BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Beban Kerja

2.1.1 Definisi Beban Kerja

Beban kerja tercantum dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 12/2008 yang mendefinisikan beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Menurut (Priansa, 2018) beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dipandang berat tetapi juga pekerjaan yang ringan. Beban kerja di tempat kerja bukan hanya yang menyangkut kelebihan pekerjaan (*work overload*), tetapi termasuk pula yang setara/sama atau sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah/kecil pekerjaan (*work underlead*).

Pemberian beban kerja kepada para pegawai harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki pegawai itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja pegawai tersebut kedepannya. Menurut Fransiska & Tupti (2020) Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stres kerja, sebaliknya

intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan atau kejenuhan. Sedangkan menurut Rolos et al (2018) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang menjadi tanggung jawab pegawai sering tidak dapat terselesaikan tepat waktu sehingga mengharuskan pegawai untuk bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan.

2.1.2 Jenis-Jenis Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut (Susanti, 2022) beban kerja terdiri dari dua jenis yaitu :

1. Beban kerja berlebihan terjadi karena banyaknya kegiatan atau pekerjaan yang diberikan kepada pegawai untuk dapat diselesaikan dalam waktu tertentu dan biasanya sangat singkat. Beban kerja yang berlebihan akan menjadi sumber stress bagi pegawai dan akan mengganggu fisik maupun mental. Jumlah jam yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu akan sangat banyak, padahal perusahaan menuntut pekerjaan tersebut dapat selesai secara tepat dalam waktu yang sangat singkat.
2. Beban kerja yang kurang diakibatkan karena terlalu sedikitnya pekerjaan yang harus diselesaikan, padahal waktu yang diberikan sangat banyak. Hal ini juga

dapat mengakibatkan stress, bosan, mempengaruhi psikologis dan mental dari pegawai. Keadaan ini menjadikan pegawai tidak mendapatkan peluang untuk menggunakan keterampilannya atau mengembangkan potensi diri. Beban kerja yang terlalu sedikit ini dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja, tidak puas dalam bekerja, meninggalkan pekerjaan, depresi, cemas, mudah tersinggung, dan keluhan psikosomatik.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Santoso & Rijanti, 2022) beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

a. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
    1. Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
    2. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
    3. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
b. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang meliputi:
    1. Faktor somatic, seperti jenis kelamin dan umur yang dapat

menunjukkan tingkat produktivitas seseorang, dimana secara universal tingkat produktivitas laki-laki lebih tinggi dari perempuan, dan umur cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan baik sifatnya fisik maupun non fisik.

2. Faktor psikis, seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

2.1.4 Indikator Beban Kerja

Menurut Santoso & Rijanti (2022) Indikator beban kerja yaitu:

a. Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mencari nasabah, menganalisis dan pencairan dana. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat berhadapan dengan nasabah serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang telah ditentukan.

c. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.2 Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2017), istilah pelatihan (training) ditujukan kepada karyawan pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan (*development)* diperuntukkan bagi pegawai tingkat manajerial dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas hubungan manusia (*human relation).*

Wibowo (2017), mendefenisikan ”pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya masing - masing. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar”.

Pendapat (Rowley, 2018), mendefenisikan ”pelatihan adalah sebuah konsep manajemen sumber daya manusia yang sempit yang melibatkan aktivitas-aktivitas pemberian instruksi-instruksi khusus yang direncanakan oleh atasan (seperti misalnya pelatihan terhadap prosedur-prosedur operasi pelatihan yang spesifik) atau pelatihan keahlian (seperti misalnya pelatihan yang berhubungan dengan tugas, program-program pengenalan pekerjaan)”.

Disimpulkan, bahwa proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang dengan mencpai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih

terampil dan karenanya akan lebih produktifitas serta mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun dimasa mendatang.

2.2.2 Tujuan Pelatihan

Tujuan-tujuan pelatihan menurut Simamora(2016), adalah sebagai berikut:

1. Memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan.
2. Memutakhiran keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan.
4. Membantu memecahkan masalah operasional.
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
6. Mengorientasikan karyawan baru terhadap organisasi.
7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

2.2.3 Manfaat Pelatihan

Simamora(2016), menyatatakan bahwa terdapat beberapa manfaat yang didapat dari program pelatihan, yaitu sebagai berikut :

1. Meningkatkan kuantitas dan pelatihan kerjativitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
3. Membentuk sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan pertencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.

6. Membantu karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi mereka.

2.2.4 Jenis-Jenis Pelatihan

Setiap pendidikan dan pelatihan yang akan diadakan harus selalu memperhatikan sejauh mana pola pendidikan dan pelatihan yang diselenggarkan dapat menjamin proses belajar yang efektif. (Wibowo, 2017) menyatakan bahwa jenis-jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam organisasi antara lain :

1. Pelatihan dalam kerja *(on the job training).*
2. Magang *(apprenticeship).*
3. Pelatihan di luar kerja *(of-the-job training).*
4. Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya *(vestibule training).*
5. Simulasi kerja *(job simulation).*

2.2.5 Indikator-Indikator Pelatihan

Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi indikator yang digunakan dalam penelitian (Dessler, 2018) pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur

   Mengingatkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kaulifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten.

2. Peserta pelatihan

   Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

3. Metode

   Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

4. Materi

   Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

5. Tujuan pelatihan

   Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyususnan rencana aksi *(action plan)* dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

2.3 Insentif

2.3.1 Pengertian Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pengawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksud sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggmbarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitan secara

langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Menurut Muhdar (2022) tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif merupakan metode untuk memberikan rasa adil bagi mereka yang bekerja lebih tekun dan sungguh-sungguh. Menurut Ramayanti et; al (2023) insentif adalah penambahan jasa yang dibalas untuk karyawan yang mempunyai prestasi yang lebih tinggi.

Menurut Mahfuzoh et;al (2024) insentif juga merupakan suatu penghormatan utuk meningkatkan motivasi yang diberikan pada pihak pemimpin organisasi kepada kaaryawan dalam bentuk uang sehingga karyawan bekerja keras untuk memperoleh tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi

sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya kinerja yang berkualitas sesuai tujuan perusahaan.

2.3.2 Jenis-jenis Insentif

Menurut Akmaliyah (2018) jenis-jenis insentif tersebut adalah:

a. *Piece Work*

   Piece Work adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja kerja karyawan berdasarkan hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

b. Bonus

   Bonus adalah insentif yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampui.

c. Komisi

   Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.

d. Insentif bagi eksekutif

   Insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang diberikan kepada karyawan yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

e. Kurva kematangan

   Kurva kematangan adalah diberikan kepada tenaga kerja yang masa kerja dan golongan pangkat serta gaji, tidak bisa mencapai pangkat atau tingkat yang lebih tinggi lagi.

f. Rencana insentif kelompok

Rencana insentif kelompok adalah kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja bukan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim

2.3.3 Faktor-faktor Insentif

Menurut Akmaliyah (2018) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi insentif, yaitu:

1. Sasaran yang tidak berubah beserta tegas dan dikomunikasikan dengan baik.
2. Komunikasi yang bersifat nyata atau realistis yang bertujuan tercapai.
3. Pengetahuan dengan terciptanya nilai jika memperoleh sasaran tersebut.
4. Suatu ide berhubungan dengan prestasi yang diinginkan oleh perusahaan.
5. Metode umpan balik untuk menjaga hubungan yang tidak diinginkan.
6. Persetujuan tentang hal menentukan insentif dan menghitung bila insentifnya akan dibayarkan.

2.3.4 Indikator Insentif

Menurut Putri (2024) indikator insentif ialah sebagai berikut:

1. Bonus, uang yang diberikan sebagai balas jasa yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan dimasa yang akan datang.
2. Komisi, merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterima kepada pekerja bagian penjualan.

3. Kompensasi, ialah program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari.
4. Kompensasi lain yang diberikan di luar gaji adalah tunjangan. Tunjangan dari perusahaan biasanya meliputi asuransi kesehatan**,** asuransi ketenagakerjaan, rekreasi karyawan, dan program pensiun.

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 Definisi Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya Hasibuan (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut Robbins & Judge (2017) motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan teori dua faktor, yaitu Faktor motivasional dan fakto *hygiene* atau pemeliharaan. Faktor motivasional adalah dorongan-dorongan untuk berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri

seseorang.

Pendapat Oloko & Pamela (2015) motivasi adalah tata cara kelangsungan kerja di dalam suatu perusahaan dan untuk menjaga kunci keberhasilan di dalam suatu perusahaan dan di dukung dengan bantuan yang kuat dari pimpinan untuk menjaga keberlangsungan hidup. Sedangkan menurut Sutrisno (2019) Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh sesorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalahmemberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan pengertian motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja.

2.4.2 Aspek Motivasi Kerja

Menurut Pamela & Oloko (2015) aspek-aspek motivasi kerja yaitu:

a. Adanya kedisiplinan dari pegawai

   Sikap, tingkah laku atau perbuatan pada pegawai untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan,

peraturan-peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik secara tulis maupun lisan antara pegawai dengan perusahaan, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan.

b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

   Membuat hasil kerja dari kombinasi ide-ide atau gambaran, disusun secara lebih teliti, atau inisiatif sendiri, bukan ditiru dan bersifat kontruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

c. Kepercayaan diri

   Perasaan yakin yang dimiliki pegawai terhadap kemampuan dirinya, memiliki kemandirian, dapat berfikir secara positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

d. Daya tahan terhadap tekanan

   Reaksi pegawai terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

e. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

   Suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk

berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesai.

2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Winardi (2016) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai berasal dari 2 faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

a. Faktor internal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang pegawai. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.
b. Faktor eksternal. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri pegawai. Faktor ini terdiri dari Motivasi Kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor internal dan eksternal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan faktor harga diri yang terdapat di dalam faktor internal, sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Pemilihan faktor harga diri di dasari oleh pemikiran bahwa harga diri merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh setiap inividu.

Winardi (2016) menyatakan bahwa harga diri dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Harga diri merupakan persepsi seseorang mengenai dirinya sendiri apakah dirinya mampu dan layak dalam melakukan sesuatu. Ketika seseorang merasa mampu dan layak, maka orang tersebut akan memiliki semangat dan motivasi yang tinggi dalam mengerjakannya.

2.4.4 Indikator-indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut Mangkunegara (2017) sebagai berikut:

a. Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.

b. Peluang Untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.

c. Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

d. Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaanya di bidangnya.

2.5 Kinerja Pegawai

2.5.1 Definisi Kinerja Pegawai

Salah satu faktor yang dianggap sebagai penghambat tujuan perusahaan adalah kurangnya kinerja pegawai pada perusahaan. Menurut Kasmir (2018) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut (Ferine, 2024) Kinerja merupakan pencapaian kerja seseorang sesuai dengan penugasan, fungsi, wewenang dan tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Pendapat (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan, (Priansa, 2018).

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian pegawai dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas sehingga diperoleh efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju.

2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut (Simamora, 2016), kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

a. Faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi.
b. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi attitude, personality, pembelajaran serta motivasi.
c. Faktor organisasi yang terdiri sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur serta job design.

Menurut Kasmir (2018) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian,
2. Pengetahuan,
3. Rancangan kerja,

4. Kepribadian,
5. Motivasi kerja,
6. Kepemimpinan,
7. Gaya kepemimpinan,
8. Budaya organisasi,
9. Kepuasan kerja,
10. Lingkungan kerja,
11. Loyalitas,
12. Komitmen

2.5.3 Pengukuran Kinerja Pegawai

Organisasi berusaha untuk memuaskan dan mendukung pegawainya untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Penilaian kinerja adalah salah satu fungsi utama dari manajemen Sumber Daya Manusia. Pegawai dalam organisasi akan bekerja dengan lebih baik ketika kinerja mereka dinilai. Penilaian kinerja memainkan peran penting dalam manajemen kinerja. Penilaian kinerja menurut (Dessler, 2018) adalah mengevaluasi kinerja pegawai saat ini dan/atau dimasa lalu relatif terhadap standar prestasinya. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

2.5.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Kasmir, 2018), indikator kinerja sebagai berikut:

a. Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

b. Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas jumlah yang dihasilkan seseorang.

c. Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka akan dianggap kinerjanya kurang baik, demikian sebaliknya, ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan atau hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

d. Pengawasan

Seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.

e. Hubungan Antar Pegawai

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar pegawai atau antar pemimpin.

2.6 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian sebelumnya yang serupa dengan penelitian yang dilakukan peneliti, baik dari jurnal dan skripsi adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
PenelitianTerdahulu

No	Judul, Nama, Tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Manajemen Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi, (Kurniawan, 2024)	Manajemen Beban Kerja, Insentif, Kinerja Pegawai, Motivasi	Berdasarkan hasil analisis data disimpulkan bahwa: manajemen beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi dan kinerja pegawai, insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan motivasi sebagai variabel mediasi mampu untuk memediasi pengaruh manajemen beban kerja, insentif terhadap kinerja karyawan.
2.	Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara I Region 4 Surabaya, (Ruwandani, 2024)	Beban Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan uji parsial (uji t) (1) Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai; (2) Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai; (3) Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai; (4) Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3.	Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur, (Putra et al., 2024)	Kompetensi dan Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai	Analisisnya menyatakan bahwa kombinasi keterampilan dan beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Motivasi juga sedikit dipengaruhi oleh kompetensi dan beban kerja. Kinerja pegawai diidentifikasi sebagai variabel yang dipengaruhi secara signifikan oleh kompetensi dan beban kerja. Selain itu, ditemukan adanya hubungan parsial dan signifikan secara statistik antara kompetensi dan beban kerja dengan kinerja pegawai. Motivasi juga terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan analisis menunjukkan bahwa kinerja pegawai Balitbangda Kabupaten Tanjung Jabung Timur dipengaruhi oleh kombinasi

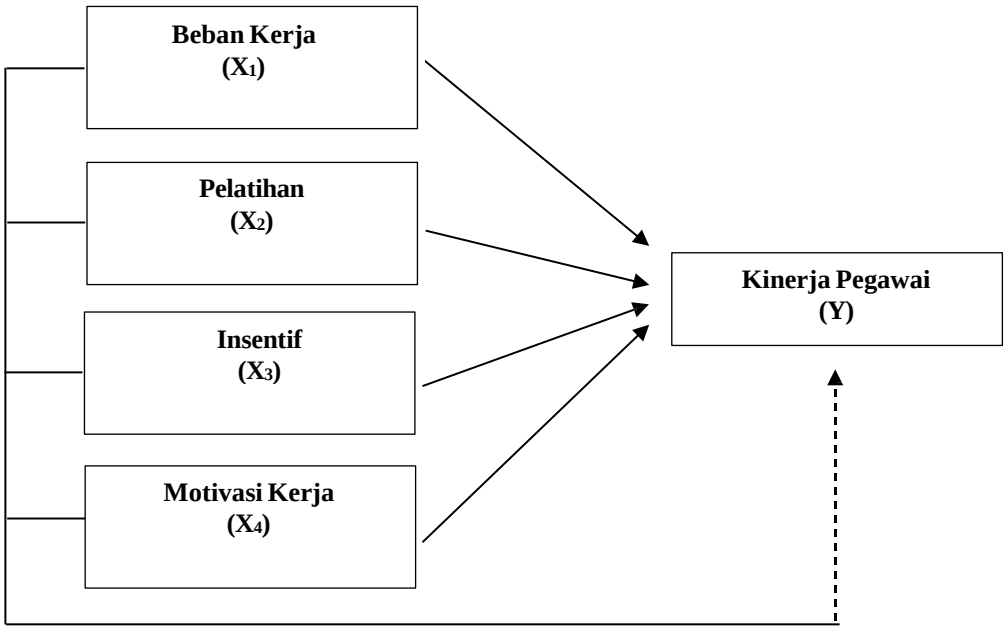
No	Judul, Nama, Tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
			kompetensi, beban kerja dan motivasi.
4.	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan, (Sapna et al., 2023)	Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai	Temuan uji t dan uji f penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam konteks ini. Hal ini menunjukkan bahwa teori yang dikemukakan adalah benar. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh yang sinergis dan menguntungkan terhadap produktivitas (Y). Terdapat hubungan yang baik dan substansial antara kinerja karyawan (Y) dengan pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) (Y). Melatih karyawan secara rutin membantu mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, dan juga memberi mereka sesuatu yang diharapkan, sehingga meningkatkan semangat kerja. Sikap positif di tempat kerja sangat penting untuk mewujudkan visi lembaga dan memenuhi misinya.
5.	Pengaruh Pelatihan, Kepribadian dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai LPMP Banten, (Ahmad, 2022)	Pelatihan, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen, LPMP Banten dapat menggunakan konsep kinerja pegawai untuk memperbaiki kinerja melalui pelatihan, kepribadian dan motivasi kerja.
6.	*Effect of work environment, work discipline, work motivation, workload, and transformational leadership on performance of puskesmas employees,* (Bhaskara, et al 2024)	*work environment, work discipline, work motivation, workload, transformational leadership, performance employees,*	Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, beban kerja dan kepemimpinan transformasional juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hanya disiplin kerja yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Keempat variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kecuali disiplin kerja. Pimpinan Puskesmas dan pemangku kepentingan lainnya

No	Judul, Nama, Tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
			perlu memperhatikan keempat variabel tersebut untuk meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas yang nantinya juga akan mempengaruhi kinerja Puskesmas.
7.	*The Effect Of Motivation and Workload On Employee Performance By Mediating Organizational Commitment To The Blitar City Regional Secretariat*, (Arifah et al., 2023)	*Motivation, Workload, Employee Performance, Organizational Commitment*	Hasil penelitian adalah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi; beban kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai; beban kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi tidak berpengaruh memediasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

2.7 Kerangka Konseptul

Menurut Arikunto (2017) Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang diidentifikasi.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Keterangan

⟶: Uji parsial variabel beban kerja (X_1), pelatihan (X_2) insentif (X_3) dan motivasi kerja (X_4) terhadap kinerja pegawai (Y)

⇢ : Uji simultan variabel beban kerja (X_1), pelatihan (X_2) insentif (X_3) dan motivasi kerja (X_4) terhadap kinerja pegawai (Y)

Dari kerangka konseptual diatas, maka dapat dijelaskan bahwa terdapat tiga variabel independen yaitu beban kerja (X_1), pelatihan (X_2) insentif (X_3) dan motivasi kerja (X_4) Selanjutnya terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ketiga variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.6 Hipotesis

Sujarweni (2019) menjelaskan, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan judul penelitian ini, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_1: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan dari beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu.

H_2: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu.

H_3: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan dari insentif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu.

H_4: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu.

H_5: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan dari beban kerja, pelatihan, insensif, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu.