpa membuat generalisasi atau kesimpulan lebih lanjut.
2. *Uji Statistik Deskriptif*

Statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai distribusi data dari masing-masing variabel penelitian, yaitu pelatihan, pengembangan, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai. Ukuran statistik yang digunakan meliputi nilai *minimum*, *maksimum*, *rata-rata (mean)*, dan *standar deviasi*.

3. *Uji Validitas*
Uji validitas merupakan metode statistik yang bertujuan untuk mengevaluasi apakah suatu instrumen pengukuran (seperti kuesioner) mampu menghasilkan data yang tepat dan relevan dengan konsep atau variabel yang hendak diukur. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan teknik Pearson Product Moment.
4. *Uji Reliabilitas*
Metode untuk menilai konsistensi instrumen pada subjek yang sama dalam satu kondisi. Dengan kata lain, *uji reliabilitas* memastikan bahwa instrumen tersebut dapat diandalkan untuk memberikan hasil yang sama jika digunakan kembali. *Uji reliabilitas* menggunakan *Cronbach's Alpha* (dengan batas minimum 0,60).
5. *Analisis regresi linear berganda*
Analisis regresi linear berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk memahami hubungan antara satu variabel *dependen* (terikat) dengan dua atau lebih variabel *independen* (bebas). Tujuannya adalah untuk memprediksi nilai variabel terikat berdasarkan nilai-nilai variabel bebas, serta untuk mengukur seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.
6. *Uji Asumsi Klasik*
Tiga uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas digunakan untuk menguji asumsi penelitian. Uji normalitas mencari bukti distribusi normal dalam data yang dianalisis. *Uji multikolinearitas* bertujuan untuk mendeteksi adanya hubungan yang kuat atau korelasi tinggi antar variabel *independen* dalam suatu *model regresi*. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa *model regresi* yang digunakan tidak terpengaruh oleh masalah *multikolinearitas*, dapat menyebabkan hasil analisis menjadi tidak stabil dan sulit diinterpretasikan. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya perbedaan varians (keanekaragaman) residual (nilai galat) antarobservasi dalam suatu model regresi. Model dikatakan heteroskedastisitas jika varians residualnya tidak konstan.
7. *Moderated Regression Analysis (MRA)*
Analisis Regresi Moderasi (Moderated Regression Analysis/MRA) adalah teknik analisis data yang digunakan untuk menguji apakah ada variabel lain (variabel moderasi) yang mempengaruhi kekuatan atau arah hubungan antara variabel *independen* dan *dependen* dalam suatu model regresi. Singkatnya, *MRA* membantu memahami bagaimana variabel moderator mengubah pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*.

Hasil Dan Pembahasan

1. Analisis Deskriptif Responden berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, dan Pendidikan

a. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Setelah 30 responden diberikan kuesioner, hasilnya menunjukkan bahwa 12 responden (40%) adalah perempuan dan 18 responden (60%) adalah laki-laki.

Berdasarkan distribusi ini, terdapat lebih banyak karyawan laki-laki dalam survei ini dibandingkan karyawan perempuan. Hal ini dapat mencerminkan komposisi pegawai khususnya auditor, di mana posisi atau bidang pekerjaan tertentu kemungkinan lebih banyak diisi oleh pegawai laki-laki, terutama jika berkaitan dengan tugas teknis atau lapangan seperti dalam unit pengawasan internal.

Namun demikian, keberadaan responden perempuan yang mencapai 40% juga menunjukkan keterwakilan gender yang cukup seimbang dalam konteks organisasi, sehingga pandangan dan pengalaman keduanya dapat memberikan kontribusi yang representatif terhadap hasil penelitian ini.

Tabel 2. Kualitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	18	60%
Perempuan	12	40%
Total	30	100%

b. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Berdasarkan data dari 30 responden, distribusi usia menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada rentang 41–45 tahun sebanyak 11 orang (36,7%), diikuti oleh responden berusia 46–50 tahun sebanyak 9 orang (30%). Selanjutnya, responden berusia 20–35 tahun dan 51–60 tahun masing-masing berjumlah 4 orang (13,3%), sedangkan kelompok usia 36–40 tahun tercatat sebanyak 2 orang (6,7%).

Distribusi ini mencerminkan bahwa sebagian besar responden berada dalam masa kerja matang, yaitu rentang usia produktif yang umumnya memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang. Hal ini relevan dengan fokus penelitian, karena responden pada usia tersebut diasumsikan memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap pelatihan, pengembangan, lingkungan kerja, maupun dinamika organisasi.

Tabel 3. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Rentang Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20–35 Tahun	4	13.3%
36–40 Tahun	2	6.7%
41–45 Tahun	11	36.7%
46–50 Tahun	9	30.0%
51–60 Tahun	4	13.3%
Total	30	100.0%

c. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Menurut temuan penelitian, mayoritas dari 30 responden, 17 orang atau 56,7% memiliki gelar sarjana, sementara sisanya 13 orang atau 43,3% memiliki gelar magister.

Komposisi ini menunjukkan bahwa semua responden memiliki latar belakang pendidikan tinggi, yang berpotensi menunjang pemahaman mereka terhadap berbagai kebijakan organisasi, pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan, serta inisiatif peningkatan kinerja.

Tingkat pendidikan yang relatif tinggi ini juga berpotensi memberikan kontribusi positif terhadap keterbukaan dalam menerima inovasi dan penguatan profesionalisme di lingkungan kerja.

Tabel 4. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan terakhir

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
S1	17	56,7%
S2	13	43,3%
Total	30	100,0%

2. Analisis Statistik Deskriptif

Untuk setiap variabel pelatihan X_1 , pengembangan X_2 , lingkungan kerja X_3 , komitmen organisasi Z , dan kinerja karyawan Y , statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran luas tentang data responden. Ukuran statistik yang digunakan meliputi nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), dan *standar deviasi*.

Mengenai hasil uji statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel 5, sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PELATIHAN_X1	30	12	16	13.93	1.413
PENGEMBANGAN_X2	30	12	16	14.00	1.462
LINGKUNGAN.KERJA_X3	30	12	17	14.33	1.493
KOMITMEN.ORGANISASI_Z	30	12	16	14.67	1.348
KINERJA.PEGAWAI_X5	30	12	16	13.53	1.432
Valid N (listwise)	30				

Variabel pelatihan memiliki nilai minimum sebesar 12 dan maksimum 16, dengan nilai rata-rata sebesar 13,93 dan standar deviasi 1,413. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pelatihan yang dirasakan oleh pegawai cenderung tinggi dan merata, dengan variasi jawaban yang relatif rendah.

Variabel pengembangan memiliki rata-rata sebesar 14,00 dan standar deviasi 1,462. Nilai ini menunjukkan bahwa program pengembangan pegawai dinilai cukup baik oleh para responden, dengan persebaran jawaban yang juga relatif konsisten.

Lingkungan kerja memiliki rata-rata sebesar 14,33 dan standar deviasi sebesar 1,493. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan lingkungan kerja yang kondusif, dengan tingkat variasi yang sedikit lebih tinggi dibandingkan pelatihan dan pengembangan.

Komitmen organisasi menunjukkan nilai rata-rata sebesar 14,67 dengan standar deviasi 1,348. Ini menandakan bahwa responden secara umum memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dan persebaran nilainya cukup stabil.

Simpangan baku variabel kinerja karyawan adalah 1,432 dan rata-ratanya adalah 13,53. Meskipun sedikit tertinggal dari variabel lainnya, hasil ini menunjukkan bahwa kinerja individu karyawan berada dalam kategori cukup baik.

Secara keseluruhan, nilai rata-rata dari seluruh variabel berada dalam kisaran tinggi (antara 13,53 hingga 14,67) dengan standar deviasi yang relatif kecil (sekitar 1,3 hingga 1,5), menunjukkan bahwa persepsi responden cenderung positif dan merata terhadap seluruh aspek yang diteliti, termasuk pelatihan, pengembangan, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai.

3. Uji Validitas

Untuk memastikan apakah suatu item kuesioner mengukur apa yang ingin diukur, dilakukan uji validitas. Dengan kata lain, validitas mengacu pada seberapa baik suatu instrumen menangkap data sesuai dengan tujuan penelitian.

Aplikasi SPSS digunakan untuk melakukan uji validitas terhadap instrumen variabel Pelatihan (X_1), Pengembangan (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), Komitmen Organisasi (M), dan Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini. Korelasi Pearson Product Moment digunakan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Pada tingkat signifikansi 5%, nilai r tabel adalah 0,361 karena terdapat 30 responden (n).

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (0,361) dan nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$, maka item dinyatakan valid.
- Jika $r\text{-hitung} \leq r\text{-tabel}$ atau $\text{Sig.} \geq 0,05$, maka item dinyatakan tidak valid

Tabel 6. Hasil Uji Validitas setiap Variabel

Item Pernyataan	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Pelatihan				
X1.1	0,624	0,361	0,000	Valid
X1.2	0,768	0,361	0,000	Valid
X1.3	0,685	0,361	0,000	Valid
X1.4	0,734	0,361	0,000	Valid
Pengembangan				
X2.1	0,628	0,361	0,000	Valid
X2.2	0,722	0,361	0,000	Valid
X2.3	0,734	0,361	0,000	Valid
X2.4	0,655	0,361	0,000	Valid
Lingkungan Kerja				
X3.1	0,714	0,361	0,000	Valid
X3.2	0,703	0,361	0,000	Valid
X3.3	0,745	0,361	0,000	Valid
X3.4	0,642	0,361	0,000	Valid
Komitmen Organisasi				
M.1	0,813	0,361	0,000	Valid
M.2	0,755	0,361	0,000	Valid
M.3	0,676	0,361	0,000	Valid
M.4	0,645	0,361	0,000	Valid
Kinerja Pegawai				
Y.1	0,690	0,361	0,000	Valid
Y.2	0,682	0,361	0,000	Valid
Y.3	0,744	0,361	0,000	Valid
Y.4	0,802	0,361	0,000	Valid

Semua butir pernyataan pada setiap variabel X_1 memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,361) dan nilai signifikansi $< 0,05$, berdasarkan hasil uji validitas variabel pelatihan (X_1). Hal ini menunjukkan bahwa semua butir kuesioner valid dan sesuai untuk digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini.

Semua butir pernyataan pada setiap variabel X_2 memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,361) dan nilai signifikansi $<0,05$, berdasarkan hasil uji validitas variabel perkembangan (X_2). Hal ini menunjukkan bahwa semua butir kuesioner valid dan sesuai untuk digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini.

Semua butir pernyataan pada setiap variabel X_3 memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,361) dan nilai signifikansi $<0,05$, berdasarkan hasil uji validitas variabel lingkungan kerja (X_3). Hal ini menunjukkan bahwa semua butir kuesioner valid dan sesuai untuk digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini.

Dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner valid dan layak digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini karena hasil uji validitas variabel komitmen organisasi (M) menunjukkan seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361) dan nilai signifikansi $<0,05$.

Semua butir pernyataan pada setiap variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,361) dan nilai signifikansi $<0,05$, berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semua butir kuesioner valid dan sesuai untuk digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini.

4. Uji Reliabilitas

Setelah instrumen dinyatakan valid melalui uji validitas, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen konsisten dan stabil dalam mengukur suatu konstruk apabila digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama.

Uji reliabilitas dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* (*Cronbach's Alpha*) dan perangkat lunak SPSS versi 23. Jika nilai *Cronbach's Alpha* suatu instrumen lebih dari 0,60, instrumen tersebut dianggap reliabel. Semakin reliabel suatu instrumen, semakin tinggi nilai α -nya, yang seharusnya mendekati 1,00.

Berdasarkan hasil pengujian, Semua variabel menunjukkan nilai α lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan dapat diandalkan.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas masing-masing variabel

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan (X_1)	4	0,657	Reliabel
Pengembangan (X_2)	4	0,624	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	4	0,656	Reliabel
Komitmen Organisasi (Z)	4	0,690	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	4	0,707	Reliabel

5. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menilai pengaruh Pelatihan (X_1), Pengembangan (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menggunakan data dari 30 pegawai, pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Pengujian dilakukan secara *parsial* menggunakan *uji t* untuk melihat pengaruh masing-masing variabel, dan secara *simultan* menggunakan *uji F* untuk menilai pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel kinerja. Hasil analisis digunakan untuk mengetahui arah dan signifikansi pengaruh dalam model penelitian.

Berikut adalah hasil analisis regresi linier berganda secara parsial (secara terpisah):

Tabel 8. Hasil regresi secara parsial

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.812	2.246		2.588
	PELATIHAN_X1	.554	.160	.547	.002
2	(Constant)	5.404	2.098		2.576
	PENGEMBANGAN_X2	.581	.149	.593	.001
3	(Constan)	6.958	2.293		3.034
	LINGKUNGAN KERJA_X3	.459	.159	.478	.007

a. Dependent Variable: KINERJA.PEGAWAI_Y

Secara *parsial*, koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,554 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit skor pelatihan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,554 unit, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, sehingga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan variabel pengembangan yang memiliki nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, dan lingkungan kerja $0,007 < 0,05$ maka pengembangan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun hasil analisis regresi linier secara *simultan* (bersama-sama) adalah sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil regresi secara simultan

ANOVA ^a						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	34.384	3	11.461	11.881	.000 ^b
	<i>Residual</i>	25.082	26	.965		
	Total	59.467	29			
a. <i>Dependent Variable:</i> KINERJA.PEGAWAI_Y						
b. <i>Predictors:</i> (Constant), LINGKUNGAN.KERJA_X3, PENGEMBANGAN_X2, PELATIHAN_X1						

Nilai *Sum of Squares Regression* = 34,384 dibandingkan dengan Total = 59,467 menunjukkan bahwa sekitar 57,8% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh model regresi (pelatihan, pengembangan, dan lingkungan kerja), sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor di luar model. Hasil *uji simultan* model menunjukkan *F hitung* = 11,881 > *F tabel* (~2,98) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga model regresi layak digunakan dan signifikan secara statistik dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap kinerja pegawai. Nilai *Mean Square Residual* = 0,965 menggambarkan tingkat *error* model yang relatif kecil, mengindikasikan bahwa penyimpangan antara nilai prediksi dan nilai aktual masih berada dalam batas wajar untuk penelitian dengan sampel 30 responden. Dengan demikian, secara parsial dalam konteks pengujian model, regresi berganda ini menunjukkan bahwa kombinasi variabel pelatihan, pengembangan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam memprediksi kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Malinau, dan model yang dibangun memiliki kekuatan penjelasan yang baik.

6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dikatakan normal apabila nilai tingkat signifikansinya > 0,05. Begitu juga sebaliknya. Jenis Uji *Normalitas* yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Uji Kolmogorov Smirnov Test

H0: Data residual berdistribusi normal

H1: Data residual tidak berdistribusi normal

Hasil: Karena *P-Value* Uji K-S (0,200) > 0,05 maka terima H0 artinya data residual berdistribusi normal. Asumsi terpenuhi.

Tabel 10. Hasil Output Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.90971765
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.066
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Uji Shapiro Wilk

H0: Data Residual Normal

H1: Data Residual Tidak Normal

Hasil : Karena nilai signifikansi (0,709) > 0,05 maka terima H0 artinya data residual berdistribusi normal. Asumsi terpenuhi.

Tabel 11. Hasil Output Shapiro Wilk

Tests of Normality					
Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.

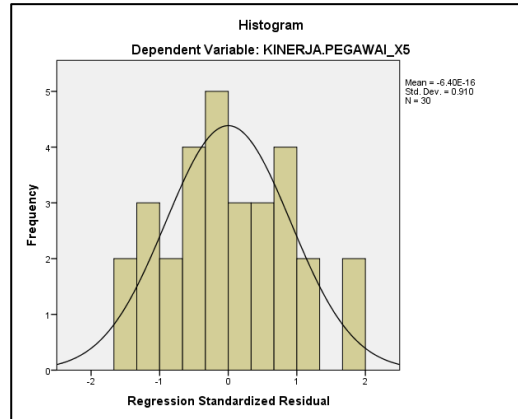
Unstandardized Residual	.072	30	.200*	.976	30	.709
-------------------------	------	----	-------	------	----	------

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Grafik Histogram Residual

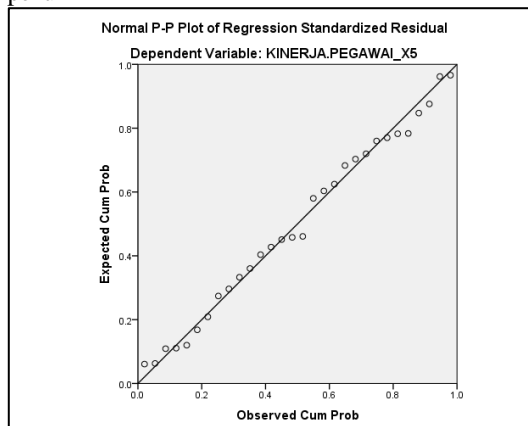
Data cenderung normal, karena mempunyai bentuk distribusi simetris dan menyerupai lonceng (bell shape).



Gambar 1. Grafik Histogram Residual

Grafik P Plot Residual

Grafik *histogram residual* menunjukkan bahwa penyebaran residual cenderung simetris dan membentuk pola seperti kurva normal. Hal ini mengindikasikan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi secara normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi



Gambar 2. Grafik P Plot Residual

b. Uji Multikolinieritas

Uji *multikolinearitas* dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linier yang tinggi (korelasi tinggi) antar variabel independen dalam model regresi. *Multikolinearitas* yang tinggi dapat menyebabkan model regresi menjadi tidak stabil, koefisien regresi tidak dapat diinterpretasikan dengan tepat, serta menghasilkan estimasi yang bias.

Kriteria pengujian dalam Uji *Multikolinieritas* adalah:

Multikolinearitas tidak ada jika Toleransi > 0,10 dan VIF (Faktor Inflasi Varians) < 10. *Multikolinearitas* ada jika Toleransi ≤ 0,10 atau VIF (Faktor Inflasi Varians) ≥ 10.

Tabel 12. Hasil Output Kolmogorov Smirnov

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance VIF
1	(Constant)	-4.335	3.325		-1.304	.204	
	PELATIHAN_X1	.159	.159	.157	1.000	.327	.636 1.573

PENGEMBANGAN_X2	.484	.149	.495	3.255	.003	.678	1.474
LINGKUNGAN.KERJA_X3	.425	.126	.444	3.366	.002	.902	1.109
KOMITMEN.ORGANISASI_Z	.189	.136	.178	1.386	.178	.954	1.049

Dependent Variable: KINERJA.PEGAWAI_X5

Berdasarkan table 12 diketahui bahwa nilai *Tolerance* untuk keempat variabel bebas (Pelatihan, Pengembangan, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi) seluruhnya berada di atas angka 0,10, dan nilai *VIF* juga seluruhnya berada jauh di bawah angka 10. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam model regresi. Dengan demikian, seluruh variabel independen dapat dimasukkan ke dalam model tanpa menyebabkan distorsi atau bias akibat hubungan linear antarvariabel.

c. Uji *Heteroskedastisitas*

Uji *heteroskedastisitas* dilakukan menggunakan metode *Glejser* dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap masing-masing variabel independen. Berdasarkan hasil uji, nilai signifikansi (*Sig.*) untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,05, yaitu:
Pelatihan (0.952)
Pengembangan (0.154)
Lingkungan Kerja (0.207)
Komitmen Organisasi (0.880)

Tabel 13. Hasil Uji *Heteroskedastisitas* menggunakan Metode *Glejser*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	-1.811	1.698		-1.067	.296
PELATIHAN_X1	-.005	.081	-.014	-.061	.952
PENGEMBANGAN_X2	.112	.076	.325	1.471	.154
LINGKUNGAN.KERJA_X3	.084	.065	.248	1.297	.207
KOMITMEN.ORGANISASI_Z	-.011	.070	-.028	-.153	.880

a. Dependent Variable: Abs_RES

Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah *heteroskedastisitas*. Dengan demikian, asumsi klasik mengenai varian residual yang konstan (*homoskedastisitas*) telah terpenuhi dan model dapat dilanjutkan untuk analisis regresi lebih lanjut.

7. Uji Analisis Regresi Termoderasi (MRA)

Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi memoderasi hubungan antara faktor-faktor independen (pelatihan, pengembangan, dan lingkungan kerja) dan variabel dependen (kinerja pegawai) di Inspektorat Kabupaten Malinau, dilakukan uji *Moderated Regression Analysis (MRA)*. Nilai signifikansi interaksi ($X \times Z$) digunakan untuk mengilustrasikan temuan uji.

Dalam *MRA*, ada 3 variabel yang digunakan yaitu variabel independen, dependen dan moderasi. *MRA* bisa juga disebut dengan uji interaksi antara variabel independen dengan variabel moderasi. Variabel moderasi merupakan variabel yang bertujuan untuk memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Persamaan Regresi:

$$Y = \alpha + \beta_1(X_1 \times Z) + \beta_2(X_2 \times Z) + \beta_3(X_3 \times Z) + \epsilon \quad (1)$$

Dimana:

X1 = Pelatihan

X2 = Pengembangan

X3 = Lingkungan Kerja

Z = Komitmen Organisasi

Y = Kinerja Pegawai

Berikut ini adalah hasil output dari persamaan regresi I:

a. Pengaruh Interaksi Pelatihan (X₁) dengan Komitmen Organisasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 12, diketahui bahwa variabel interaksi antara Pelatihan (X₁) dan Komitmen Organisasi (Z) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001, yang lebih kecil dari ambang batas $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti komitmen organisasi secara signifikan memoderasi hubungan antara pelatihan dan kinerja pegawai.

Dengan demikian, tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan memperkuat pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, jika komitmen organisasi rendah, pengaruh pelatihan terhadap kinerja akan berkurang. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberhasilan pelatihan dalam meningkatkan kinerja tidak hanya ditentukan oleh kualitas program pelatihan itu sendiri, tetapi juga oleh seberapa besar pegawai memiliki keterikatan emosional, kesediaan untuk berkontribusi, dan loyalitas terhadap organisasi.

Tabel 14. Interaksi Pelatihan (X_1) dengan Komitmen Organisasi (Z)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	13.529	.221		61.097	.000
	X_1Z	.039	.011	.554	3.525	.001

a. Dependent Variable: KINERJA.PEGAWAI_Y

b. Pengaruh Interaksi Pengembangan (X_2) dengan Komitmen Organisasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai signifikansi variabel pengembangan sebesar 0.009, yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Malinau. Temuan ini memperkuat asumsi bahwa kegiatan pengembangan seperti pelatihan lanjutan, pembinaan kompetensi, maupun program peningkatan keterampilan sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan teori pengembangan SDM yang menyatakan bahwa investasi dalam pengembangan kompetensi akan berdampak positif terhadap hasil kerja pegawai.

Adapun nilai signifikansi interaksi antara pengembangan dengan komitmen organisasi adalah 0,000

Tabel 15. Interaksi Pengembangan (X_2) dengan Komitmen Organisasi (Z)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	13.537	.212		63.903	.000
	X_2Z	.040	.010	.605	4.021	.000

a. Dependent Variable: KINERJA.PEGAWAI_Y

c. Pengaruh Interaksi Lingkungan Kerja (X_3) dengan Komitmen Organisasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,007 ($p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Adapun nilai signifikansi interaksi antara pengembangan dengan komitmen organisasi adalah 0,005. Dalam konteks uji MRA, hasil ini mengonfirmasi adanya pengaruh langsung yang kuat dari lingkungan kerja sebelum mempertimbangkan efek interaksi variabel moderasi (Komitmen Organisasi). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perbaikan lingkungan kerja tetap menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai, baik dengan atau tanpa kehadiran faktor moderasi.

Tabel 16. Interaksi Lingkungan Kerja (X_3) dengan Komitmen Organisasi (Z)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	13.543	.231		58.687	.000
	X_3Z	.033	.011	.498	3.038	.005

a. Dependent Variable: KINERJA.PEGAWAI_Y

Simpulan

Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas pegawai memiliki masa kerja di atas lima tahun dan tingkat pendidikan minimal sarjana, sehingga mendukung pelaksanaan pelatihan, pengembangan, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dalam upaya peningkatan kinerja.

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dengan koefisien beta positif 0,190 menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pelatihan, semakin tinggi kinerja pegawai yang dihasilkan. Pelatihan yang tepat sasaran mampu meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas. Komitmen organisasi turut memoderasi hubungan antara pelatihan dan kinerja pegawai. Hasil interaksi X_1Z memperlihatkan nilai signifikansi 0,001 ($< 0,05$) serta koefisien beta positif sebesar 0,554, yang mengindikasikan bahwa pelatihan akan lebih berdampak positif pada peningkatan kinerja ketika didukung oleh komitmen organisasi yang kuat.

Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) dan koefisien beta positif 0,469 menunjukkan bahwa kegiatan pengembangan yang terencana, seperti pembinaan karir dan peningkatan kapasitas, secara nyata meningkatkan kinerja pegawai. Komitmen organisasi juga memoderasi hubungan antara pengembangan dan kinerja pegawai. Nilai signifikansi interaksi X_2Z sebesar 0,000 ($< 0,05$) dengan koefisien beta positif 0,605 menunjukkan bahwa pengembangan memberikan dampak lebih optimal pada kinerja ketika pegawai memiliki komitmen organisasi yang kuat.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) dengan koefisien beta positif 0,411 membuktikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Komitmen organisasi juga memoderasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Nilai signifikansi interaksi X_3Z sebesar 0,005 ($< 0,05$) dengan koefisien beta positif 0,498 membuktikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan lebih meningkatkan kinerja jika pegawai memiliki komitmen organisasi tinggi.

Daftar Pustaka

- [1] C. J. Purnomo, D. Miryati, and J. Suyono, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai," *J. Kompetensi Ilmu Sos.*, vol. 3, no. 1, pp. 98–110, 2024, doi: 10.29138/jkis.v3i1.56.
- [2] N. Rizkiyah and R. Yaya, "Peran Moderasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Pengendalian Internal Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja the Moderating Role of Organizational Commitment on the Influence of Internal Control and Job Satisfaction on Local," *J. Menara Ekon.*, vol. XI, no. 1, pp. 61–71, 2025.
- [3] A. W. Kurniawan, B. Burhanuddin, A. Akbar, and ..., "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa," *J. Manaj.* ..., vol. 3, 2025, [Online]. Available: <https://journal.aripafi.or.id/index.php/jmpai/article/view/1187%0Ahttps://journal.aripafi.or.id/index.php/jmpai/article/download/1187/1532>
- [4] R. Angraini, A. Parawangi, and N. Mustari, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang," *J. Univ. Muhammadiyah Makassar*, vol. 2, no. 3, pp. 875–888, 2021, [Online]. Available: <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- [5] R. A. Haryati, "Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta," *Widya Cipta - J. Sekr. dan Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 91–98, 2019, doi: 10.31294/widyacipta.v3i1.5185.
- [6] A. A. A. P. Mangkunegara, "Manajemen sumber daya manusia perusahaan," 2011.
- [7] Enjang Suherman and Suroso, "Analisis Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Xyz Karawang (Studi Divisi Ppic Departemen P4C)," *J. Manaj. Bisnis Kreat.*, vol. 5, no. 1, pp. 83–101, 2019, doi: 10.36805/manajemen.v5i1.847.
- [8] S. Ratnasari, "Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi Pt. X Batam," *Bul. Stud. Ekon.*, vol. 18, no. 1, pp. 43–50, 2018, [Online]. Available: [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1352698&val=951&title=Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi Pt X Batam](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1352698&val=951&title=Pengaruh+Faktor-Faktor+Pelatihan+Terhadap+Prestasi+Kerja+Karyawan+Departemen+Produksi+Pt+X+Batam)
- [9] P. Pendidikan and D. A. N. Pelatihan, "Skripsi Oleh : Fitriyani Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Skripsi Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area OLEH :," 2021.
- [10] H. M. Ritonga, M. M. E. Fikri, N. Siregar, A. RR, and R. Hidayat, "Manajemen Pemasaran: Konsep dan Aplikasi," *Medan. CV. Manhaji*, 2019.
- [11] T. M. Djuwita, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja Pegawai," *J. MANAJERIAL*, vol. 10, no. 2, pp. 15–21, 2011, doi: 10.17509/manajerial.v10i2.2161.
- [12] "Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Antarmitra Sembada Cabang Medan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan," 2019.
- [13] S. Sedarmayanti and N. Rahadian, "Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi," *J. Ilmu Adm. Media Pengemb. Ilmu dan Prakt. Adm.*, vol. 15, no. 1, pp. 63–77, 2018, doi: 10.31113/jia.v15i1.133.
- [14] H. A. UmpuSInga, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi," *Deriv. J. Manaj.*, vol. 16, no. 1, pp. 120–126, 2022, doi: 10.24127/jm.v16i1.788.
- [15] S. A. Wagiyono and A. Sanosra, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai," vol. 10, no. 2, pp. 152–163, 2020.
- [16] S. P. Robbins and T. A. Judge, "Perilaku Organisasi (terjemahan)," *Jakarta: Gramedia*, 2003.

- [17] M. Mulyadi, M. Yusuf, E. Ariska, and Z. Zalikha, "Analisis Pengaruh Komunikasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada RSUD Rantauprapat," *Akad. J. Mhs. Ekon. Bisnis*, vol. 4, no. 2, pp. 883–895, 2024, doi: 10.37481/jmeh.v4i2.841.
- [18] W. R. Griffin, "Manajemen, Judul Asli: Management, 7th E, Terjemahan Gina Gania," *Jakarta: Penerbit Erlangga*, 2004.
- [19] M. R. Muis, J. Jufrizen, and M. Fahmi, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 1, no. 1, pp. 9–25, 2018, doi: 10.36778/jesya.v1i1.7.