

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Diawali dengan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara salah satu instansi pemerintah dengan yang bertugas membantu Gubernur Sumatera Utara melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang kesehatan yang menjadi kewenangan provinsi/daerah dan tugas pembantuan, yang ditugaskan kepada daerah provinsi dalam lingkup kebijakan teknis, koordinasi, advokasi, pembinaan, monitoring, evaluasi, pengendalian, sinkronisasi dan sinergitas di bidang Kesehatan Masyarakat, bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit, bidang Pelayanan Kesehatan, bidang Sumber Daya Kesehatan dan tugas pembantuan. Dalam menyelesaikan membutuhkan pelatihan kerja merupakan hal penting bagi peningkatan kinerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara serta dalam membantu dalam menyelesaikan atau melaksanakan tugas pokok. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi merupakan salah satu bentuk dari sumber daya manusia yang menjadi tolak ukur untuk menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, sehingga kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas yang bekerja pegawai didalamnya.

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya dari instansi perusahaan itu sendiri memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan. Dan yang berperan sebagai sumber daya manusia disini ialah pegawai, Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi (Hasibuan, 2017).

Berikut data sasaran kinerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara dapat dilihat pada tabel 1.1

**Tabel 1.1**  
**Sasaran Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi**  
**Sumatera Utara Tahun 2023**

| No | Rencana hasil Kerja   | Aspek     | Indikator Kinerja | Tahun 2023  |             |
|----|---|-----------|-------------------|-------------|-------------|
|    |   |           |                   | Target      | Realisasi   |
| 1  | Terlaksana verifikasi dan validasi dalam proses dokumentasi pengelolaan pangkat dan jabatan ASN | Kuantitas | Jumlah dokumen    | 150 dokumen | 155 dokumen |
| 2  | Terlaksananya verifikasi dan validasi dalam proses penugasan ASN                                | Kuantitas | Jumlah dokumen    | 40 dokumen  | 45 dokumen  |
| 3  | Terlaksananya verifikasi dan validasi dalam proses dokumentasi ASN                              | Kuantitas | Jumlah dokumen    | 5 dokumen   | 10 dokumen  |
| 4  | Tersedianya bahan/data/informasi dalam proses dokumentasi ASN                                   | Kuantitas | Jumlah dokumen    | 10 dokumen  | 8 dokumen   |
| 5  | Terlaksananya verifikasi dan validasi dalam proses penghargaan ASN                              | Kuantitas | Jumlah dokumen    | 10 dokumen  | 8 dokumen   |
| 6  | Terlaksananya proses penataan pengelolaan administrasi pelayanan kepegawaian ASN                | Kuantitas | Jumlah dokumen    | 26 dokumen  | 21 dokumen  |

|   |   |           |                |             |             |
|---|---|-----------|----------------|-------------|-------------|
| 7 | Terlaksana verifikasi dan validasi keakuratan dalam proses jaminan pension dan jaminan hari tua | Kuantitas | Jumlah dokumen | 15 dokumen  | 20 dokumen  |
| 8 | Terlaksananya pemetaan dalam proses pengelolaan pangkat dan jabatan ASN                         | Kuantitas | Jumlah dokumen | 150 dokumen | 155 dokumen |

*Sumber: Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara telah melaksanakan pekerjaan yang utama. Dari hasil tabel diatas sasaran kinerja pada pegawai sebagian belum terealisasikan dan belum mencapai target yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil laporan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara, hal ini disebabkan karena adanya penghambat seperti rendahnya kompetensi, rendahnya pengelolaan data serta rendahnya sumber daya manusia Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Sehingga dengan adanya fenomena tersebut menyebabkan menurunnya kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

Dengan tidak berjalannya baik maka tujuan dari organisasi tidak dapat berjalan dengan lancar, harmonis dalam suatu organisasi membuat munculnya motivasi dalam di organisasi atau dinas. Dengan hasil tersebut maka pegawai harus lebih meningkatkan kinerjanya agar lebih baik lagi, karena masih ada beberapa yang belum tercapai secara maksimal. Dengan demikian instansi harus selalu berupaya agar tenaga kerja pada instansi selalu dapat bekerja dengan kinerja yang tinggi. Dalam pentingnya kinerja pegawai yang ada pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera memiliki tujuan instansi itu, seperti meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat terutama dalam proses dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi salah satunya dengan adanya motivasi yang diberikan sesuai keinginannya akan sangat mempengaruhi

kinerja seseorang. Untuk itu hendaknya program motivasi ditetapkan dalam sebuah organisasi agar para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan mereka akan menyadari dan mentaati peraturan- peraturan yang berlaku. Hasil Sasaran Kerja atau (SKP) dimana para pegawai berusaha meningkatkan hasil kinerja yang mereka capai disetiap bulannya. Apabila hasil pencapaian (SKP) tersebut tidak sesuai prosedur atau ada beberapa yang mengalami penurunan bisa mengakibatkan pengurangan poin dalam penilaian (SKP) atau pemotongan bonus di beberapa poin.

**Tabel 1.2**

**Laporan hasil Penilaian Pegawai Dinas Kesehatan  
Provinsi Sumatera Utara Tahun 2023**

| <b>Jabatan</b>       | <b>Nilai SKP</b> | <b>Penyebab Penilaian</b>             | <b>Penyebab Menurunnya</b>        | <b>Tindakan Perbaikan</b>           |
|----------------------|------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|
| Kepala Dinas         | 85               | Kurang koordinasi antar unit          | Kebijakan yang berubah-ubah       | Meningkatkan komunikasi internal    |
| Kasubag Administrasi | 78               | Penyelesaian tugas kurang tepat waktu | Beban kerja yang tinggi           | Pelatihan manajemen waktu           |
| Staf Medis           | 90               | Kinerja di lapangan sangat baik       | Tidak ada tantangan baru          | Mempertahankan kinerja positif      |
| Analisis Kesehatan   | 70               | Data yang disajikan tidak akurat      | Kurangnya pemahaman alat analisis | Pelatihan analisis data             |
| Penyuluh Kesehatan   | 82               | Kurang inisiatif dalam program        | Tidak ada dukungan dari manajemen | Mendorong kreativitas dan inisiatif |

*Sumber: Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara, 2024*

Berdasarkan hasil penilaian pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2023 masih perlu ditingkatkan hal ini dikarenakan pada bagian kasubag administrasi masih mengalami penurunan hal ini disebabkan beban kerja yang tinggi, pada bagian analisis kesehatan masih mengalami penurunan hal ini disebabkan kurangnya pemahaman alat analisis dan pada bagian penyuluh kesehatan masih perlu ditingkatkan hal ini dikarenakan kurangnya inisiatif dalam program sehingga mengakibatkan tidak

ada dukungan dari manajemen.

Mangkunegara (2017:44), menyatakan bahwa pelatihan adalah interaksi sementara yang memanfaatkan strategi yang tepat dan terorganisir di mana pegawai dapat mengamankan informasi dan kemampuan khusus untuk tujuan tertentu. Dengan adanya pelatihan akan mempunyai tujuan untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluwarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel. Adapun Tabel 1.3 tentang pelatihan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.3**  
**Pelatihan Pegawai Sekertariat Dinas Kesehatan**  
**Provinsi Sumatera Utara Tahun 2023**

| No                              | Jenis Pelatihan   | Jumlah   |
|---------------------------------|---|----------|
| 1                               | Pelatihan Pengelolaan Kinerja bagi ASN                      | 7 orang  |
| 2                               | Pelatihan Coaching dan Mentoring Akt. V                     | 6 orang  |
| 3                               | Pedoman Penyusunan dan Pengendalian RENJA                   | 4 orang  |
| 4                               | Pelatihan Data Analytics tata kelola IT Pemerintahan        | 7 orang  |
| 5                               | Pelatihan Manajemen Farmasi Untuk Asisten Apoteker di RS    | 5 orang  |
| 6                               | Perencanaan dan Proghram                                    | 2 orang  |
| 7                               | Pelatihan Penyusunan Renja RKA dan TOR RAB Berbasis Kinerja | 3 orang  |
| 8                               | Pelatihan Cyber Security for Government                     | 7 orang  |
| Jumlah yang mengikuti pelatihan |   | 41 orang |

*Sumber: Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara, 2023*

Berdasarkan data penelitian pada Tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa sebanyak 41 pegawai yang mengikuti pelatihan dari setiap bidang dan setiap bidang memiliki bentuk pelatihan tersendiri. Pelatihan yang efektif tentu akan

mempengaruhi peningkatan hasil kinerja pada organisasi, namun kenyataannya tidak semua pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara mengikuti pelatihan kerja pada tahun 2023 yang berjumlah 74 pegawai dan yang mengikuti hanya 41 pegawai. Hal tersebut dikarenakan pegawai masih kurang kesadaran dan ikut partisipasi dalam mengikuti pelatihan dan itu disebabkan karena permasalahan dan kendala pengembangan kompetensi ASN pada Perangkat Daerah Provsu kurang tersedianya dana diklat dan pegawai yang direkrut tidak sesuai permintaan sehingga pencapaian kinerja yang diharapkan tidak sesuai dengan harapan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

Salah satu untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memperhatikan beban kerja. Beban sangat penting bagi sebuah perusahaan atau instansi. Menurut Affandi (2018:183), beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Dengan pemberian kerja yang efektif instansi dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruh terhadap kinerja instansi itu sendiri. Sehingga kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila karyawan tersebut dapat menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya sampai tuntas dengan hasil yang memuaskan. Sumber daya aparatur belum sepenuhnya terwujud. Salah satu penyebab utamanya karena terjadi ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan jabatan yang didudukinya. Ketidaksesuaian itu disebabkan oleh komposisi keahlian atau keterampilan pegawai yang belum proporsional. Demikian pula, pendistribusian pegawai masih belum mengacu pada kebutuhan nyata organisasi, dalam arti belum didasarkan pada beban kerja organisasi.

**Tabel 1.4**  
**Beban Kinerja Pegawai Sekertariat Dinas Kesehatan**  
**Provinsi Sumatera Utara Tahun 2023**

| No | Uraian Tugas  | Hasil Kerja | Jumlah Beban Kerja (1 Tahun) |
|----|---|-------------|------------------------------|
| 1  | Melakukan deteksi dan atau perbaikan terhadap permasalahan yang terjadi pada sistem jaringan lokal (Lokal Area Network) | Dokumen     | 400                          |
| 2  | Melakukan deteksi dan atau perbaikan terhadap permasalahan perangkat TI and User  | Dokumen     | 200                          |
| 3  | Melakukan penggandaan data  | Dokumen     | 400                          |
| 4  | Melakukan uji coba program menengah   | Dokumen     | 80                           |
| 5  | Melakukan penyusunan karya ilmiah/tulis sesuai bidang teknologi informasi   | Dokumen     | 20                           |
| 6  | Melakukan penyusunan juklak/juknis/pedoman/SOP terkait bidang jabatan fungsional  | Dokumen     | 150                          |
| 7  | Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan atasan   | Laporan     | 500                          |

*Sumber: Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara, 2023*

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara memiliki target tahunan dengan jumlah dokumen yang sudah ditentukan. Sehingga dengan adanya beban kerja tersebut pegawai menjadi terbebani dalam penyelesaian dokumen, sehingga pegawai mengalami kesusahan dalam penyelesaian tugas. Adapun faktor yang menyebabkan jika beban kerja naik yang dimana mengakibatkan kurangnya pegawai di unit lain merupakan kenyataan dari permasalahan tersebut. Di sisi lain pembentukan

organisasi cenderung tidak berdasarkan kebutuhan nyata, dalam arti organisasi yang dibentuk terlalu besar sementara beban kerjanya kecil, sehingga pencapaian tujuan organisasi tidak efektif dan efisien. Beban kerja dapat menghasilkan suatu tolok ukur bagi pegawai/unit organisasi dalam pembagian tugas serta melaksanakan kegiatannya, yaitu berupa norma waktu penyelesaian pekerjaan, tingkat efisiensi kerja, dan standar beban kerja dan prestasi kerja, menyusun formasi pegawai, serta penyempurnaan sistem prosedur kerja dan manajemen lainnya.

Penelitian terdahulu juga yang dilakukan oleh Nurasia (2023) tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan dengan adanya motivasi semakin mendukung kinerja pegawai. Hasil Penelitian Terdahulu yang dilakukan oleh Darni (2023) mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap Kinerja pegawai penelitiannya menyatakan bahwa pelatihan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mulyanti (2023) tentang pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai juga menyatakan bahwa pelatihan kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Paramitadewi (2017) Paramitadewi bahwa beban kerja berpengaruh Negatif dan signifikan dengan Kinerja Pegawai berpengaruh terhadap kinerja. Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh krisna Duta Putra dan Ilzar Daud (2022) menyatakan tentang beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Beban kerja, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Sumatera Utara**”

### **1.1 Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang di atas terdapat masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai

pada Dinas Kesehatan Sumatera Utara?

2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja terhadap Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara ?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara ?

## **1.2 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara

## **1.3 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

1. Bagi Peneliti
 

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dibidang manajemen, khususnya tentang pengaruh pelatihan kerja, beban kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi Universitas
 

Dapat menjadi bahan literatur kepustakaan dan menjadi bahan referensi mahasiswa khususnya mahasiswa Universitas HKBP Nommensen
3. Bagi peneliti selanjutnya
 

Bagi peneliti selanjutnya dapat menjadi referensi dan perbandingan informasi mengenai pelatihan kerja, beban kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara dalam mengambil keputusan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Hal ini sangat penting karena berpengaruh signifikan terhadap penyelesaian pekerjaan karyawan pada tempatnya bekerja

Sedermayanti (2017), berpendapat bahwa “kinerja” sendiri juga merupakan istilah dengan spektrum definisi luas yang dapat mengacu pada pengertian: melakukan, menjalankan, melaksanakan, menyempurnakan dengan tanggung jawab, dsb. Menurut Hamali (2016:98), kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja pegawai adalah hasil kinerja pegawai pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2019:123)

Wahyuningsih (2018:344), berpendapat Kinerja pegawai juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, kinerja pegawai mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang dan jasa

Edison (2016:190), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, dipandang perlu untuk menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Pengelolaan

Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara yang bertujuan untuk memperjelas

peran, hasil, dan tanggungjawab Pegawai dalam pencapaian tujuan dan sasaran kinerja organisasi. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022, kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) diartikan sebagai kemampuan dan hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sesuai dengan kompetensi, rencana kerja, dan target yang telah ditetapkan

### **2.1.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai**

Menurut Sutrisno (2019:152) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, sebagai berikut:

1. Hasil kerja  
Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan
2. Pengetahuan pekerjaan  
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja
3. Inisiatif  
Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul
4. Kecekatan mental  
Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikannya dengan cara kerja serta situasi yang ada
5. Sikap  
Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan
6. Disiplin waktu dan absensi  
Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran menentukan kuantitas dan kualitas hasil kerja.

### **2.1.3 Indikator Kinerja**

Peraturan Menteri menggunakan aparatur negara dan reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 tahun 2022, indikator kinerja pegawai

sebagai berikut:

1. Orientasi Pelayanan sikap dan perilaku kerja yaitu komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat.
2. Akuntabel yaitu bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan
3. Kompeten, yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.
4. Harmonis, yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan.
5. Loyal yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara
6. Adaptif, yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan sertamenghadapi perubahan
7. Kolaboratif, membangun kerja sama yang sinergis.

## **2.2 Definisi Pelatihan**

Pelatihan kerja, pelatihan karyawan, atau sering disebut dengan istilah training di perusahaan-perusahaan ini sering dikaitkan dengan kebutuhan karyawan baru yang dianggap belum mampu beradaptasi dan benar-benar memahami pekerjaannya. Padahal, pelatihan kerja sejatinya tidak mengenal batasan lama bekerja bahkan jabatan. Menurut Hamali dan Budihastuti (2019), Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut Dessler (2019:284), berpendapat bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang mengenai keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Mangkunegara (2017:44), menyatakan bahwa pelatihan adalah interaksi sementara yang memanfaatkan strategi yang tepat dan terorganisir di mana pegawai dapat mengamankan informasi dan kemampuan khusus untuk tujuan tertentu. Kasmir (2016), berpendapat Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya artinya pelatihan akan membentuk

perilaku karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Keterampilan dasar bukan hanya berarti keterampilan ringan atau yang mudah-mudah saja, akan tetapi dapat juga mengacu pada berbagai keterampilan fundamental.

Menurut Widodo (2015:84), berpendapat bahwa pelatihan serangkaian kegiatan individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Pelatihan bermaksud untuk bekerja pada meningkatkan dan keterampilan keputusan pada isu-isu yang berhubungan dengan latihan untuk mencapai tujuan.

### **2.2.1 Faktor-faktor yang memengaruhi pelatihan**

Menurut Kasmir (2016:144) ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam pelatihan yaitu:

1. Peserta pelatihan, artinya perusahaan harus benar-benar menyeleksi para calon pegawai yang akan dilatih
2. Instuktur / pelatih, Instruktur atau staf pengajar adalah mereka yang memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku pegawai.
3. Materi pelatihan, merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan.
4. Lokasi pelatihan, merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, apakah diluar perusahaan atau didalam perusahaan.
5. Lingkungan pelatihan, pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan perasaan yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif.
6. Waktu pelatihan, waktu pelatihan maksudnya adalah waktu yang dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan.
7. Faktor lainnya, dengan memperhatikan faktor-faktor penyebab diatas, minimal sebelum pelatihan dimulai maka paling tidak sudah dapat diperkirakan apa saja yang menjadi kekurangan atau kelemahan.

### **2.2.2 Tujuan Pelatihan**

Tujuan dari pelatihan kerja pada intinya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kompetensi anggota organisasi secara

umum dan spesifik pada tujuan tertentu yang ingin dicapai oleh organisasi itu sendiri. Menurut Mangkunegara (2017:45), beberapa tujuan pelatihan kerja:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa ideologi.  
Pelatihan untuk memahami dan mengaplikasikan ideologi tersebut dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam tindakan maupun pemikiran
2. Meningkatkan produktivitas kerja.  
Dengan ini dapat meningkatkan kualitas efisiensi dan efektifitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja
3. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.  
Melalui pelatihan ini dapat meningkatkan ketetapan dalam perencanaan sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan masa depan yang lebih baik
4. Menetapkan sikap moral dan semangat kerja  
Pelatihan untuk menetapkan sikap moral dan semangat kerja dan fokus pada pengembangan karakter dan nilai – nilai etika yang penting dalam profesionalisme
5. Meningkatkan kemampuan agar pegawai mampu dan berprestasi secara maksimal.  
Pelatihan menyesuaikan pelatihan dengan kebutuhan, untuk keterampilan dan kepemimpinan yang diperlukan dalam pekerjaan, pengembangan keterampilan manajemen waktu dan komunikasi yang efektif dan melalui pelatihan yang efektif akan dapat meningkatkan kemampuan mereka dan mencapai potensi maksimal.
6. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja  
Pegawai akan lebih siap dan mampu untuk menjaga keselamatan mereka dan menjaga Kesehatan di tempat kerja.
7. Menghindari keusangan.  
Pelatihan mendorong kreatif dan inisiatif untuk mencegah pegawai dari kadaluarsa yang artinya kemampuan milik pegawai dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi

#### 8. Meningkatkan perkembangan pegawai

Meningkatkan berbagai kesempatan yang dimiliki oleh pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikimoleh pegawai

### 2.2.3 Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2017:62) indikator-indikator pelatihan kerja adalah sebagai berikut:

#### 1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkret dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

#### 2. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

#### 3. Metode yang digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran(demonstrasi) dan *games*, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan *study visit* (studi banding).

#### 4. Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasipimpinan.

#### 5. Kualifikasi pelatih (Instruktur)

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

### **2.3 Definisi Beban kerja**

Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Menurut Affandi (2018:183), beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Hal tersebut karena beban kerja yang seimbang dapat memaksimalkan atau justru memperburuk produktivitas terutang dalam persoalan mutu atau kualitas produk/hasil konkret dari sumber daya yang dikerahkan. Untuk menghindari permasalahan beban kerja ini, biasanya dilakukan analisis kerja untuk menentukan apakah suatu beban kerja berdampak buruk atau baik pada tingkat produktivitas atau kinerja sumber daya.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Vanchapo (2020:1), Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Hutabarat, 2017: 104), Dengan demikian beban kerja merupakan suatu tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan individu maupun kelompok dalam satuan waktu tertentu. Menurut Koesomowidjojo (2017:21) bahwa beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Artinya beban kerja bukan hanya persoalan tugas atau pekerjaan saja, akan tetapi melingkupi

pengeralahan sumber daya dan penetapan jangka waktu pula.

Gibson, (2018:31), menyatakan beban kerja juga dapat diartikan sebagai terlalu padat penugasan atau terlalu minimnya waktu yang disediakan dalam menyelesaikan pekerjaan

### **2.3.1 Faktor- faktor yang mempengaruhi beban kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja tersebut menurut Hutabarat (2017:97-99), adalah sebagai berikut.

#### 1. Faktor eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Beberapa hal yang termasuk beban kerja eksternal di antaranya adalah sebagai berikut.

##### a. Tugas

Tugas-tugas yang dilakukan baik yang bersifat fisik seperti sikap kerja, beban yang diangkut-angkut, peralatan, sarana informasi, dan lain-lain. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan lain-lain.

##### b. Organisasi

Organisasi kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja, seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, model struktur organisasi, sistem pelimpahan tugas dan wewenang.

##### c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang dapat memberikan beban tambahan kepada pekerja adalah lingkungan fisik, seperti intensitas penerangan, kebisingan, temperatur ruangan, getaran, dan lain-lain. Lingkungan kerja kimiawi seperti debu, gas, pencemaran udara, uap logam, dan lain-lain. Lingkungan kerja psikologis seperti bakteri, virus, jamur, parasit. Lingkungan kerja psikologis seperti pemilihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan antara pekerja dengan pekerja, atasan, dan bawahan.

#### 2. Faktor internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang

berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja di antaranya adalah sebagai berikut.

a. Faktor somatic

Faktor-faktor somatic ini meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.

b. Faktor psikis

Faktor psikis meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan lain-lain.

### **2.3.2 Indikator Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017:33), indikator beban kerja diantaranya adalah sebagai berikut.

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (standard operating procedur) kepada semua unsur di dalam perusahaan.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan.

3. Target yang Harus Dicapai

Dibutuhkan penetapan waktu dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing karyawan yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

4. Tuntutan Fisik,

Dimensi tuntutan fisik adalah kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal di samping dampaknya terhadap kinerja karyawan, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja.

5. Tuntutan Tugas,

Tuntutan tugas seperti bagaimana jadwal kerja atau shift malam sering

kali menyebabkan kelelahan bagi para karyawan akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **2.4 Definisi Motivasi**

Menurut Afandi (2018:23), Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Hartatik (2018:60), berpendapat motivasi kerja merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal. Hal yang dimaksud ini adalah gejala proses mental, seperti kognitif proses mental kognitif (akal) atau afeksi (perasaan). Spesifiknya, motivasi termasuk ke dalam proses mental atau gejala jiwa konasi yang berarti kehendak atau kemauan seseorang. Dengan demikian motivasi juga dapat dikatakan sebagai proses mental seseorang yang memiliki kehendak atau kemauan untuk melakukan suatu hal.

Menurut Winardi (2018:2), bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses baik internal maupun eksternal bagi seorang individu sehingga menimbulkan sikap antusiasme dan semangat dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Menurut Hasibuan (2016:143), Motivasi Kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu faktor penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2016:109)

### **2.4.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Sutrisno (2019:116), motivasi sebagai proses psikologi dalam diriseseorang akan dipengaruhi oleh beragam faktor, dan faktor tersebut dapat

dibedakan menjadi faktor intern dan ekstern yang akan dijabarkan sebagai berikut.

1. Faktor Internal

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi kerja pada karyawan di antaranya adalah sebagai berikut.

a. Keinginan untuk dapat hidup

Untuk dapat bertahan hidup maka seseorang harus bekerja. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi, pekerjaan yang tetap, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki,

Keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang mau bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan,

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan,

Seperti adanya penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa,

Keinginan untuk berkuasa atau memiliki kekuatan akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor Eksternal

Sementara itu factor-faktor ekstern yang dapat memengaruhi motivasi kerja di antaranya yaitu sebagai berikut.

a. Kondisi Lingkungan Kerja

Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi Yang Memadai

Motivasi yang paling penting bagi perusahaan untuk mendorong para

karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi Yang Baik

Memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar bekerja dengan baik tanpa melakukan kesalahan

d. Jaminan Pekerjaan

Tepatnya adanya jaminan pekerjaan berupa jaminan karier untuk masa depan seperti promosi jabatan, pesangon, dll.

e. Status dan Tanggung Jawab

Terutama seseorang yang telah bekerja lama pada posisi yang stagnan akan menjadi lebih termotivasi ketika dipercayakan status dan tanggung jawab yang lebih, tentunya diiringi oleh hak yang lebih pula.

f. Peraturan Yang Fleksibel

Saat peraturan jelas dan tegas namun tetap fleksibel, maka seseorang akan mematuhi dengan lebih mudah sehingga mampu memastikan pekerjaannya berjalan dengan baik dan memicu motivasi untuk terus melakukannya

#### **2.4.2 Indikator Motivasi kerja**

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

a. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

b. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

c. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

d. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap- tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

e. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

f. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

## 2.5 Penelitian terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan pelatihan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap pegawai sebagai bahan referensi yang dapat dilihat pada tabel 2.1

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

| No | Nama Peneliti           | Judul Penelitian   | Variabel   | Metode                           | Kesimpulan  |
|----|-------------------------|--|--|----------------------------------|---|
| 1  | Dina Mulyanti<br>(2017) | Pengaruh Pelatihan kerja, Beban kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian perawatan Di RSUD Unggaean | Pelatihan Kerja (X1)<br>Beban Kerja (X2)<br>Motivasi Kerja (X3)<br>Kinerja (Y) | analisis regresi linear Berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel Pelatihan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Perawat Rumah sakit Umum Daerah Ungaran. Hal ini Ditunjukkan dengan nilai F hitung (21,667) >F tabel (2,760) dan signifikansi 0,000 nilai persamaan regresi linier bergandanya $Y=4,489+0,416X1+0,262X2+0,304X3$ dengan demikian $H_0$ ditolak maka $H_a$ diterima artinya terdapat pengaruh yang |

|   |                                   |  |  |                                  |   |
|---|-----------------------------------|--|--|----------------------------------|---|
|   |                                   |  |  |                                  | signifikan antara Pelatihan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Perawat Rumah sakit Umum Daerah Ungaran   |
| 2 | Jemmi Nurasia (2022)              | Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada masa Pandemi Covid 19 (Studi kasus Dinas Kesehatan Provinsi Jambi | Kinerja (Y)<br>Motivasi (X1)<br>Disiplin(X2) | Analisis regresi linear berganda | Hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja diterima. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai dinas Kesehatan di Provinsi Jambi.<br>pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja dengan besaran pengaruh sebesar 0.457 dan t-hitung(3.035) > 1,96, dengan P-Value 0.000 < 0.05, Hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai |
| 3 | Nurhaeda Zaerni. Walda, Mitra Ayu | Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap   | Pelatihan Kerja (X1)                         | Analisis regresi linear berganda | Berdasarkan hasil yang diperoleh adalah secara parsial menunjukkan  |

|   |                                    |  |                                     |                                  |  |
|---|------------------------------------|--|-------------------------------------|----------------------------------|--|
|   | (2023)                             | Kinerja Pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara wilayah V Makassar     | Motivasi (X2)<br>Kinerja (Y)        |                                  | bahwa pelatihan dan motivasi masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. |
| 4 | Kadek Ferrania Paramitadewi (2017) | Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat | Beban kerja (X1)<br>Kompensasi (X2) | Analisis regresi linier berganda | Beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai   |

|   |   |   |   |                             |   |
|---|---|---|---|-----------------------------|---|
|   |   | Pemerintah Daerah<br>Kabupaten Tabanan  | Kinerja (Y)   |                             |   |
| 5 | Sudarman, Alya<br>Sjarlis, Salim<br>(2023)    | Pengaruh Kemimpinan,<br>Motivasi, Lingkungan<br>Kerja, Dan Pelatihan<br>Kerja terhadap Kinerja<br>Pegawai Kantor<br>Kecamatan Sinjai Tengah<br>Kabupaten Sinjai | Kemimpinan<br>(X1)<br>Motivasi(X2)<br>Lingkungan<br>kerja(X3)<br>Pelatihan Kerja<br>(X4)<br>Kinerja<br>Pegawai Y) | Analisi linear<br>berganda  | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh tidak positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan Kepemimpinan, Motivasi , Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai. |
| 6 | krisna Duta Putra<br>dan Ilzar Daud<br>(2022) | Pengaruh Beban Kerja<br>dan Lingkungan Kerja<br>terhadap Kinerja  | Beban kerja<br>(X1)<br>Lingkungan   | Analisis Linear<br>Berganda | Hasil Penelitian Menjelaskan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai  |

|  |  |   |               |  |   |
|--|--|---|---------------|--|---|
|  |  | Pegawai Pada Kantor<br>Rumah Tahanan Negara | lijKerja (X2) |  | Lingkungan Kerja berpengaruh positif<br>dan signifikan terhadap Kinerja<br>Pegawai<br>Beban Kerja dan Lingkungan Kerja<br>secara simultan berpengaruh terhadap<br>Kinerja |
|--|--|---|---------------|--|---|

## **2.6 Kerangka Berpikir**

Kerangka berpikir merupakan acuan pemikiran peneliti yang mengacu pada grand theory yang digunakan untuk melihat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2016:60) kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan variabel dependen

### **2.6.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai**

Pelatihan sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas SDM memajukan organisasi. Pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan diperlukan untuk pertumbuhan organ sasi. Hal ini bermanfaat bagi majikan dan karyawan; itumembuat karyawan lebih efisien yang mengarah pada hasil dan pertumbuhan organisasi yang lebih baik.

Pelatihan memiliki manfaat yakni menjadi lebih efektif dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah dan membantu menghilangkan rasa takut mencoba tugas baru, dan memberikan karyawan jalan untuk berkembang Pelatihan membantu meningkatkan moral karyawan.

Hasil penelitian ini didukung peneliti sebelumnya oleh Sudarman dkk (2023), dimana menyimpulkan bahwa pelatihan Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sinjai,

### **2.6.2 Pengaruh beban kerja terhadap pegawai**

Beban kerja mental adalah perbedaan antara kapasitas sistem pengolahan informasi yang dibutuhkan untuk kinerja tugas untuk memenuhi harapan kinerja dan kapasitas yang tersedia pada waktu tertentu. Dengan menerapkan praktik Beban kerja yang baik, diharapkan para pegawai selalu giat dan mampu mengerjakan segala pekerjaan yang diberikan oleh pihak organisasi di tempat kerja. Hal ini secara langsung mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya yang dilakukan Paramitadewi (2017) Paramitadewi bahwa beban kerja berpengaruh Negatif dan signifikan dengan Kinerja Pegawai berpengaruh terhadap kinerja. Dalam

penelitian terdahulu yang dilakukan oleh krisna Duta Putra dan Ilzar Daud (2022) menyatakan tentang beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

### **2.6.3 Pengaruh motivasi terhadap pegawai**

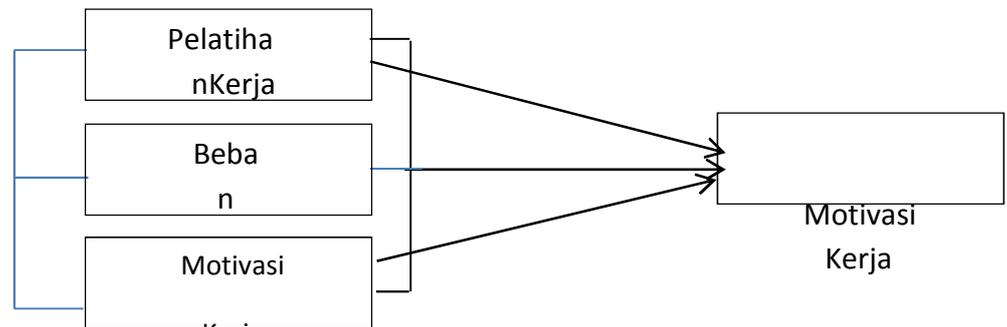
Motivasi kerja mampu membantu karyawan mencapai tujuan pribadinya. Seorang karyawan yang termotivasi akan memiliki kepuasan kerja yang lebih besar, kinerja tinggi dan kemauan untuk berhasil. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja tim yang lebih luas dan organisasi secara keseluruhan. Selain itu, motivasi karyawan mendorong kualitas kerja dan meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan terdahulu yang dilakukan oleh Putri Dkk (2024) bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penghubung Provinsi Sumatera Utara.

### **2.6.4 Pengaruh pelatihan kerja, beban kerja dan motivasi kerja terhadap pegawai**

Motivasi kerja meningkatkan dedikasi terhadap pegawai pada pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan kinerja. Pelatihan kerja yang baik meningkatkan kualitas dan kompetensi yang baik pada setiap pegawai sehingga dapat membantu menjaga tingkat kinerja yang stabil. Beban kerja yang disesuaikan dengan jumlah jam kerja dan kompetensi yang dimiliki mampu berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dukungan dari rekan kerja serta manajemen, juga dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai dengan menciptakan suasana kerja yang positif dan memungkinkan kolaborasi yang efektif

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dinda Mulyanti (2017), menyatakan pengaruh variabel pelatihan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja.



**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**

### 2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka berpikir, maka peneliti mengajukan beberapahipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Kesehatan Sumatera
2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Dinas Kesehatan Sumatera Utara
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai Dinas Kesehatan Sumatera Utara
4. Pelatihan Kerja, beban Kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

## **BAB III**

### **METODOE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif disebut juga metode discovery, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode penelitian menurut Sugiyono, (2019) metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Kesehatan Sumatera Utara Waktu penelitian ini dari bulan November 2023 sampai dengan Agustus 2024

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di Tarik kesimpulannya. Berdasarkan definisi diatas maka yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS Dinas Kesehatan Sumatera Utara yang berjumlah 305 pegawai

##### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada seluruh pegawai PNS Dinas Kesehatan Sumatera Utara yang berjumlah 74 orang pada bagian sekretariat Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

##### **3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive* sampling. Menurut Sugiyono (2020:152) *purposive*

sampling adalah teknik pengambilan sampel dengan cara menghakimi sampel dengan sengaja sesuai dengan kualitas yang dibutuhkan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan purposive sampling.

Menurut Sugiyono (2019) purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan yaitu Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian dengan fokus pada bagian sekretariat di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera yang berjumlah 74 pegawai sekretariat di Dinas Provinsi Sumatera Utara. Dengan Kriterianya adalah Pegawai yang bekerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara Yang bekerja Di bagaian sekretariat dan sudah bekerja lebih dari satu tahun

### **3.4 Sumber Data**

#### **1. Data Primer**

Menurut Sugiyono(2018:456) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu pada seluruh pegawai yang ada di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder penelitian ini adalah data yang diperoleh dan dikumpulkan dari sumber yang telah ada seperti jurnal dan buku pendukung yang berhubungan dengan penelitian.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

#### **1. Kuesioner**

Kuesioner Mengumpulkan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Daftar pertanyaan dibagikan pada responden terutama yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti. Kuesioner yang disebar sebanyak pertanyaan tiap-tiap variable agar dapat memberikan keterangan data.

**Tabel 3.1**  
**Skala Likert**

| No | Pernyataan                | Skor |
|----|---------------------------|------|
| 1  | Sangat setuju (SS)        | 5    |
| 2  | Setuju (S)                | 4    |
| 3  | Kurang setuju (KS)        | 3    |
| 4  | Tidak setuju (TS)         | 2    |
| 5  | Sangat tidak setuju (STS) | 1    |

Sumber: Sugiyono (2021)

2. Observasi

Observasi yaitu salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden (wawancara dan angket). Selain mengumpulkan data secara visual, observasi juga melibatkan kegiatan untuk mendengarkan. Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode observasi. Penelitian dilakukan secara langsung ke dalam objek untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan Sugiyono, (2017).

3. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dari penelitian mereka. Pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab dengan pertanyaan tidak terstruktur kepada pihak yang berhak dan berwenang untuk mendapatkan informasi yang berhubungan dengan pelatihan, beban kerja dan motivasi kerja yang berhubungan dengan kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

| <b>Variabel</b>      | <b>Defenisi Operasional</b>  | <b>Indikator</b>   | <b>Skala</b> |
|----------------------|--|--|--------------|
| Pelatihan Kerja (X1) | Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang mengenai keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan Pelatihan</li> <li>2. Materi</li> <li>3. Metode yang Digunakan</li> <li>4. Peserta Pelatihan</li> <li>5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)</li> </ol>                | Skala likert |
| Beban kerja (X2)     | Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang.  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kondisi pekerjaan</li> <li>2. Penggunaan waktu kerja</li> <li>3. Target yang harus dicapai</li> <li>4. Tuntutan fisik</li> <li>5. Tuntutan tugas</li> </ol>                | Skala likert |
| Motivasi (X3)        | Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Balas Jasa</li> <li>2. Kondisi Kerja</li> <li>3. Fasilitas Kerja</li> <li>4. Prestasi Kerja</li> <li>5. Pengakuan Dari atasan</li> <li>6. Pekerjaan Itu sendiri</li> </ol> | Skala likert |

|             |  |  |              |
|-------------|--|--|--------------|
| Kinerja (Y) | Kinerja memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Orientasi pelayanan</li> <li>2. Akuntabel</li> <li>3. Komitmen</li> <li>4. Harmonis</li> <li>5. Loyal</li> <li>6. Adaptif</li> <li>7. Kolaboratif</li> </ol> | Skala likert |
|-------------|--|--|--------------|

Sumber: Dessler, Irawati & Carrollina, Afandi, Mangkunegara

### 3.6 Uji Instrumen Penelitian

#### 3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiono (2019) Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan Tingkat-tingkat atau tidaknya suatu instrument. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini uji validitas instrument menggunakan rumus penghitungan statistic Korelasi Product Moment dari person. Peneliti menghitung dengan bantuan program IBM SPSS Versi 25 for windows. Adapun kriteria pengujian Validitas sebagai berikut:

- a. Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig, 0.05) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total  
( dinyatakan Valid).
- b. Jika  $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig, 0.05) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total  
( dinyatakan Tidak Valid )

#### 3.6.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau

stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach alpha. Koefisien Cronbach alpha yang  $> 0,6$  menunjukkan kehandalan (reabilitas) instrument. Koefisien Cronbach alpha yang  $< 0,60$  menunjukkan kurang handalnya instrument. Jika Cronbach alpha yang semakin mendekati satu (1) menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya

### **3.7 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.7.1 Uji Normalitas**

Ghozali (2016:160) Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika suatu variabel tidak berkontribusi secara normal, maka hasil uji statistic akan mengalami penurunan. Metode Kolmogorov Smirnov adalah metode yang baik dan layak digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui normal atau tidaknya data yang digunakan. Uji Kolmogorov Smirnov adalah uji beeda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku. 1. Jika Sig  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal 2. Jika Sig  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal.

#### **3.7.2 Uji Heteroskedastisitas**

Asumsi ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya kesamaan atau ketidaksamaan varians pada nilai residual (kesalahan) dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians nilai residual dari suatu pengamatan lain tetap (ada kesamaan) maka terdapat homoskedastisitas dan jika varians nilai residual berbeda (ketidaksamaan) maka terdapat heteroskedastisitas.

#### **3.7.3 Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2018:107) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai tolerance. Daftar Keputusan multikolinearitas dengan tolerance adalah: 1. Tidak terjadi multikolinearitas bila nilai tolerance  $\geq 0,10$ . 2. Terjadi multikolinearitas bila nilai tolerance  $\leq 0,10$ . Dasar Keputusan

multikolinearitas dengan VIF (Variance Inflation Faktor) 1. Tidak terjadi multikolinearitas bila nilai  $VIF \geq 10,00$  2. Terjadi multikolinearitas bila nilai  $VIF \leq 10,00$ .

### **3.8 Teknik Analisis Data**

#### **3.8.1 Analisis Deskriptif**

Deskriptif dalam penelitian ini, statistic deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan atau mendeskripsikan data bagaimana adanya tanpa menghasilkan kesimpulan yang berlaku untuk atau generalisasi Sugiyono (2017).

#### **3.8.2 Analisis Data**

Teknik data yang terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis statistic dengan menggunakan program SPSS. Analisis regresi berganda untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel x) terhadap kejadian lainnya (variabel y) dimana rumus statistic yang digunakan adalah Linear Multiple Regression (regresi linier berganda). Adapun persamaan regresi yang dipakai dalam penelitian ini sebagai berikut

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y : Kinerja

X1 : Pelatihan Kerja

X2 : Beban Kerja

X3 : Motivasi

e : Standart eror

b : Nilai Koefisien Regresi

### **3.9 Uji Hipotesis**

#### **3.9.1 Uji Parsial (Uji t)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui secara parsial pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Variabel Pelatihan Kerja (X1)

Ho :  $b_1 = 0$ , tidak ada pengaruh yang signifikan dari pelatihan kerja

terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara

H1 :  $b_1 \neq 0$ , ada pengaruh yang signifikan dari pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara

2. Variabel Beban Kerja (X2)

(X2) Ho :  $b_2 = 0$ , tidak ada pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara

H1 :  $b_2 \neq 0$ , ada pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara

3. Variabel Motivasi Kerja (X3)

Ho :  $b_3 = 0$ , tidak ada pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

H1 :  $b_3 \neq 0$ , ada pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Sumatera Utara

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel dengan kriteria Keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika t hitung  $<$  t tabel atau nilai signifikansi  $<$  0,05 maka Ho ditolak, H1 diterima artinya ada pengaruh signifikan antara variabel x dan variabel y
2. Jika t hitung  $>$  t tabel atau nilai signifikansi  $>$  0,05 maka Ho diterima, H1 ditolak artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel x dan variabel y

### 3.9.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama terhadap variabel terikat. Tingkatkan yang digunakan adalah 0,5 atau 5%, jika nilai signifikan  $F <$  0,5 maka diartikan bahwa variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen atau sebaliknya (Ghozali, 2018:95). Uji simultan F (Uji Simultan) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel independen terhadap dependen.

Rumusan Hipotesis:

1.  $H_0 : b_1b_2 = 0$  artinya pelatihan kerja, beban kerja dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.
2.  $H_a : b_1b_2 \neq 0$  artinya pelatihan kerja, beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.
  - a.  $H_a$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$
  - b.  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

### 3.10 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas (Pelatihan kerja, beban kerja dan motivasi kerja) untuk menjelaskan variasi dalam variabel terikat (kinerja pegawai). Jika  $R^2$  semakin mendekati satu (1) maka kemampuan variasi variabel bebas untuk menjelaskan variasi variabel terikat besar. Sebaliknya jika  $R^2$  mendekati nol berarti kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variasi variabel terikat kecil

