

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen vital dalam organisasi publik karena mereka memainkan peran kunci dalam implementasi kebijakan dan layanan publik. Kualitas dan kapabilitas SDM menentukan efektivitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Dengan SDM yang kompeten dan bermotivasi tinggi, organisasi publik dapat meningkatkan efisiensi operasional dan responsivitas terhadap kebutuhan warga. Investasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM juga dapat memacu inovasi dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan yang dinamis. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik adalah kunci untuk mencapai tujuan strategis dan keberhasilan jangka panjang organisasi publik (Sumardjo & Priansa, 2018:115).

Banyak faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia di organisasi publik, termasuk kebijakan pemerintah yang menentukan standar dan regulasi kerja. Faktor kedua adalah lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai. Selain itu, ketersediaan pelatihan dan pengembangan profesional sangat penting untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi. Teknologi juga berperan besar dalam mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pekerjaan. Terakhir, budaya organisasi yang inklusif

dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan (Busro, 2018:91).

Kinerja karyawan di sebuah organisasi publik merujuk pada seberapa baik pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang baik penting karena langsung mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Evaluasi kinerja yang efektif membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai, serta menyediakan dasar untuk pengembangan lebih lanjut. Dengan kinerja yang optimal, organisasi publik dapat mencapai efisiensi operasional dan respons yang lebih baik terhadap kebutuhan publik. Oleh karena itu, pemantauan dan peningkatan kinerja karyawan adalah esensial untuk memastikan keberhasilan dan kredibilitas organisasi publik (Sedarmanyanti, 2018:12).

Komitmen karyawan sangat penting bagi pencapaian tujuan organisasi karena pegawai yang berkomitmen cenderung bekerja dengan dedikasi dan integritas tinggi. Karyawan lebih termotivasi untuk mencapai target dan berkontribusi secara positif terhadap keberhasilan tim dan organisasi secara keseluruhan. Komitmen ini juga meningkatkan loyalitas karyawan, mengurangi tingkat *turnover*, dan menumbuhkan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Selain itu, karyawan yang berkomitmen biasanya lebih proaktif dalam mencari solusi dan inovasi, yang dapat mempercepat pencapaian tujuan strategis organisasi. Oleh karena itu, membangun dan

mempertahankan komitmen karyawan adalah kunci untuk memastikan organisasi tetap kompetitif dan berhasil (Mangkunegara, 2017:36).

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja, yaitu dorongan internal atau eksternal yang membuat seseorang bersemangat untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaannya. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kepuasan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Faktor-faktor seperti penghargaan, lingkungan kerja yang mendukung, dan peluang pengembangan karier dapat meningkatkan motivasi kerja. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan penurunan kinerja, ketidakpuasan, dan bahkan *turnover* yang tinggi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami dan meningkatkan motivasi kerja agar karyawan dapat memberikan performa terbaik mereka (Sofyandi, 2015:69).

Lingkungan kerja, yang mencakup segala aspek fisik, sosial, dan psikologis tempat karyawan bekerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan dan kesejahteraan karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih produktif dan efisien. Faktor-faktor seperti kebersihan, pencahayaan, kebisingan, hubungan antarpegawai, dan dukungan dari manajemen semuanya berkontribusi terhadap kualitas lingkungan kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres, ketidakpuasan, dan penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu, menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang positif adalah penting untuk

memastikan karyawan dapat memberikan performa terbaik mereka (Afandi, 2018:98).

Pelatihan SDM, yaitu proses pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan melalui berbagai metode seperti kursus, workshop, dan pelatihan *on-the-job*, memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Dengan pelatihan yang tepat, karyawan dapat meningkatkan kemampuan teknis dan non-teknis mereka, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Pelatihan juga membantu karyawan tetap *up-to-date* dengan perkembangan teknologi dan praktik terbaru dalam bidang pekerjaan mereka. Selain itu, pelatihan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, karena karyawan merasa dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang (Mangkunegara, 2017:214).

Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab atas pengelolaan, pengaturan, dan pelayanan di bidang pertanahan di wilayah Kabupaten Kudus. Lembaga ini memainkan peran penting dalam memastikan tertib administrasi pertanahan, penyelesaian sengketa tanah, pengukuran dan pemetaan lahan, serta penyediaan informasi yang akurat dan transparan bagi masyarakat. Kantor Pertanahan Kudus juga berkomitmen untuk mendukung program sertifikasi tanah nasional guna memberikan kepastian hukum atas kepemilikan lahan kepada warga. Dengan visi untuk mewujudkan pelayanan pertanahan yang profesional, cepat, dan berintegritas, dinas ini terus berupaya meningkatkan kualitas layanan melalui inovasi dan pemanfaatan teknologi informasi, serta kerjasama dengan berbagai

pihak terkait. Sebagai upaya mendukung pembangunan daerah, Kantor Pertanahan Kudus juga berperan aktif dalam perencanaan tata ruang dan pemanfaatan lahan yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan. Namun fakta di lapangan menunjukkan bahwa kinerja Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus belum maksimal sebagaimana dilihat dalam tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Tabulasi Data Kinerja Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus

No	Aspek Utama	Deskripsi	Skor Target (0-100)	Skor Realisasi (0-100)
1	Kepuasan Masyarakat	Tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan oleh kantor pertanahan.	85	72
2	Waktu Penyelesaian Layanan	Kecepatan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan proses dan administrasi pertanahan.	90	76
3	Transparansi dan Akuntabilitas	Keterbukaan informasi dan tanggung jawab dalam pengelolaan dan pelaporan kegiatan pertanahan.	80	68
4	Efektivitas Penggunaan Anggaran	Kemampuan dinas dalam menggunakan anggaran secara efektif dan efisien untuk mencapai target.	85	70

Sumber: LPJ Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus, 2024.

Indikator kinerja Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus yang belum maksimal berdasarkan laporan pertanggungjawaban. Tabulasi ini mencakup empat aspek utama beserta skor target dan realisasinya, Tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan dinas masih berada di bawah target yang ditetapkan. Dengan realisasi 72% dari target 85%, perlu ada upaya perbaikan

dalam kualitas layanan dan cara dinas berkomunikasi dengan masyarakat. Kecepatan dalam penyelesaian layanan juga belum mencapai target yang diharapkan, dengan realisasi 76% dari target 90%. Ini menunjukkan bahwa perlu ada peningkatan efisiensi dalam proses administrasi dan pelayanan. Keterbukaan informasi dan tanggung jawab dalam pelaporan masih kurang optimal, dengan realisasi hanya 68% dari target 80%. Ini mengindikasikan perlunya peningkatan dalam transparansi dan akuntabilitas pengelolaan kegiatan. Penggunaan anggaran oleh dinas masih belum sepenuhnya efektif, dengan realisasi 70% dari target 85%. Diperlukan upaya untuk meningkatkan efisiensi dalam penggunaan anggaran agar lebih sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Permasalahan juga terjadi pada variabel komitmen karyawan sebagaimana dilihat dalam tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2

Data Presensi Apel Pagi Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus 2023

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Apel Pagi	
			Tidak Apel	Terlambat
1.	Januari	142	16	21
2.	Februari	142	18	23
3.	Maret	142	15	25
4.	April	142	19	24
5.	Mei	142	20	22
6.	Juni	142	17	21
7.	Juli	142	16	24
8.	Agustus	142	18	23
9.	September	142	19	22
10.	Oktober	142	15	25
11.	November	142	16	21
12.	Desember	142	17	23

Sumber: *e-Presensi* Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus, 2024.

Sebelum memulai kegiatan dan tugas rutin setiap pagi dilaksanakan apel pagi, pada apel pagi ini bertujuan untuk menanamkan rasa disiplin, meningkatkan dedikasi dan komitmen karyawan, karena dalam apel ini disampaikan informasi-informasi dari Pembina apel, dan doa ndicat. Kehadiran pada kegiatan seperti apel pagi mencerminkan keterlibatan dalam budaya organisasi dan penghargaan terhadap komunikasi dan koordinasi antara pimpinan maupun dengan pegawai lainnya. Tidak mengikuti apel pagi dapat mengurangi kesempatan untuk berinteraksi dan berkoordinasi dengan rekan kerja, yang dapat mempengaruhi efektivitas tim dan pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan tabel 2 tersebut menunjukkan adanya permasalahan pada komitmen karyawan di mana terdapat ketidaksesuaian pada ndicator adanya perasaan menjadi bagian dari organisasi (*a sense of belonging to the organization*) karena data menunjukkan bahwa pegawai yang terlambat kerja dan tidak mengikuti apel pagi yang diadakan oleh instansi setiap harinya. Terdapat permasalahan pada aspek motivasi kerja yang bisa dilihat dalam tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3**Daftar Cuti Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus Tahun 2023**

Bulan	Sakit	Izin/ Cuti Tahunan	Cuti Alasan Penting	Total
Januari	6	2		8
Februari	8	1	2	11
Maret	5		3	8
April	10	1		11
Mei	9		4	13
Juni	5	2	2	9
Juli	6		2	8
Agustus	8	3		11
September	7		4	11
Oktober	5	6	2	13
November	8	3	2	13
Desember	6	2	3	11
Jumlah Total				127

Sumber: Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus, 2024.

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa motivasi pegawai dalam bekerja masih harus diperbaiki karena selama tahun 2023 terdapat 127 orang yang mengajukan cuti dengan alasan yang beragam sehingga menghambat efektivitas kerja Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus. Faktor selanjutnya yaitu lingkungan kerja yang bisa dilihat pada tabel 1.4.

Tabel 1. 4
Perbandingan Standar dan Realisasi Lingkungan Kerja di Kantor
Pertanahan Kabupaten Kudus

Aspek Lingkungan Kerja	Standar (Harapan)	Realisasi (Fakta)	Permasalahan yang Terjadi
Fasilitas Kerja	Peralatan modern dan berfungsi dengan baik	Peralatan beberapa kali rusak	Waktu kerja terbuang untuk perbaikan alat
Hubungan Antar Karyawan	Komunikasi dan kolaborasi yang baik	Komunikasi antar divisi masih kurang	Hambatan dalam koordinasi pekerjaan
Tata Letak Ruang Kerja	Tata letak ergonomis dan memfasilitasi alur kerja	Tata letak kurang efisien	Karyawan merasa terhambat dalam mobilitas dan interaksi

Sumber: Data Dokumentasi Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus, 2024.

Tabel 1.4 menggambarkan perbandingan antara standar dan realisasi lingkungan kerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus. Dalam aspek fasilitas kerja juga menunjukkan masalah dengan peralatan yang sering rusak, sehingga waktu produktif karyawan berkurang. Selain itu, hubungan antar karyawan dan tata letak ruang kerja yang belum optimal juga menyebabkan hambatan dalam koordinasi dan alur kerja yang efisien. Dari tabel ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa ketidaksesuaian antara standar dan realisasi yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kenyamanan, efisiensi, dan produktivitas karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus. Faktor selanjutnya yaitu pelatihan SDM terlihat pada tabel 1.5.

Tabel 1.5
Perbandingan Standar dan Realisasi Pelatihan SDM di Kantor Pertanahan
Kabupaten Kudus

Aspek Pelatihan SDM	Standar (Harapan)	Realisasi (Fakta)	Permasalahan yang Terjadi
Metode Pelatihan	Pelatihan berbasis teori dan praktik (simulasi, studi kasus)	Lebih banyak teori, sedikit praktik	Karyawan kesulitan menerapkan teori ke dalam pekerjaan nyata
Evaluasi Pasca Pelatihan	Evaluasi berkala dan tindak lanjut setelah pelatihan	Tidak ada evaluasi lanjutan setelah pelatihan	Tidak ada pemantauan peningkatan kinerja pasca pelatihan
Keterlibatan Karyawan dalam Pelatihan	Semua karyawan diikutsertakan dalam pelatihan sesuai bidang	Hanya sebagian karyawan yang mengikuti pelatihan	Tidak semua karyawan mendapat kesempatan meningkatkan kompetensi

Sumber: Data Dokumentasi Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus, 2024.

Tabel 1.5 menunjukkan perbedaan antara standar dan realisasi pelatihan SDM di Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus. Dalam hal metode pelatihan yang idealnya mencakup teori dan praktik, ternyata lebih menekankan pada teori saja, sehingga karyawan kesulitan menerapkan pengetahuan tersebut dalam pekerjaan sehari-hari. Ketiadaan evaluasi pasca pelatihan juga menjadi masalah, karena tanpa evaluasi dan tindak lanjut, peningkatan kompetensi karyawan sulit untuk diukur. Masalah lainnya, tidak semua karyawan mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan, karena keterlibatan karyawan dalam pelatihan hanya terbatas pada sebagian karyawan saja.

Penelitian terdahulu tidak selalu konsisten dalam menemukan pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan pelatihan SDM terhadap kinerja karyawan melalui komitmen karyawan. Variabel motivasi kerja, Hastuti (2021) serta Miftachudin & Suhermin (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan. Hasil yang sama ditunjukkan penelitian Suratno & Fauzan (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mustakim & Yurnalis (2022), Haviz et al., (2023) serta Marlin et al., (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Prasasti et al., (2024), Kurniawan et al., (2022) serta Rakhmawati et al., (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan. Hasil berbeda ditunjukkan oleh Fathoni et al., (2022), Widjaya et al., (2021) serta Kurniawan & Pratiwi (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Fau et al., (2021), Anggriawan et al., (2023) serta Mastur (2022) menyatakan bahwa pelatihan SDM berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Yudiani et al., (2023), Pinangkaan et al., (2020) serta Putra et al., (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan SDM tidak berpengaruh terhadap komitmen karyawan.

Hastuti (2021), Pratiwi et al., (2023) serta Wibowo (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan Syam et al., (2024), Yudiani et al., (2023) serta Syahril et al.,

(2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Elizar & Tanjung (2021), Utami & Dharmayasa (2023) serta Sanjaya et al., (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan yang dilakukan oleh Kuswantoro & Zaidan (2020), Rakhmawati et al., (2021) serta Warongan et al., (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Elizar & Tanjung (2021), Anggriawan et al., (2023) serta Wiraguna et al., (2022) menyatakan bahwa pelatihan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Yudiani et al., (2023), Prasetya et al., (2021) serta Atawirudi et al., (2020) yang menunjukkan bahwa pelatihan SDM tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hastuti (2021), Utami & Dharmayasa (2023) serta Sanjaya et al., (2022) menyatakan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan yang dilakukan oleh Rakhmawati et al., (2021), Wibowo (2021) serta Syahril et al., (2022) menyatakan bahwa komitmen karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Haviz et al., (2023), Hastuti (2021) serta Kuswantoro & Zaidan (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kinerja karyawan. Marlin et al., (2024), Prawitasari et al., (2022) serta Anggriawan et al., (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kinerja karyawan. Haviz et al., (2023), Kuswantoro & Zaidan (2020) serta Prasasti et al., (2024) menyatakan

bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kinerja karyawan. Rakhmawati et al., (2021), Widjaya et al., (2021) serta Kurniawan et al., (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kinerja karyawan. Mastur (2022), Putra et al., (2020) serta Hastuti (2021) menyatakan bahwa pelatihan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kinerja karyawan. Haviz et al., (2023), Anggriawan et al., (2023) serta Kuswantoro & Zaidan (2020) menyatakan bahwa pelatihan SDM tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, membuat penulis tertarik untuk meneliti sejauh mana pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan pelatihan SDM terhadap kinerja karyawan melalui komitmen karyawan, dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan SDM terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Karyawan sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus)”**.

1.2 Ruang Lingkup

Maka dalam penelitian ini peneliti membatasi permasalahan sebagai berikut:

- a. Variabel dalam penelitian ini meliputi :
 - 1) Variabel eksogen meliputi motivasi kerja, lingkungan kerja dan pelatihan SDM.
 - 2) Variabel endogen meliputi kinerja karyawan.
 - 3) Variabel intervening meliputi komitmen karyawan.
- b. Obyek penelitian pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus.
- c. Subyek penelitian pada pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus.

1.3 Perumusan Masalah

Terdapat beberapa permasalahan antara lain:

- a. Motivasi kerja: motivasi kerja pegawai perlu ditingkatkan, karena 127 pegawai yang mengajukan cuti sepanjang 2023 telah menghambat efektivitas kerja Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus (Tabel 1.3).
- b. Lingkungan kerja: ketidaksesuaian antara standar dan realisasi lingkungan kerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus, terutama dalam aspek fasilitas, hubungan antar karyawan, dan tata letak ruang kerja, yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kenyamanan, efisiensi, dan produktivitas karyawan (Tabel 1.4).
- c. Pelatihan SDM: pelatihan SDM di Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus lebih berfokus pada teori tanpa praktik, tidak ada evaluasi pasca pelatihan,

dan hanya sebagian karyawan yang terlibat, sehingga kompetensi sulit ditingkatkan (Tabel 1.5).

- d. Komitmen karyawan: ketidakhadiran karyawan dalam apel pagi mencerminkan kurangnya komitmen dan rasa memiliki terhadap organisasi, yang dapat menghambat komunikasi, koordinasi, serta efektivitas tim dalam mencapai tujuan organisasi (Tabel 1.2).
- e. Kinerja karyawan : indikator kinerja Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus yang belum maksimal mencakup tingkat kepuasan masyarakat (72% dari target 85%), kecepatan layanan (76% dari target 90%), keterbukaan informasi (68% dari target 80%), dan efektivitas penggunaan anggaran (70% dari target 85%), yang semuanya memerlukan perbaikan dalam kualitas layanan, efisiensi, transparansi, dan pengelolaan anggaran (Tabel 1.1).

Berdasarkan rumusan masalah maka pertanyaan penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen karyawan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus?
- b. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus?
- c. Bagaimana pengaruh pelatihan SDM terhadap komitmen karyawan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus?
- d. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus?

- e. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus?
- f. Bagaimana pengaruh pelatihan SDM terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus?
- g. Bagaimana pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen karyawan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus.
- b. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus.
- c. Menganalisis pengaruh pelatihan SDM terhadap komitmen karyawan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus.
- d. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus.
- e. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus.
- f. Menganalisis pengaruh pelatihan SDM terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus.
- g. Menganalisis pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus.

1.5 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi penting dalam literatur manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Memperkaya pemahaman tentang bagaimana motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan SDM dapat secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan melalui peningkatan komitmen karyawan.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini juga diharapkan memberikan panduan praktis tentang pentingnya investasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM serta menciptakan lingkungan kerja yang positif untuk memaksimalkan potensi karyawan dan mencapai tujuan organisasi.