



Pengaruh Pelatihan, Human Capital, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Petugas SUSENAS 2024 di BPS Kota Pasuruan

Dinda Anggi Cipta Pratiwi^{1*}, Vita Fibriyani², Eni Erwantiningsih³

¹⁻³ Universitas Merdeka Pasuruan, Indonesia

Alamat: Jl. Ir. H. Juanda No.68, Tapaan, Kec. Bugul Kidul, Kota Pasuruan, Jawa Timur 67129

*Korespondensi penulis: dindapratiwi1364@gmail.com

Abstract. *The phenomenon underlying this research is the importance of statistical data quality in national and regional development planning, which is highly dependent on the accuracy and precision of field survey data. In this context, the performance of National Socioeconomic Survey (SUSENAS) officers is a crucial factor determining the quality of collected data. Therefore, this study aims to determine the effect of training, human capital, and workload on the performance of 2024 SUSENAS officers at the Central Statistics Agency (BPS) of Pasuruan City. This study uses a quantitative approach with a survey method. The population in this study were all 2024 SUSENAS field officers at BPS Pasuruan City, with a sample size of 37 people. Data collection techniques were carried out through the distribution of questionnaires compiled based on the indicators of each variable. The obtained data were analyzed using multiple linear regression methods to test the simultaneous and partial effects of the independent variables on the dependent variable. The results show that training, human capital, and workload simultaneously have a significant effect on the performance of SUSENAS officers. This is evidenced by the calculated F value of 23.514 which is greater than the F table of 2.891 and the significance value of 0.000 which is smaller than $\alpha = 0.05$. The coefficient of determination (R^2) value of 68.1% indicates that the three variables are able to explain the variation in officer performance by 68.1%, with the contribution of training of 24.3%, human capital 21.0%, and workload 22.8%. Partially, the three variables are also proven to have a significant effect on performance. Among the three, training is the most dominant variable with a beta coefficient value of 0.394 or contributing 39.4%. These findings are expected to be the basis for consideration for BPS Pasuruan City in formulating strategies to improve the performance of field officers.*

Keywords: *Central Bureau of Statistics of Pasuruan City, Human Capital, Performance, Training, Workload*

Abstrak. Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah pentingnya kualitas data statistik dalam perencanaan pembangunan nasional dan daerah, yang sangat bergantung pada akurasi dan ketepatan data hasil survei lapangan. Dalam konteks ini, kinerja petugas Survei Sosial Ekonomi Nasional (SUSENAS) menjadi faktor krusial yang menentukan kualitas data yang dikumpulkan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, human capital, dan beban kerja terhadap kinerja petugas SUSENAS tahun 2024 di Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Pasuruan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas lapangan SUSENAS tahun 2024 di BPS Kota Pasuruan, dengan jumlah sampel sebanyak 37 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan maupun parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, human capital, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas SUSENAS. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 23,514 yang lebih besar dari Ftabel sebesar 2,891 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 68,1% menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja petugas sebesar 68,1%, dengan kontribusi pelatihan sebesar 24,3%, human capital 21,0%, dan beban kerja 22,8%. Secara parsial, ketiga variabel juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Di antara ketiganya, pelatihan merupakan variabel yang paling dominan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,394 atau berkontribusi sebesar 39,4%. Temuan ini diharapkan menjadi dasar pertimbangan bagi BPS Kota Pasuruan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja petugas lapangan, melalui penyelenggaraan pelatihan yang lebih terarah.

Kata kunci: Badan Pusat Statistik Kota Pasuruan, Beban Kerja, *Human Capital*, Kinerja, Pelatihan

1. LATAR BELAKANG

Kinerja petugas survei memiliki peranan penting dalam mendukung kualitas data statistik sebagai dasar perencanaan dan evaluasi pembangunan. Di era *Sustainable Development Goals* (SDGs), data yang akurat menjadi acuan dalam menetapkan kebijakan yang berorientasi hasil. Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Pasuruan merupakan lembaga penyedia data statistik yang kredibel, salah satunya melalui pelaksanaan Survei Sosial Ekonomi Nasional (SUSENAS), yang mencakup berbagai bidang seperti pendidikan, kesehatan, perumahan, dan konsumsi rumah tangga. Kualitas data SUSENAS sangat bergantung pada kinerja petugas survei di lapangan. Petugas lapangan dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti cakupan wilayah yang luas, jumlah responden yang besar, tekanan waktu, hingga responden yang sulit ditemui atau enggan memberikan informasi. Dalam kondisi tersebut, peningkatan kinerja petugas menjadi keharusan agar hasil survei yang dihasilkan tetap akurat, tepat waktu, dan dapat dipercaya. Tiga faktor yang mempengaruhi kinerja petugas adalah pelatihan, *human capital*, dan beban kerja.

Kinerja mencerminkan sejauh mana seseorang mampu menjalani tugas yang diberi dengan tuntas, serta selaras dengan harapan organisasi, baik dari aspek kualitas maupun konsistensi pelaksanaan (Hasibuan, 2016). Pelatihan merupakan proses strategis untuk meningkatkan kompetensi petugas dalam hal teknis, keterampilan komunikasi, hingga pemahaman prosedur survei. Mangkuprawira (2015) menyatakan bahwa pelatihan memegang peran penting dalam memaksimalkan potensi petugas secara jangka pendek maupun jangka panjang. Pelatihan yang baik membantu petugas menyesuaikan diri dengan standar kerja dan menghindari kesalahan saat pelaksanaan survei (Dessler, 2015). Selain pelatihan, *human capital* atau modal manusia juga memainkan peranan besar dalam menentukan kinerja. Menurut Armstrong, (2016) *Human capital* meliputi aspek intelektual, pengalaman, dan keterampilan interpersonal yang dimiliki petugas. Beban kerja juga menjadi tantangan tersendiri yang sering kali berdampak negatif pada kinerja. Beban kerja yang tinggi dapat memicu stres, kelelahan, dan penurunan motivasi. Yustikasari dan Santoso (2024) menjelaskan bahwa beban kerja yang melebihi kapasitas individu akan menghambat penyelesaian tugas secara optimal. Situasi ini menunjukkan bahwa petugas SUSENAS 2024 menghadapi tantangan yang signifikan, seperti target waktu yang ketat, jumlah responden yang besar, serta luas wilayah yang harus dijangkau. Dalam kondisi tersebut, penguatan pelatihan, pengelolaan *human capital*, dan penataan beban kerja menjadi aspek strategis yang perlu diperhatikan agar kinerja petugas tetap optimal dan data yang dikumpulkan valid serta tepat waktu.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Pasuruan yang berlokasi di Jalan Panglima Sudirman No. 84, Kelurahan Purworejo, Kecamatan Purworejo, Kota Pasuruan, Jawa Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 petugas lapangan survei sosial ekonomi nasional (SUSENAS) tahun 2024 di BPS Kota Pasuruan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *non-probability sampling* dengan pendekatan teknik sensus atau sampling jenuh. Dalam hal ini, jumlah petugas yang dijadikan responden berjumlah 37 orang.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, studi pustaka, dan penyebaran kuesioner yang mengukur variabel pelatihan, human capital, beban kerja, dan kinerja petugas menggunakan skala Likert. Data yang terkumpul kemudian diolah melalui beberapa tahap, yakni editing, coding, processing, dan cleaning menggunakan perangkat lunak SPSS. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan program SPSS.

Dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi linier berganda memenuhi kriteria Best Linear Unbiased Estimator (BLUE). Uji normalitas dilakukan dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* dan visualisasi grafik *Normal P-P Plot* untuk mengetahui apakah data residual tersebar normal. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat konsistensi varian residual antar pengamatan dan dilakukan dengan mengamati pola scatterplot. Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi adanya korelasi antar variabel bebas dengan menggunakan nilai tolerance ($> 0,1$) dan VIF (< 10). Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan terikat bersifat linear dengan melihat signifikansi deviasi dari linearitas ($p > 0,05$).

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh simultan beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi yang digunakan merujuk pada rumus Sugiyono (2018), yaitu $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$, di mana Y adalah kinerja, X_1 adalah pelatihan, X_2 adalah *human capital*, X_3 adalah beban kerja, α adalah konstanta, β adalah koefisien regresi, dan e adalah error. Selanjutnya, dilakukan analisis koefisien determinasi (*Adjusted R²*) untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai *Adjusted R²* mendekati 1 menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan proporsi besar dari variasi variabel dependen.

Untuk pengujian hipotesis digunakan dua jenis uji, yaitu uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t). Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Sedangkan

uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Analisis pengaruh dominan berdasarkan nilai koefisien beta standar (β), untuk mengidentifikasi variabel bebas mana yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja petugas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

➤ Uji Instrumen Penelitian

• Uji Validitas

Penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner dengan 38 butir pernyataan yang disebar ke 37 Responden. Nilai r_{tabel} untuk $N=37$ dengan $df=2$ dan taraf kepercayaan 5% yaitu 0,325. Uji variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel		r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Kinerja Petugas (Y)	Y.1	0,381	0,325	Valid
		Y.2	0,639	0,325	Valid
		Y.3	0,619	0,325	Valid
		Y.4	0,561	0,325	Valid
		Y.5	0,589	0,325	Valid
		Y.6	0,523	0,325	Valid
		Y.7	0,355	0,325	Valid
		Y.8	0,487	0,325	Valid
2	Pelatihan (X ₁)	X1.1	0,509	0,325	Valid
		X1.2	0,743	0,325	Valid
		X1.3	0,477	0,325	Valid
		X1.4	0,705	0,325	Valid
		X1.5	0,743	0,325	Valid
		X1.6	0,632	0,325	Valid
		X1.7	0,793	0,325	Valid
		X1.8	0,692	0,325	Valid
		X1.9	0,625	0,325	Valid
		X1.10	0,696	0,325	Valid
		X1.11	0,45	0,325	Valid
		X1.12	0,441	0,325	Valid
3	Human Capital (X ₂)	X2.1	0,564	0,325	Valid
		X2.2	0,592	0,325	Valid
		X2.3	0,686	0,325	Valid
		X2.4	0,401	0,325	Valid
		X2.5	0,811	0,325	Valid
		X2.6	0,824	0,325	Valid
		X2.7	0,703	0,325	Valid

4		X2.8	0,792	0,325	Valid
		X2.8	0,386	0,325	Valid
		X2.10	0,464	0,325	Valid
		X2.11	0,471	0,325	Valid
		X2.12	0,358	0,325	Valid
	Beban Kerja (X ₃)	X3.1	0,440	0,325	Valid
		X3.2	0,391	0,325	Valid
		X3.3	0,725	0,325	Valid
		X3.4	0,773	0,325	Valid
		X3.5	0,693	0,325	Valid
		X3.6	0,515	0,325	Valid

Sumber data : diolah peneliti, 2025

Tabel 1 menunjukkan perolehan pengujian validitas menemui, artinya tiap pernyataannya pada kuesioner terbilang valid atau layak guna menjabarkan indikator yang sedang diteliti, sebab mempunyai skor $r_{hitung} > r_{tabel}$.

• Uji reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien *cronbach's alpha* dengan nilai signifikansi 0,05. Instrumen dianggap reliabel jika nilai *cronbach's alpha* $> 0,6$.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kinerja (Y)	0.634	Reliabel
2	Pelatihan (X ₁)	0.861	Reliabel
3	Human Capital (X ₂)	0.830	Reliabel
4	Beban Kerja (X ₃)	0.633	Reliabel

Sumber data : diolah peneliti, 2025

Tabel 2 menunjukkan hasil uji reabilitas pada semua variabel memiliki nilai yang reliabel dengan hasil *Cronbach Alpha* nya melebihi 0,60, dapat disimpulkan tiap variabelnya reliabel yang maknanya kuesioner yang dipakai pada kajian ini ialah kuesioner yang reliabel atau handal.

➤ Uji asumsi klasik

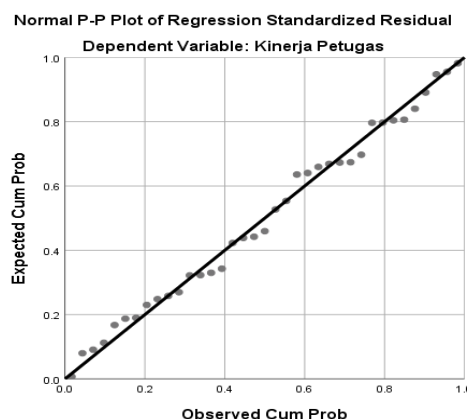
• Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Kriteria	Nilai	Keterangan
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}	Residual berdistribusi Normal

Sumber data : diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 3, tercermin pengujian normalitas dimana Asymp Sig. (2-tailed) yang didapati mencapai $0,200 > 0,05$. Hasilnya, pada analisa datanya ini berdistribusi normal.



Sumber data : diolah peneliti, 2025

Gambar 1 Perolehan Pengujian *Normal P-Plot*

Gambar di atas menunjukkan perolehan pengujian *normal P-Plot* tercermin data menyebar di sekeliling garis diagonal dan ikut dengan arah garis diagonalnya, alhasil bisa diambil simpulan bahwa model regresi ini memenuhi asumsi normalitas, maknanya model regresi variabel pelatihan (X_1), *Human Capital* (X_2), Beban Kerja (X_3) dan Kinerja (Y) mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal

- **Uji Multikolinearitas**

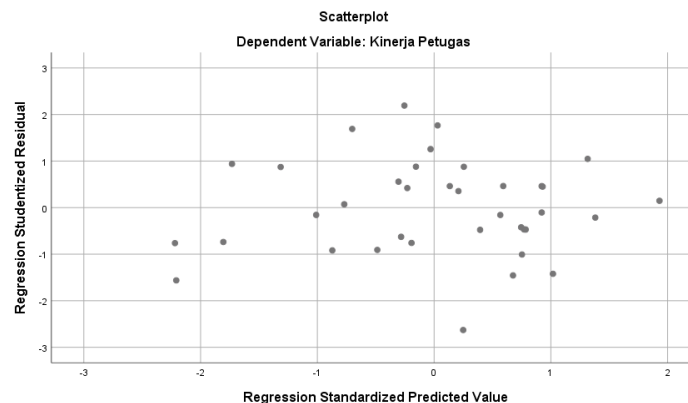
Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pelatihan (X_1)	0,751	1.332	Tidak Terjadi Multikolinieritas
<i>Human Capital</i> (X_2)	0,76	1.316	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Beban Kerja (X_3)	0,592	1.688	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber data : diolah peneliti, 2025

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* variabel pelatihan (X_1) mencapai 0,751, variabel *human capital* (X_2) mencapai 0,760, dan variabel beban kerja (X_3) mencapai 0,592, nilainya $>0,10$. Sedangkan untuk nilai VIF pada masing-masing variabel bebas yakni variabel pelatihan (X_1) mencapai 1,332, variabel *human capital* (X_2) mencapai 1,316, dan variabel beban kerja (X_3) mencapai 1,688, nilainya $<10,00$. Sehingga bisa diambil simpulan bahwasanya pada analisis ini tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

- **Heteroskedastisitas**



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber data : diolah peneliti, 2025

Hasil menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa pola yang teratur, yang menandakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

- **Uji Linearitas**

Tabel 5. Hasil Uji Lineritas

Hubungan Antar Variabel	Deviation from Linearity		Keterangan
	Sig.	Alpha	
Pelatihan (X_1) dengan Kinerja (Y)	0,056	0,05	Hubungan Linier
<i>Human Capital</i> (X_2) dengan Kinerja (Y)	0,900	0,05	Hubungan Linier
Beban Kerja (X_3) dengan Kinerja (Y)	0,903	0,05	Hubungan Linier

Sumber data : diolah peneliti, 2025

Tabel 5 menunjukkan nilai signifikansi *Deviation from Linearity* antara variabel pelatihan (X_1) yakni mencapai $0,056 > 0,05$ dan *human capital* (X_2) yakni mencapai $0,900 > 0,05$ dan beban kerja (X_3) yakni mencapai $0,903$. Berdasar kepada kriteria pengambilan keputusan apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka korelasi variabel independen terhadap variabel dependen memiliki hubungan yang linear.

➤ Teknik analisis data

• Analisis regresi linear berganda

Tabel 6. Pengaruh Pelatihan, *Human Capital* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan

Variabel Independen	Variabel Dependen	Unstandardized Coefficients		Pengaruh
		B	Std.Error	
Pelatihan (X ₁)	Kinerja (Y)	0,199	0,057	Positif
<i>Human Capital</i> (X ₂)		0,188	0,059	Positif
Beban Kerja (X ₃)		0,338	0,132	Positif
Constant : Unstandardized Coefficients (B= 1.637 ; Std Error= 3.065)				

Sumber data : diolah peneliti, 2025

$$Y = 1,637 + 0,199 X_1 + 0,188 X_2 + 0,338 X_3$$

Dari persamaan regresi berganda di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) ialah 1,637 yang berarti jika variabel pelatihan(X₁), *human capital*(X₂), dan beban kerja(X₃) mempunyai nilai = 0 atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja petugas adalah 1,637.
- Nilai koefisien variabel pelatihan (X₁) ialah 0,199 artinya jika pelatihan mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja petugas akan mengalami kenaikan sebesar 0,199. Koefesien regresi bernilai positif antara pelatihan dengan kinerja petugas. Hal ini menunjukkan apabila pelatihan semakin meningkat, maka kinerja petugas pun akan semakin meningkat.
- Nilai koefisien variabel *human capital* (X₂) ialah 0,188 artinya jika *human capital* mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja petugas akan mengalami kenaikan sebesar 0,188. Koefesien regresi bernilai positif antara capital human dengan kinerja petugas. Hal ini menunjukkan apabila *human capital* semakin meningkat, maka kinerja petugas pun akan semakin meningkat.
- Nilai koefisien variabel beban kerja (X₃) ialah 0,338 artinya jika beban kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja petugas akan mengalami kenaikan sebesar 0,338. Koefesien regresi bernilai positif antara beban kerja dengan kinerja petugas. Hal ini menunjukkan apabila beban kerja semakin meningkat, maka kinerja petugas pun akan semakin meningkat.

- **Analisis Koefisiensi Determinasi (Adjusted R²)**

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R Square) Pengaruh Pelatihan, Human Capital dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Petugas Secara Simultan

Variabel Independen	Variabel Dependen	R Square
Pelatihan (X ₁)	Kinerja (Y)	0.681
Human Capital (X ₂)		
Beban Kerja (X ₃)		

Sumber data : diolah peneliti, 2025

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai koefisiensi determinasi (*R Square*) yakni mencapai 0,681. Nilai tersebut berarti pengaruh pelatihan, *human capital*, dan beban kerja atas kinerja petugas mencapai 0,681 (68,1%) sedangkan 31,9% nya dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.

Tabel 8. Pengaruh Pelatihan dan *Human Capital* Terhadap Kinerja Petugas Secara Simultan

Variabel Independen	Variabel Dependen	R Square
Pelatihan (X ₁)	Kinerja (Y)	0.618
Human Capital (X ₂)		

Sumber data : diolah peneliti, 2025

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai koefisiensi determinasi (*R Square*) yakni mencapai 0,618. Nilai tersebut berarti pengaruh variabel pelatihan dan *human capital* terhadap variabel kinerja petugas mencapai 0,618 (61,8%) sedangkan 38,2% nya dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.

Tabel 9. Pengaruh Pelatihan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Petugas Secara Simultan

Variabel Independen	Variabel Dependen	R Square
Pelatihan (X ₁)	Kinerja (Y)	0.583
Beban Kerja (X ₃)		

Sumber data : diolah peneliti, 2025

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai koefisiensi determinasi (*R Square*) yakni mencapai 0,583. Nilai tersebut berarti pengaruh variabel pelatihan dan beban kerja terhadap variabel kinerja petugas yakni mencapai 0,583 (58,3%) sedangkan 41,7% nya dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.

Tabel 10. Pengaruh *Human Capital* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Secara Simultan

Variabel Independen	Variabel Dependen	R Square
<i>Human Capital</i> (X ₂)	Kinerja (Y)	0.564
Beban Kerja (X ₃)		

Sumber data : diolah peneliti, 2025

Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai koefisiensi determinasi (*R Square*) yakni mencapai 0,564. Nilai tersebut berarti pengaruh variabel pelatihan, *human capital*, dan beban kerja terhadap variabel kinerja petugas yakni mencapai 0,564 (56,4%) sedangkan 43,6% nya dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.

➤ **Pengujian Hipotesis**

- Uji simultan (Uji f)

Tabel 11. Uji Signifikansi Secara Simultan

Pengaruh Pelatihan, <i>Human Capital</i> dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Petugas Secara Simultan					
Variabel Independen	Variabel Dependen	f _{hitung}	f _{tabel}	Sig.	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	Kinerja (Y)	23,514	2,891	0.000	H ₁ Diterima
<i>Human Capital</i> (X ₂)					
Beban Kerja (X ₃)					
Pengaruh Pelatihan dan <i>Human Capital</i> Terhadap Kinerja Petugas Secara Simultan					
Variabel Independen	Variabel Dependen	f _{hitung}	f _{tabel}	Sig.	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	Kinerja (Y)	27,472	2,891	0.000	H ₁ (2) Diterima
<i>Human Capital</i> (X ₂)					
Pengaruh Pelatihan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Petugas Secara Simultan					
Variabel Independen	Variabel Dependen	f _{hitung}	f _{tabel}	Sig.	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	Kinerja (Y)	23,78	2,891	0.000	H ₁ (3) Diterima
Beban Kerja (X ₃)					
Pengaruh <i>Human Capital</i> dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Petugas Secara Simultan					
Variabel Independen	Variabel Dependen	f _{hitung}	f _{tabel}	Sig.	Keterangan
Human Capital (X ₂)	Kinerja (Y)	22,035	2,891	0.000	H ₁ (4) Diterima
Beban Kerja (X ₃)					

Sumber data : diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 11 diketahui dengan $df (n_1) = 3$, $df (n_2) = n-k-1 = 37-3-1 = 33$, maka didapatkan F_{tabel} sebesar 2,891.

- $F_{hitung} = 23,514 > F_{tabel} = 2,891$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < \alpha 0.05$, sehingga pelatihan (X_1), *human capital* (X_2), dan beban kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja petugas (Y).
- $F_{hitung} = 27,472 > F_{tabel} = 2,891$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < \alpha 0.05$, sehingga pelatihan (X_1), *human capital* (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja petugas (Y).
- $F_{hitung} = 23,780 > F_{tabel} = 2,891$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < \alpha 0.05$, sehingga pelatihan (X_1), beban kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja petugas (Y).
- $F_{hitung} = 22,035 > F_{tabel} = 2,891$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < \alpha 0.05$, sehingga *human capital* (X_2), beban kerja (X_3) mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja petugas (Y).

• Uji Parsial (Uji t)

Tabel 12. Uji Signifikansi Secara Parsial

Variabel Independen	Variabel Dependen	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Pelatihan (X_1)	Kinerja (Y)	3.477	2,034	0.001	$H_1(5)$ Diterima
<i>Human Capital</i> (X_2)		3.188	2,034	0.003	$H_1(6)$ Diterima
Beban Kerja (X_3)		2.565	2,034	0.015	$H_1(7)$ Diterima

Sumber data : diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 12 mencerminkan bahwasanya hasil uji pada masing-masing variabel (X) punya pengaruh secara parsial terhadap variabel (Y). itu dapat dibuktikan dari nilai signifikansi t_{tabel} yakni diketahui dengan $df = n-k-1 = 37-3-1 = 33$, maka didapatkan F_{tabel} mencapai 2,034.

- Hasil pengujian pengaruh pelatihan (X_1) terhadap kinerja (Y)
Pelatihan (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), ($t_{hitung} = 3,477 > t_{tabel} 2,034$ dan signifikan $0,001 < 0,05$)
- Hasil pengujian pengaruh *human capital* (X_2) terhadap kinerja (Y)
Human capital (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), ($t_{hitung} = 3,188 > t_{tabel} 2,034$ dan signifikan $0,003 < 0,05$)

- Hasil pengujian pengaruh beban kerja (X_3) terhadap kinerja (Y)
Beban kerja (X_3) secara parsial punya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), ($t_{hitung} = 2,565 > t_{tabel} 2,034$ dan signifikan $0,015 < 0,05$)

- **Analisis pengaruh dominan**

Tabel 13. Uji Pengaruh Secara Dominan

Variabel Independen	Variabel Dependen	<i>Zero Order</i> x β	Kontibusi si	Kontribusi (%)
Pelatihan (X ₁)	Kinerja (Y)	0,617 x 0,394	0,243	24,3
<i>Human Capital</i> (X ₂)		0,584 x 0,359	0,210	21,0
Beban Kerja (X ₃)		0,696 x 0,328	0,228	22,8
R Square			0,681	68,1

Sumber data : diolah peneliti, 2025

Variabel X_1 (pelatihan) memiliki nilai beta mencapai 0,394 atau 39,4% dan nilai kontribusi mencapai 24,3%, sedangkan variabel X_2 (*human capital*) memiliki nilai beta mencapai 0,359 atau 35,9% dan nilai kontribusi mencapai 21%. Variabel X_3 (beban kerja) memiliki nilai beta mencapai 0,328 atau 32,8% dan nilai kontribusi mencapai 22,8%, sehingga dapat diketahui bahwasanya variabel X_1 (pelatihan) mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel Y (kinerja). itu dikarenakan nilai kontribusi variabel X_1 (pelatihan) lebih besar dari pada variabel X_2 (*human capital*) dan variabel X_3 (beban kerja).

PEMBAHASAN

- **Pengaruh Pelatihan, Human Capital dan Beban Kerja terhadap Kinerja**

Pelatihan, *human capital*, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas lapangan SUSENAS Tahun 2024 di BPS Kota Pasuruan, dengan uji F didapati skor $F_{hitung} = 23,514 > F_{tabel} = 2,891$, serta nilai signifikansi mencapai $0,000 < 0,05$. Rata-rata kinerja petugas adalah (3,84) yang dikategorikan baik, dengan indikator kualitas kerja (4,04) sebagai yang tertinggi, indikator kerjasama (3,85), indikator kuantitas kerja (3,76) dan indikator waktu kerja (3,72). Hal ini menunjukkan bahwa bahwa kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja dan

kerjasama saat bekerja diperlukan peningkatan agar data hasil survei yang di kumpulkan lebih akurat.

Pelatihan yang diberikan sebelum pelaksanaan kegiatan lapangan terbukti memberikan dampak positif terhadap pemahaman teknis petugas, seperti teknik wawancara, pengisian instrumen survei, dan penggunaan perangkat digital. itu sesuai dengan teori dari Mangkuprawira (2015), yang menyebutkan bahwasanya pelatihan dapat meningkatkan kemampuan petugas untuk mencapai target organisasi secara jangka pendek maupun jangka panjang. Human capital juga berperan penting, pengalaman yang relevan, petugas dengan latar belakang pendidikan yang tinggi lebih mampu menganalisis situasi lapangan, memahami konteks sosial responden dan menyesuaikan pendekatan pengumpulan data tanpa mengganggu rekan kerjanya, serta keterampilan teknis dan interpersonal yang baik mencerminkan performa yang lebih tinggi.

Seperti dikemukakan oleh Ganapathy (2019), pengetahuan, pengalaman, kemampuan, keterampilan, kreativitas, dan inovasi yang dimiliki individu akan sangat punya pengaruh terhadap keberhasilan organisasi. Beban kerja juga memberikan pengaruh yang signifikan. Beban kerja yang tinggi namun tidak disertai dengan pengaturan waktu yang baik, dapat memicu stres, kelelahan, dan penurunan semangat kerja. Namun, dalam konteks penelitian ini, petugas masih mampu mengelola beban kerja dengan baik, walaupun padatnya jadwal wawancara dan target waktu yang ketat tetap menjadi tantangan. Ini selaras dengan pendapat Yustikasari dan Santoso (2024) bahwasanya ketidakseimbangan antara beban kerja dan kapasitas individu dapat mempengaruhi performa secara langsung.

- **Pengaruh Pelatihan dan *Human Capital* Terhadap Kinerja**

Pelatihan dan *human capital* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas lapangan SUSENAS Tahun 2024 di BPS Kota Pasuruan, dengan uji F didapati skor $F_{hitung} = 27,472 > F_{tabel} = 2,891$, serta nilai signifikansi mencapai $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Dessler (2015) dan Ganapathy (2019), bahwasanya pelatihan dan *human capital* merupakan dua aspek penting dalam peningkatan kinerja petugas. Pelatihan membantu petugas memperoleh pengetahuan teknis, keterampilan wawancara, serta pemahaman atas prosedur kerja, yang semuanya berdampak langsung pada efektivitas pelaksanaan tugas. *Human capital* juga mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kreativitas, dan inovasi yang mendorong petugas untuk menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan tepat waktu.

Korelasi positif antara pelatihan dan *human capital* terhadap kinerja ini mencerminkan bahwasanya ketika petugas survei mendapatkan pelatihan yang terstruktur serta memiliki kompetensi yang tinggi, maka mereka akan cenderung mampu menghadapi tantangan pekerjaan lapangan seperti keterbatasan waktu, akses ke responden, serta tekanan beban kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Armstrong (2016) yang menjabarkan bahwasanya *human capital* merupakan investasi strategis bagi organisasi untuk menciptakan kinerja unggul. Penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Putri dan Sulaeman (2024), yang menjabarkan bahwasanya pelatihan dan *human capital* secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan mencapai 34,4%.

- **Pengaruh Pelatihan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja**

Pelatihan dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Petugas Survei Sosial Ekonomi Nasional (SUSENAS) tahun 2024 di BPS Kota Pasuruan, dengan uji F didapati skor $F_{hitung} = 23,780 > F_{tabel} = 2,891$, serta nilai signifikansi mencapai $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwasanya pelatihan yang baik dan pengelolaan beban kerja yang tepat secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja petugas lapangan.

Pelatihan menjadi aspek penting dalam mempersiapkan petugas menghadapi tantangan pekerjaan di lapangan, baik dalam hal teknis wawancara, penguasaan instrumen survei, maupun pemanfaatan alat bantu seperti kuesioner digital. Penelitian ini selaras dengan pendapat Mangkuprawira (2015), bahwasanya pelatihan merupakan penentu penting dalam peningkatan kinerja pegawai, karena membekali individu dengan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas secara efisien. Dipenelitian ini ditemukan bahwasanya ketika pelatihan dilaksanakan secara efektif, dampak negatif dari beban kerja tinggi dapat diminimalkan, karena petugas telah memiliki strategi dan kompetensi untuk menghadapi tekanan kerja. Penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian sebelumnya seperti yang dilaksanakan oleh Indriyanah dkk. (2024), yang mencerminkan bahwasanya pelatihan dan beban kerja punya pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

- **Pengaruh *Human Capital* Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja**

Human capital dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas SUSENAS tahun 2024 di BPS Kota Pasuruan, dengan uji F) didapati skor $F_{hitung} = 22,035 > F_{tabel} > 2,891$, serta nilai signifikansi mencapai $0,000 < 0,05$. Penelitian

ini mencerminkan bahwasanya kombinasi antara kualitas sumber daya manusia (*human capital*) dan manajemen beban kerja yang baik merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja petugas survei lapangan. *Human capital*, yang mencakup aspek pengetahuan, pengalaman, kemampuan, keterampilan, kreativitas, dan inovasi, terbukti memberikan kontribusi besar terhadap kemampuan petugas dalam menjalankan tugasnya secara efektif.

Petugas yang memiliki kapasitas *intelektual* dan pengalaman kerja yang memadai lebih mampu beradaptasi terhadap tantangan pekerjaan lapangan, seperti menghadapi responden yang sulit, mengoperasikan instrumen survei digital, serta menavigasi wilayah yang luas dan beragam. Penelitian ini sesuai dengan pendapat Ganapathy (2019), yang menjabarkan bahwasanya *human capital* ialah satuan keahlian dan inovasi yang dimiliki individu dan menjadi pendorong utama peningkatan produktivitas kerja. Penelitian ini juga didukung oleh temuan Ritonga (2019), yang mencerminkan bahwasanya *human capital* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor swasta.

- **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja**

Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas survei sosial ekonomi nasional (SUSENAS) tahun 2024 di BPS Kota Pasuruan, dengan uji t didapati skor $F_{hitung} = 3,477 > F_{tabel} = 2,034$, serta nilai signifikansi mencapai $0,001 < 0,05$. Rata-rata pelatihan adalah (3,85) yang dikategorikan baik, dengan indikator instruktur (4,01) sebagai yang tertinggi, indikator tujuan pelatihan (3,93), indikator materi (3,89), indikator metode (3,81), indikator peserta (3,70) dan indikator sasaran pelatihan (3,61). Hal ini menunjukkan bahwa instruktur, peserta, materi, metode, tujuan dan sasaran pelatihan di perlukan dalam pelatihan untuk meningkatkan kinerja petugas lapangan. Penelitian ini memperkuat pandangan bahwasanya pelatihan memiliki peranan penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja petugas lapangan. Pelatihan yang baik mampu membekali petugas dengan kompetensi teknis dan perilaku yang dibutuhkan dalam menghadapi kondisi-kondisi tersebut.

Penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Indriyanah dkk. (2024) dan Lestari dkk. (2024), yang menjabarkan bahwasanya pelatihan punya pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil empiris tersebut konsisten bahwasanya makin sering dan makin berkualitas pelatihan yang diberikan, maka makin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

- **Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja**

Human capital secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas survei sosial ekonomi nasional (SUSENAS) tahun 2024 di BPS Kota Pasuruan, dengan uji t didapati skor $F_{hitung} = 3,188 > F_{tabel} = 2,034$, serta nilai signifikansi mencapai $0,003 < 0,05$. Rata-rata *human capital* adalah (3,99) yang dikategorikan baik, dengan indikator inovasi (4,11) sebagai yang tertinggi, indikator kreativitas (4,07), indikator pengalaman (4,04), indikator kemampuan (3,99), indikator keterampilan (3,92) dan indikator pengetahuan (3,82). Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan, pengalaman, kemampuan, keterampilan, kreativitas dan inovasi perlu dimiliki oleh petugas lapangan untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini memperkuat pernyataan bahwa *human capital* merupakan salah satu aset tak berwujud yang sangat penting dalam mendukung produktivitas dan efektivitas kerja petugas lapangan.

Penelitian ini sejalan dengan pendapat Armstrong (2016) dan Ganapathy (2019), yang menyatakan bahwa *human capital* merupakan kombinasi keahlian dan kapasitas individu yang menjadi faktor penting dalam pencapaian kinerja organisasi. Penelitian ini juga didukung oleh hasil studi sebelumnya seperti yang dilaksanakan oleh Ritonga (2019) yang mencerminkan bahwasanya *human capital* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan swasta, serta penelitian oleh Nonci dkk. (2023) yang mencerminkan bahwasanya *human capital* memberikan kontribusi positif terhadap kinerja personel di instansi kepolisian.

- **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja**

Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas survei sosial ekonomi nasional (SUSENAS) tahun 2024 di BPS Kota Pasuruan, dengan uji t didapati skor $F_{hitung} = 2,565 > F_{tabel} = 2,034$, serta nilai signifikansi mencapai $0,015 < 0,05$. Rata-rata beban kerja adalah (3,82) yang dikategorikan baik, dengan indikator kondisi pekerjaan (3,96) sebagai yang tertinggi, indikator target yang harus dicapai (3,78) dan indikator penggunaan waktu kerja (3,72). Hal ini menunjukkan bahwa kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai perlu dimiliki oleh petugas lapangan untuk meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini mencerminkan bahwasanya beban kerja yang diberikan secara proporsional, jelas, dan sesuai kapasitas petugas akan mendorong terciptanya efisiensi kerja dan hasil yang optimal. Sebaliknya, bilamana beban kerja tidak dikendalikan, dapat menimbulkan kelelahan, stres kerja, hingga penurunan kinerja. Penelitian ini juga selaras

dengan penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Indriyanah dkk. (2024) dan Nonci dkk. (2023), yang mencerminkan bahwasanya beban kerja punya pengaruh signifikan terhadap kinerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan *human capital* dan beban kerja terbukti secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas Survei Sosial Ekonomi Nasional (SUSENAS) tahun 2024 di BPS Kota Pasuruan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} sebesar 23,514 yang lebih besar dari F_{tabel} 2,891, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 68,1% terhadap peningkatan kinerja, sementara 31,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Di antara ketiganya, pelatihan memiliki pengaruh paling dominan dengan kontribusi sebesar 24,3%, disusul oleh beban kerja (22,8%) dan *human capital* (21%). Secara kombinatif maupun parsial, masing-masing variabel menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja petugas. Disarankan agar BPS Kota Pasuruan terus meningkatkan kualitas pelatihan yang diberikan kepada petugas lapangan, memperkuat pengelolaan sumber daya manusia melalui pengembangan *human capital*, serta mengatur beban kerja secara proporsional agar tidak mengganggu kinerja.

DAFTAR REFERENSI

- Apriliana, F., & Nawangsari, L. C. (2021). Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 8(2), 812-822.
- Armstrong, M. (2016). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (14th ed.). London: Kogan Page.
- Aziz, A., & Nur'aisah. (2021). Analisis Data Pembangunan dan Arah Kebijakan Nasional. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 12(1), 45-56.
- Badan Pusat Statistik Kota Pasuruan. (2024). *Statistik Kesejahteraan Rakyat Kota Pasuruan 2024* (Vol. 10). Badan Pusat Statistik Kota Pasuruan. Katalog: 4101002.3575.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Indikator Kesejahteraan Rakyat 2024 (Welfare Indicators 2024)*, Volume 53, 2024. Jakarta: Badan Pusat Statistik. ISSN: 0215-4641. Katalog: 4102004
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human Resource Management)*. Edisi Keempat Belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R., & Azzahra, H. (2019). Peran Human Capital terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 132-144.
- Mangkuprawira, S. J. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia.
- Noor, J. (2021). *Human Capital dan Daya Saing SDM di Era Digital*. Jakarta: Salemba Empat.

- Ristiani, D., & Wahidahwati. (2021). Human Capital dan Kinerja Organisasi. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 6(1), 55-63.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syaputra, M. H., & Martha, Y. (2024). Evaluasi Kinerja Pegawai di Sektor Publik. *Jurnal Administrasi Negara*, 17(2), 379-387.
- Wahyuningsih, R. (2018). Pentingnya Data Pembangunan dalam Perumusan Kebijakan. *Jurnal Pembangunan Berkelanjutan*, 5(3), 88-95.
- Yustikasari, I. A., & Santoso, T. (2024). Manajemen Beban Kerja dan Implikasinya terhadap Produktivitas. *Jurnal Psikologi Kerja*, 13(1), 21-30.
<https://doi.org/10.47134/pjp.v1i4.2920>