



Pengaruh Komitmen Kerja, Pelatihan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Purbalingga

The Effects of Work Commitment, Job Training, and Workload on Employee Performance at the Purbalingga Regency Land Office

Dika Abdan Wibowo¹, Dyah Supriatin²

^{1,2}Universitas Perwira Purbalingga

Email: ¹dikaabdanwibowo15@gmail.com, ²dyah.raisha@unperba.ac.id

ABSTRACT

Employee performance is one of the important factors in improving the quality of public services. This study aims to analyze the influence of work commitment, job training, and workload on the performance of employees of the Purbalingga Regency Land Office. The research uses a quantitative approach with an associative research design. The sampling technique uses saturated sampling so that all members of the population are made respondents. Data were collected through questionnaire deployment and analyzed using multiple linear regression analysis. The results of the study show that work commitment has a positive and significant effect on employee performance. Job training also has a positive and significant effect and is the most dominant variable in improving employee performance. On the other hand, workload has a negative and significant effect on employee performance, which suggests that excessive workload increases can reduce performance. Simultaneously, work commitment, job training, and workload have a significant effect on employee performance. The determination coefficient shows that the variation in employee performance can be explained by these three variables, while the rest is influenced by other factors outside the research model. The results of this study imply that increasing organizational commitment, implementing continuous training, and proportionate workload management need to be a concern in an effort to improve employee performance and the quality of public services.

Keywords: Employee performance; Job training; Land Office; Work commitment; Workload

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh komitmen kerja, pelatihan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Purbalingga. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan serta menjadi variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja secara berlebihan dapat menurunkan kinerja. Secara simultan, komitmen kerja, pelatihan kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan komitmen organisasi, penyelenggaraan pelatihan yang berkelanjutan, serta pengelolaan beban kerja yang proporsional perlu menjadi perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik.

Kata Kunci: Beban kerja; Kinerja pegawai; Komitmen kerja; Pelatihan kerja; Pelayanan Publik



PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi sektor publik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Instansi pemerintah dituntut mampu menyelenggarakan pelayanan yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel sesuai dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik. Salah satu instansi yang memiliki peran strategis dalam pelayanan publik adalah Kantor Pertanahan sebagai unit pelaksana teknis di bawah Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN). Instansi ini bertanggung jawab menyelenggarakan administrasi pertanahan, mulai dari pendaftaran tanah, pengukuran dan pemetaan, penetapan hak atas tanah, pelayanan pertanahan elektronik, hingga penyelesaian sengketa pertanahan. Kompleksitas tugas tersebut menuntut tersedianya sumber daya manusia yang kompeten serta memiliki kinerja yang tinggi agar pelayanan kepada masyarakat dapat terlaksana secara optimal (Widianingsih et al., 2023).

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari individu maupun organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif akan lebih mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, rendahnya kualitas kinerja pegawai dapat menghambat pencapaian target organisasi, memperlambat pelayanan, serta menurunkan tingkat kepuasan masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu prioritas dalam reformasi birokrasi, termasuk melalui penerapan sistem penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) berbasis elektronik yang berorientasi pada hasil kerja, objektivitas, dan akuntabilitas. Sistem tersebut diharapkan mampu mendorong budaya kerja yang lebih profesional dan produktif di lingkungan instansi pemerintah (Febryana, 2017).

Kantor Pertanahan Kabupaten Purbalingga merupakan salah satu instansi yang memiliki tanggung jawab memberikan pelayanan pertanahan kepada masyarakat. Berdasarkan data kinerja tahun 2025, sebagian besar indikator organisasi telah mencapai target, seperti pelaksanaan program Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL), penerbitan Sertifikat Hak Atas Tanah (SHAT), Reforma Agraria, pembangunan Zona Integritas, serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Namun demikian, beberapa indikator masih belum mencapai target secara maksimal, antara lain pelayanan pertanahan elektronik sebesar 95 persen, penyelesaian tanah wakaf sebesar 98 persen, dan penyelesaian pengaduan masyarakat sebesar 96 persen. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat ruang perbaikan dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan efektivitas kinerja pegawai agar seluruh target organisasi dapat dicapai secara optimal (Kantor Pertanahan Kabupaten Purbalingga, 2025).

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen kerja. Komitmen kerja menggambarkan tingkat keterikatan emosional, loyalitas, dan kesediaan pegawai untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, mematuhi peraturan organisasi, serta berupaya mencapai target yang telah ditetapkan. Sebaliknya, rendahnya komitmen dapat memunculkan perilaku indisipliner, rendahnya motivasi, serta menurunkan produktivitas kerja. Kondisi tersebut tercermin dari masih adanya ketidakhadiran pegawai yang mencapai 46 kejadian atau sebesar 4,31 persen selama tahun 2025, yang terdiri atas izin, sakit, dan alfa. Meskipun masih berada dalam batas normal, kondisi tersebut tetap memerlukan perhatian karena berpotensi memengaruhi efektivitas pelayanan kepada masyarakat (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Pelatihan kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kompetensi pegawai. Pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai agar mampu melaksanakan tugas sesuai perkembangan teknologi, regulasi, serta kebutuhan organisasi. Kantor Pertanahan Kabupaten Purbalingga telah melaksanakan beberapa kegiatan pelatihan, seperti *knowledge sharing* dan pelatihan pengadaan barang dan jasa. Akan tetapi, data

menunjukkan bahwa tingkat partisipasi pelatihan belum merata. Pada pelatihan pengadaan barang dan jasa, hanya dua dari sepuluh pegawai yang mengikuti kegiatan tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa kesempatan pengembangan kompetensi belum sepenuhnya dirasakan oleh seluruh pegawai sehingga berpotensi memengaruhi kemampuan kerja dalam menghadapi perubahan sistem pelayanan pertanahan yang semakin kompleks (Safitri et al., 2024).

Faktor lain yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah beban kerja. Beban kerja mencerminkan jumlah serta tingkat kesulitan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam periode tertentu sesuai dengan kemampuan pegawai. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas pegawai dapat menimbulkan kelelahan, stres kerja, serta menurunkan kualitas pelayanan. Di Kantor Pertanahan Kabupaten Purbalingga, beban kerja relatif tinggi terutama pada Seksi Survei dan Pemetaan serta Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran karena tingginya target program nasional dan volume pelayanan masyarakat. Perbedaan karakteristik tugas antarbagian menyebabkan distribusi pekerjaan belum sepenuhnya seimbang sehingga diperlukan pengelolaan beban kerja yang lebih proporsional agar produktivitas pegawai tetap terjaga (Tarwaka, 2019).

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komitmen kerja, pelatihan kerja, dan beban kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Laia et al. (2024) menemukan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tarigan et al. (2021) membuktikan bahwa pelatihan kerja meningkatkan kinerja pegawai. Sementara itu, Siburian et al. (2021) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada organisasi yang berbeda dan umumnya hanya menguji satu atau dua variabel independen sehingga belum menggambarkan kondisi pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Purbalingga secara komprehensif (Laia et al., 2024; Tarigan et al., 2021; Siburian et al., 2021).

Berdasarkan uraian tersebut, masih terdapat *research gap* berupa terbatasnya penelitian yang menganalisis secara simultan pengaruh komitmen kerja, pelatihan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Purbalingga. Kebaruan penelitian ini terletak pada penggunaan ketiga variabel tersebut secara bersamaan dengan objek penelitian pada instansi pertanahan yang memiliki karakteristik pelayanan publik dan kompleksitas tugas yang berbeda dibandingkan penelitian sebelumnya. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan bukti empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai sekaligus menjadi dasar penyusunan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia. Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah penelitian ini secara umum adalah bagaimana pengaruh komitmen kerja, pelatihan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Purbalingga.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian tenaga kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien (Mangkunegara, 2017). Kegiatan MSDM meliputi rekrutmen, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, serta pembinaan hubungan kerja. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan pegawai yang kompeten, memiliki motivasi tinggi, dan mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap organisasi (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja dapat diukur melalui kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Tingginya kinerja pegawai

menjadi indikator keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat (Svinarky, 2020).

Secara konseptual, kinerja pegawai mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif dari hasil kerja yang dicapai. Aspek kuantitatif berkaitan dengan volume atau jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan dalam periode tertentu, sedangkan aspek kualitatif menekankan pada mutu, ketepatan, dan ketelitian hasil kerja. Selain itu, kinerja juga mencerminkan sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan organisasi (Rusdiana, 2025).

Komitmen Kerja

Komitmen kerja adalah tingkat keterikatan pegawai terhadap organisasi yang tercermin melalui loyalitas, tanggung jawab, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan berusaha memberikan hasil kerja terbaik dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Indikator komitmen kerja meliputi loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, penerimaan nilai organisasi, penerimaan tujuan organisasi, dan tanggung jawab (Ananda, 2024).

Secara konseptual, komitmen kerja tidak hanya berkaitan dengan keinginan pegawai untuk tetap bekerja dalam organisasi, tetapi juga mencerminkan sejauh mana pegawai menginternalisasi tujuan organisasi sebagai bagian dari tujuan pribadinya. Hubungan yang selaras antara kepentingan individu dan kepentingan organisasi akan mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih optimal dan bertanggung jawab (Somaskandan et al., 2022).

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan proses pembelajaran yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi pegawai agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif. Pelatihan yang baik membantu pegawai menyesuaikan diri terhadap perubahan teknologi maupun tuntutan pekerjaan. Indikator pelatihan kerja meliputi tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, kualifikasi peserta, dan kualifikasi pelatih (Rakhman et al., 2024).

Menurut Dessler (2016) Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan keterampilan dasar yang di butuhkan untuk menjalankan pekerjaannya. Pelatihan berfokus pada peningkatan kemampuan teknis maupun nonteknis yang relevan dengan tugas saat ini.

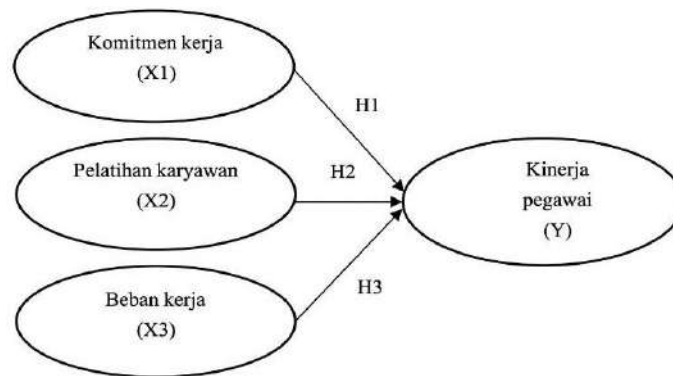
Beban Kerja

Beban kerja merupakan jumlah tugas yang harus diselesaikan pegawai dalam jangka waktu tertentu sesuai kemampuan yang dimiliki. Beban kerja yang proporsional dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan kelelahan, stres, dan menurunkan kinerja. Indikator beban kerja terdiri atas target pekerjaan, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan (Utama & Wibisono, 2024).

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, beban kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak pada kondisi fisik, psikologis, dan kinerja pegawai. Beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan kelelahan kerja, stres, serta penurunan motivasi, yang pada akhirnya dapat menurunkan kualitas dan produktivitas kerja. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan juga dapat menyebabkan kejenuhan dan menurunnya keterlibatan pegawai dalam pekerjaan (Marhil et al., 2023).

Berdasarkan teori AMO, penelitian terdahulu, dan kerangka konseptual, komitmen kerja, pelatihan kerja, dan beban kerja diduga memengaruhi kinerja pegawai. Komitmen kerja yang tinggi meningkatkan tanggung jawab dan loyalitas pegawai, pelatihan kerja meningkatkan kompetensi dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas pegawai

mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini merumuskan hipotesis bahwa H1: komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, H2: pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan H3: beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori AMO, penelitian terdahulu, dan kerangka konseptual yang disajikan pada Gambar 1, komitmen kerja, pelatihan kerja, dan beban kerja diduga memengaruhi kinerja pegawai. Komitmen kerja yang tinggi meningkatkan tanggung jawab dan loyalitas pegawai, pelatihan kerja meningkatkan kompetensi dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan beban kerja yang proporsional mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Berdasarkan kerangka konseptual pada Gambar 1, penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut: H1, komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; H2, pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; dan H3, beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antara komitmen kerja, pelatihan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui pengolahan data berbentuk angka. Data dianalisis menggunakan teknik statistik sehingga dapat memberikan hasil yang objektif dalam menguji hipotesis penelitian. Metode ini dipilih karena sesuai untuk menjelaskan pengaruh antarvariabel berdasarkan fakta empiris yang diperoleh dari responden (Sugiyono, 2019).

Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan mulai Januari hingga Juni 2026. Kegiatan penelitian meliputi penyusunan proposal, seminar proposal, pengumpulan data, analisis data, penyusunan laporan penelitian, penyajian hasil penelitian, serta proses bimbingan. Jadwal tersebut disusun agar seluruh tahapan penelitian dapat berjalan secara sistematis sesuai rencana penelitian (Sugiyono, 2019).

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Purbalingga yang berjumlah 89 orang. Penelitian menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh pegawai dapat dijadikan responden. Teknik ini diharapkan mampu menghasilkan data yang lebih representatif terhadap kondisi organisasi (Sugiyono, 2019).

Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner, wawancara, dan observasi kepada pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Purbalingga, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen organisasi, profil pegawai, data kehadiran, serta dokumen pelatihan dan pembagian beban kerja. Penggunaan kedua sumber data tersebut bertujuan meningkatkan kelengkapan informasi dan memperkuat hasil analisis penelitian (Sugiyono, 2019). Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan SPSS versi 26 melalui analisis regresi linier berganda. Sebelum analisis regresi dilakukan, instrumen penelitian diuji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan kriteria $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan diuji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan nilai $\alpha > 0,60$. Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, kemudian dilanjutkan dengan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) untuk menguji hipotesis penelitian.

HASIL

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi seluruh asumsi klasik. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05, sehingga data residual berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance masing-masing sebesar 0,731, 0,724, dan 0,978 (lebih besar dari 0,10) serta nilai VIF sebesar 1,368, 1,382, dan 1,022 (lebih kecil dari 10), sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas. Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi variabel Komitmen Kerja sebesar 0,076, Pelatihan Kerja sebesar 0,112, dan Beban Kerja sebesar 0,180, yang seluruhnya lebih besar dari 0,05, sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dengan terpenuhinya seluruh prasyarat tersebut, model regresi linear berganda dinyatakan layak digunakan sehingga hasil analisis regresi dapat diinterpretasikan untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja, pelatihan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja, beban kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial, dilakukan uji t. Hasil pengujian tersebut disajikan pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,281	2,064		4,013	0,000
Komitmen Kerja	0,384	0,075	0,402	5,116	0,000
Pelatihan Kerja	0,424	0,078	0,429	5,417	0,000
Beban Kerja	-0,344	0,080	-0,335	-4,316	0,000

Sumber: Data penelitian yang diolah

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 1 variabel Komitmen Kerja (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 5,116 dengan signifikansi 0,000, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,988) dan nilai signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian, H_1 diterima, yang menunjukkan bahwa Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Selanjutnya, variabel Pelatihan Kerja (X_2) memperoleh nilai t hitung sebesar 5,417 dengan signifikansi 0,000, sehingga H_2 diterima, yang berarti Pelatihan

Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sementara itu, variabel Beban Kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar -4,316 dengan signifikansi 0,000. Nilai absolut t hitung lebih besar dari t tabel (4,316 > 1,988) dan signifikansi < 0,05, sehingga H3 diterima, yang menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengujian berikutnya dilakukan dengan menggunakan uji F untuk menilai sejauh mana penempatan kerja, beban kerja, dan kompetensi secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai. Hasil dari uji F tersebut disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	357,269	3	119,090	27,685	0,000
	Residual	365,630	85	4,302		
	Total	722,899	88			

Sumber: Data penelitian yang diolah

Berdasarkan hasil pengujian simultan yang disajikan pada Tabel 2, diperoleh nilai F hitung sebesar 27,685 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Hasil pengujian koefisien determinasi ($Adjusted R^2$) dalam penelitian ini ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,703	0,494	0,476	2,074

Sumber: Data penelitian yang diolah

Berdasarkan Tabel 3 hasil uji koefisien determinasi, Nilai $R Square$ sebesar 0,494 menunjukkan bahwa 49,4% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh komitmen kerja, pelatihan kerja, dan beban kerja, sedangkan 50,6% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,476 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dalam model, kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai adalah sebesar 47,6%. merupakan estimasi yang lebih konservatif, tetap menunjukkan bahwa model cukup baik dalam menjelaskan kinerja pegawai. Nilai korelasi ganda $R = 0,703$ menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel independen secara simultan dengan variabel dependen.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Purbalingga. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji parsial yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,116 lebih besar dibandingkan t tabel 1,988 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu, koefisien regresi sebesar 0,384 menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen kerja pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil pengujian statistik yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan mengindikasikan bahwa komitmen kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan bahwa komitmen kerja merupakan keterikatan emosional dan psikologis pegawai terhadap organisasi yang dapat meningkatkan semangat kerja serta

produktivitas. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja positif, disiplin, serta memiliki motivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Laia et al.,2024) Menyatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian oleh (Makarim & Jaidi, 2018) dan (Ramadhani, 2022) yang juga menyatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil tersebut dapat dipengaruhi oleh kondisi yang terjadi di Kantor Pertanahan Kabupaten Purbalingga. Tingkat kehadiran pegawai yang relatif baik menunjukkan adanya tanggung jawab dan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai target, menjaga disiplin kerja, dan memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden, sebagian besar pegawai memberikan jawaban setuju dan sangat setuju pada pernyataan yang berkaitan dengan komitmen kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki loyalitas terhadap organisasi, merasa bangga menjadi bagian dari instansi, serta memiliki keinginan untuk tetap berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Tingginya penilaian responden terhadap komitmen kerja menunjukkan bahwa variabel tersebut menjadi salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan melalui Teori AMO (*Ability, Motivation, Opportunity*). Dalam teori tersebut, komitmen kerja merupakan representasi dari dimensi motivation yang berfungsi sebagai pendorong perilaku kerja pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan semangat kerja, loyalitas, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, semakin tinggi komitmen kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa pelatihan kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 5,417 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, berdasarkan hasil analisis regresi, pelatihan kerja memiliki koefisien regresi terbesar dibandingkan variabel independen lainnya sehingga menjadi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pelatihan kerja yang diberikan organisasi, semakin tinggi pula kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan teknis, serta pemahaman pegawai terhadap prosedur kerja sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Temuan ini sejalan dengan teori *human capital* yang dikemukakan oleh Becker (1993) yang menyatakan bahwa investasi organisasi melalui pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi. Pelatihan tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis pegawai, tetapi juga meningkatkan kepercayaan diri, kemampuan memecahkan masalah, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Hasil distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memberikan jawaban Setuju terhadap indikator pelatihan kerja. Responden menilai bahwa tujuan pelatihan telah dipahami dengan baik, materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, metode penyampaian materi mudah dipahami, serta pelatih memiliki

kompetensi yang memadai. Meskipun demikian, indikator mengenai kesiapan dan partisipasi peserta masih memperoleh dominasi jawaban cukup setuju, sehingga aspek tersebut masih perlu ditingkatkan agar efektivitas pelatihan menjadi lebih optimal.

Penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Tarigan et al. (2021) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan Paramita et al. (2025) dan Wahyudi (2017) yang juga menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, Kantor Pertanahan Kabupaten Purbalingga perlu terus menyelenggarakan pelatihan yang relevan dengan perkembangan teknologi informasi, pelayanan publik, digitalisasi pertanahan, serta peningkatan kompetensi teknis maupun manajerial agar kualitas pelayanan kepada masyarakat dapat terus meningkat.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa beban kerja memiliki nilai t hitung sebesar -4,316 dengan tingkat signifikansi 0,000, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan pegawai, semakin rendah tingkat kinerja yang dihasilkan. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental, menurunkan konsentrasi, meningkatkan risiko kesalahan kerja, serta mengurangi efektivitas pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai target. Kondisi tersebut dapat berdampak pada penurunan kualitas pelayanan pertanahan apabila tidak dikelola secara tepat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori beban kerja yang dikemukakan oleh Tarwaka (2019) yang menjelaskan bahwa beban kerja merupakan sejumlah tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kapasitas fisik maupun mental yang dimilikinya. Apabila tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan pegawai, maka akan muncul kelelahan kerja, stres kerja, serta penurunan produktivitas. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden, mayoritas pegawai memberikan jawaban Cukup Setuju pada seluruh indikator beban kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa target pekerjaan, kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan pegawai, penyelesaian pekerjaan sesuai waktu, serta standar pekerjaan masih berada pada tingkat yang cukup baik, namun belum sepenuhnya optimal. Kondisi ini menunjukkan perlunya evaluasi terhadap pembagian tugas dan pengelolaan beban kerja agar lebih proporsional.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Agustin et al. (2023) yang menyatakan bahwa peningkatan beban kerja yang tidak diimbangi dengan jumlah pegawai, kompetensi, maupun dukungan organisasi akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Oleh karena itu, Kantor Pertanahan Kabupaten Purbalingga perlu melakukan evaluasi terhadap distribusi pekerjaan, pengaturan target kerja, pemanfaatan teknologi informasi, serta penambahan sumber daya manusia apabila diperlukan sehingga beban kerja pegawai tetap berada pada tingkat yang sesuai dengan kapasitas kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Kerja, Pelatihan Kerja, dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang dibuktikan melalui nilai F hitung sebesar 27,685 dengan signifikansi 0,000. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,494 menunjukkan bahwa ketiga variabel mampu menjelaskan 49,4% variasi kinerja pegawai, sedangkan 50,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, sistem penghargaan, dan budaya organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Purbalingga memerlukan pendekatan yang komprehensif melalui penguatan komitmen organisasi, penyelenggaraan pelatihan

kerja yang berkelanjutan, serta pengelolaan beban kerja secara proporsional agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan berkelanjutan.

SIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa komitmen kerja, pelatihan kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Purbalingga. Secara parsial, komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi komitmen yang dimiliki pegawai maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pelatihan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan, bahkan menjadi variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karena mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi pegawai. Sebaliknya, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga peningkatan beban kerja yang tidak seimbang dengan kapasitas pegawai dapat menurunkan produktivitas kerja. Secara simultan, komitmen kerja, pelatihan kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya penguatan komitmen organisasi, pelaksanaan pelatihan secara berkelanjutan, serta pengelolaan beban kerja yang proporsional sebagai upaya meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu instansi, yaitu Kantor Pertanahan Kabupaten Purbalingga, serta menggunakan kuesioner yang memungkinkan adanya subjektivitas jawaban responden. Selain itu, penelitian ini hanya menguji variabel komitmen kerja, pelatihan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian, menggunakan jumlah sampel yang lebih besar, serta menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, atau kompensasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perwira Purbalingga, atas dukungan yang telah diberikan selama proses penelitian dan penyusunan artikel jurnal ini. Dukungan tersebut menjadi bagian penting dalam membantu penulis menyelesaikan penelitian dan artikel ini dengan baik.

PERNYATAAN PENGGUNAAN KECERDASAN BUATAN (AI)

Penulis menyatakan bahwa alat kecerdasan buatan (AI): ChatGPT digunakan secara khusus untuk penyuntingan bahasa dan/atau perbaikan tata bahasa. Penggunaan AI tidak memengaruhi konten ilmiah, desain studi, analisis data, interpretasi data, hasil, maupun kesimpulan artikel ilmiah. Tanggung jawab penuh atas konten tetap berada pada penulis.

KONFLIK KEPENTINGAN

Penulis menyatakan tidak ada konflik kepentingan.

PENDANAAN

Penelitian ini tidak menerima dukungan finansial apa pun.

DAFTAR PUSTAKA

Agustin, T., Rahmah, Y. F., Haris, I. A., & Ponirah, A. (2023). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *SECAD: Secretary Administration Journal*, 3(2), 79–92. <https://jurnal.asmkencana.ac.id/index.php/SECAD/article/view/119>

- Ananda, R. (2024). *Komitmen kerja: Model kausal kepemimpinan, tim kerja, efikasi diri dan motivasi kerja*. UMSU Press.
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). The University of Chicago Press.
- Dessler, G. (2016). *Human resource management* (15th ed.). Pearson Education.
- Febryana, F. (2017). *Kinerja pegawai pada Subbag Umum Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY* [Skripsi sarjana, Universitas Negeri Yogyakarta]. <https://eprints.uny.ac.id/56199/>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Kantor Pertanahan Kabupaten Purbalingga. (2025). *Laporan kinerja (LKj) Kantor Pertanahan Kabupaten Purbalingga Tahun 2025*. Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional. <https://kab-purbalingga.atrbpn.go.id>
- Laia, N., Hia, L. H., & Sibuea, N. (2024). Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan dalam peningkatan produksi di UD. Efiyanto Medan Tembung. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4(2), 990–1003. <https://doi.org/10.55081/jurdip.v4i2.1919>
- Marhil, M. M. B., Masaud, K. A. R., & Majid, N. A. (2023). The mediating role of job satisfaction on the relationship between human resources management strategies and employees performance in Waha Oil & Gas Company in Libya. *American Journal of Economics and Business Innovation*, 2(1), 63–69. <https://doi.org/10.54536/ajebe.v2i1.1437>
- Makarim, M. H., & Jaidi, N. (2018). Pengaruh komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang BRI Sleman. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 7(6), 601–609.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Paramita, R., Yakup, & Utiahman, N. (2025). Pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sinar Gorontalo Berlian Motors (Mitsubishi). *Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi*, 5(2), 129–136. <https://doi.org/10.51903/jupea.v5i2.3895>
- Rakhman, C. U., Yudawisastira, H. G., Badriatin, T., Purba, J. H. V., Rinandiyana, R. L. R., Kurniawan, D., Ambarwati, R., Tamam, B., & Kusumawardhani, O. B. (2024). *Dasar-dasar manajemen (konsep, penerapan dan pengembangan keterampilan)*. Penerbit Widina.
- Ramadhani, J. (2022). Pengaruh komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(3), 1505–1513. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i3.2669>
- Rusdiana. (2025). *Psikologi organisasi*. MDP.
- Svinarky, I. (2020). *Sistem manajemen K3*. CV Batam Publisher.
- Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, 2(5), 370–377.
- Somaskandan, K., Arulandu, S., & Parayitam, S. (2022). A moderated-mediation model of individual learning and commitment: Part I. *The Learning Organization*, 29(4), 341–356. <https://doi.org/10.1108/TLO-12-2021-0139>
- Safitri, T. E., Kusuma, A., Setianingsih, R., & Yuslim. (2024). Pengaruh motivasi, disiplin, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada bagian pertanahan dan tata ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(1), 306–323.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tarwaka. (2019). *Ergonomi industri: Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja* (Edisi II). Harapan Press.
- Tarigan, N. L. L., Radito, T. A., & Purnamawati, A. (2021). Pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Aktual*, 18(2), 94–104. <https://jurnal.stieieu.ac.id/index.php/opt/article/view/210/154>

- Utama, R., & Wibisono, D. (2024). Proposed performance management system using KBPMS framework at PT. Kita Bersama. *Journal of Economics and Business UBS*, 13(1), 179–190. <https://doi.org/10.52644/joeb.v13i1.956>
- Widianingsih, T., Sadewisasi, W., & Santoso, D. (2023). Pengaruh pelatihan, budaya organisasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. *Sustainable Business Journal*, 2(1), 76–88.
- Wahyudi, T., Mardiana, & Sunarto. (2018). Pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan studi pada karyawan perusahaan hutan tanaman industri (HTI). *EKONOMIA*, 7(4).