

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Kinerja

###### a. Teori Kinerja

Teori Atribusi atau *Expectancy Theory* menurut Heider dalam Tsauri (2014 : 24), pendekatan atribusi mengenai kinerja dirumuskan sebagai berikut :  $K = M \times A$ , yaitu K adalah Kinerja, M adalah Motivasi dan A adalah *Ability*. Konsep ini menjadi sangat populer dan sering kali dikutip oleh ahli-ahli lain, menurut teori ini, kinerja adalah interaksi antara motivasi dengan *ability* (kemampuan dasar). Dengan demikian orang yang tinggi motivasinya tetapi memiliki kemampuan yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah, begitu pula orang yang berkemampuan tinggi tetapi rendah motivasinya.

###### b. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017 : 67) dalam Juniarti dan Indahingwati (2020), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang menghasilkan kinerja yang bagus, maka berbagai upaya akan ditempuh perusahaan agar meningkatkan kinerja para karyawannya. Sedangkan menurut Budiansa (2021 : 15), kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam

memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung yang diberikan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Adapun menurut Dessler (2011 : 41) dalam Busro (2018 : 88) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dan standar yang ditetapkan.

Dilihat dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu maupun kelompok dalam organisasi, yang sesuai dengan tanggung jawab, visi dan misi organisasi sehingga mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan.

### **c. Indikator Kinerja**

Menurut Akob (2016) dalam Budiansa (2021 : 16), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

#### 1) Kuantitas kerja

Volume pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam suatu waktu tertentu.

#### 2) Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dihasilkan seorang pekerja.

#### 3) Pengetahuan

Pemahaman karyawan terhadap prosedur dan informasi tentang pekerjaannya.

4) Kreativitas

Kemampuan untuk beradaptasi terhadap kondisi dan mampu bertahan dalam kondisi pekerjaan.

5) Kerjasama

Mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam satu organisasi.

6) Kemandirian

Mampu bekerja tanpa ketergantungan dengan pihak lain.

7) Inisiatif

Mampu memunculkan ide-ide serta konsep dalam pekerjaan.

8) Kehandalan

Mampu menghadapi berbagai kondisi dan permasalahan dalam pekerjaan.

**d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Sutrisno (2014) dalam Hendra (2020), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1) Efektivitas dan efisiensi.

Efektivitas merupakan seberapa baik pekerjaan dapat dilakukan dan sejauh mana seseorang menghasilkan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan efisiensi merupakan pemaksimalan atau pemanfaatan sumber daya untuk mencapai tujuan.

2) Otoritas dan tanggungjawab.

Otoritas merupakan hak untuk memberikan perintah atau intruksi dan memaksa bawahan untuk melakukan tindakan tertentu. Sedangkan tanggung jawab merupakan hasil dari otoritas.

3) Disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan kerja seseorang agar dapat taat dan tunduk terhadap peraturan dan norma yang berlaku disuatu organisasi.

4) Inisiatif.

Inisiatif merupakan ide atau langkah pertama untuk melakukan tindakan yang baru atau tindakan yang berbeda namun dengan tujuan yang sama.

## **2. Pelatihan**

### **a. Pengertian Pelatihan**

Menurut Lapau, dkk (2021), Pelatihan merupakan suatu usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang memiliki pegawai merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, pegawai dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga dapat lebih berkarya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Riniwati (2016) dalam Lestari dan Afifah (2020), pelatihan merupakan upaya untuk bisa memperbaiki kinerja para tenaga kerja dalam bidang pekerjaannya. Para tenaga kerja harus bisa benar-benar melaksanakan tanggungjawabnya. Maka dari itu pelatihan sangat dibutuhkan sehingga keahlian bisa sangat menunjang untuk kinerja para pekerja. Adapun menurut Nurussama (2022), pelatihan adalah suatu proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai sehingga mampu melaksanakan pekerjaan pada jabatan yang sedang dijabatnya.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan upaya yang dilakukan untuk mengembangkan potensi, pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai untuk mengurangi terjadinya kesenjangan antara kemampuan pegawai dan tujuan organisasi.

#### **b. Indikator Pelatihan**

Menurut Dessler (2015 : 284) dalam Juniarti dan Indahingwati (2020), indikator pelatihan adalah sebagai berikut :

##### 1) Instruktur

Instruktur merupakan seseorang yang bertanggung jawab melakukan pelatihan kepada para peserta pelatihan pada bidang tertentu.

## 2) Peserta pelatihan

Peserta pelatihan merupakan seseorang yang datang ke program pelatihan dengan tujuan untuk menambah nilai tambah pengetahuan dan keterampilan atau kekompetensi.

## 3) Metode pelatihan

Metode pelatihan berarti cara penyampaian yang digunakan selama suatu pelatihan berlangsung. Pelatihan tidak lepas dari pengembangan kemampuan, pengukuran tujuan yang jelas, dan pilihan metode sesuai dengan lingkungan pelatihan.

## 4) Materi

Materi pelatihan berarti bagian terpenting dari setiap program atau kegiatan pelatihan yang melibatkan akuisisi pengetahuan dan retensi.

## 5) Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan adalah usaha atau gagasan yang berisikan tentang hasil yang diinginkan oleh peserta pelatihan, yang telah direncanakan dan berkomitmen untuk dicapai.

### **c. Faktor Pelatihan**

Menurut Mangkunegara (2016) dalam Hendra (2020), faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah sebagai berikut :

#### 1) Perbedaan individu pegawai

Perbedaan individu pegawai memiliki dampak langsung terhadap kinerja pegawai. Setiap Individu memiliki latar belakang,

karakteristik, kebutuhan dan cara memandang yang berbeda. Individu yang memandang berbagai hal secara berbeda akan menghasilkan kinerja yang berbeda.

2) Hubungan dengan jabatan analisis

Penempatan seseorang untuk jabatan tertentu memerlukan analisis jabatan. Hal ini dilakukan agar tidak terjadi kesalahan penempatan seseorang pada suatu jabatan yang tidak sesuai dengan kapabilitasnya.

3) Motivasi

Motivasi merupakan dorongan atau dukungan dari dalam diri seseorang atau dari faktor lain secara sadar atau tidak sadar melakukan suatu tindakan.

4) Partisipasi aktif

Partisipasi aktif merupakan kegiatan pegawai dalam ikut serta merealisasikan tujuan organisasi.

5) Seleksi peserta penataran

Seleksi peserta penataran merupakan proses untuk memilih peserta penataran untuk dijadikan pegawai dan menempatkan mereka pada posisi yang dibutuhkan organisasi.

6) Metode pelatihan dan pengembangan

Metode pelatihan dan pengembangan merupakan cara yang dilakukan suatu instansi yang melaksanakan program pelatihan

sehingga dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

### 3. Motivasi

#### a. Teori Motivasi

Teori Dua Faktor menurut Frederic Herzberg dalam (Busro, 2018 : 58), memiliki 2 faktor, yaitu :

##### 1) Faktor Motivator

Faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang bersifat intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, ini dapat memacu seseorang untuk bekerja lebih baik.

Faktor motivator atau faktor intrinsik ketika ada dalam pekerjaan dapat membentuk motivasi yang kuat hingga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik. Faktor yang ada dalam rangkaian ini disebut *Satisfier* atau motivator yang meliputi :

- a) Pencapaian
- b) Pengakuan
- c) Tanggung jawab
- d) Pekerjaan itu sendiri
- e) Kemungkinan untuk tumbuh

Terpenuhinya faktor ini menyebabkan seseorang merasa puas, tetapi bila tidak terpenuhi, tidak akan mengakibatkan ketidakpuasan.

##### 2) Faktor *Hygiene*

Faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang bersifat ekstrinsik, yang bersumber dari luar diri seseorang. misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang. Faktor *Hygiene* atau ekstrinsik, konteks pekerjaan yang menimbulkan ketidakpuasan antar karyawan ketika kondisi tersebut tidak ada. Kondisi ini adalah *dissatisfier* atau faktor *hygiene*, karena faktor tersebut untuk mempertahankan suatu tingkat dari dalam kepuasan, antara lain:

- a) Gaji
- b) Keamanan Pekerjaan
- c) Kondisi Kerja
- d) Status
- e) Prosedur perusahaan
- f) Kualitas pengamanan teknis
- g) Kualitas hubungan interpersonal

#### **b. Pengertian Motivasi**

Menurut Tsauri (2014 : 164), motivasi kerja adalah kemauan kerja suatu karyawan atau pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung pada proses pengintegrasian tersebut. Dengan demikian

motivasi kerja merupakan gejala kejiwaan yang bersifat dinamis, majemuk dan spesifik untuk masing-masing karyawan.

Sedangkan menurut Luthans (2006 :161) dalam Busro (2018 : 50), motivasi merupakan raksi yang timbul dari dalam diri seseorang karena adanya rangsangan dari luar yang mmpengaruhi. Adapun menurut Umeozor (2018) dalam Saputra (2021 : 50), motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap bidang kehidupan organisasi. Begitu seseorang termotivasi, maka dia akan terdorong untuk melakukan apa pun untuk mencapai serangkaian tujuan.

Dari pernyataan di atas dapat di simpulkan bahwa motivasi adalah suatu penggerak dari dalam diri individu untuk melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan tertentu.

### **c. Indikator Motivasi**

Menurut Mangkunegara (2013 : 89) dalam Saputro dan Darda (2019), indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

#### **1) Usaha Untuk Maju**

Usaha untuk maju merupakan suatu kegiatan manusia yang memiliki dorongan dalam mengerjakan suatu hal untuk mencapai tujuan.

#### **2) Pemanfaatan Waktu**

Pemanfaatan waktu merupakan suatu hal yang dilakukan dengan memaksimalkan waktu luang dengan mengerjakan suatu hal yang bermanfaat agar waktu yang ada tidak terbuang sia-sia.

3) Ketekunan

Ketekunan merupakan kemampuan seseorang untuk bertahan ditengah tekanan dan kesulitan.

4) Kerja Keras

Kerja keras merupakan kegiatan yang dilakukan seseorang dengan sungguh-sungguh untuk mencapai target pribadi yang dianggap sedikit melebihi batas kemampuan kita sendiri.

5) Orientasi Masa Depan

Orientasi masa depan merupakan gambaran sejauh mana seseorang berfikir mengenai masa depan dengan mengkonsekuensi masa depan dan merencanakan suatu rencana kedepan sebelum bertindak.

**d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Sutrisno (2014) dalam Hendra (2020), faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

1) Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor dari dalam diri seseorang. Yang mempengaruhi faktor internal, antara lain keinginan untuk hidup, keinginan untuk memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa, dsb.

## 2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri seseorang. Yang mempengaruhi faktor eksternal antara lain lingkungan kerja, status dan tanggung jawab, jaminan pekerjaan, dsb.

## 4. Beban Kerja

### a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Budiansa (2021 : 30), beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Sedangkan menurut Sitepu (2013) dalam Farida dan Kholidah (2021), menyatakan bahwa beban kerja merupakan besarnya tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai berdasarkan hasil kali antara kapasitas pekerjaan dan norma waktu yang menjadi tanggung jawab pegawai. Adapun menurut Dhania (2010 : 16) dalam Paramitadewi (2017), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu tuntutan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada pegawai yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

## **b. Indikator Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017 : 33) dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan. Indikator tersebut antara lain :

### **1) Kondisi Pekerjaan**

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Se jauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan.

### **2) Penggunaan Waktu Kerja**

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

### **3) Target yang Harus Dicapai**

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara

waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

### **c. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017 : 24), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, antara lain :

#### 1) Faktor Internal

Faktor internal yang memengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis).

#### 2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

##### a) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh

terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya.

b) Tugas-tugas fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

c) Organisasi kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat, perencanaan karier hingga penggajian/pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan. Jadwal kerja karyawan dalam shift kerja bukanlah hal yang menyenangkan untuk dilakukan. Aturan organisasi untuk mengatur shift kerja sesuai periode tertentu, akan sangat melelahkan bagi karyawan yang menjalaninya.

## **B. Hasil Penelitian Terdahulu**

Beberapa hasil penelitian dari para peneliti terdahulu terkait tentang hubungan yang mempengaruhi pelatihan, motivasi dan beban kerja terhadap

kinerja perawat. Hasil dari penelitian terdahulu akan dijadikan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini, antara lain yaitu:

**Tabel 2.1**

**Hasil Penelitian Terdahulu**

**1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Perawat**

No.	Penulis, tahun dan identitas jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
1.	Shinta Noratta dan Budhi Prabowo (2019). <i>Jurnal Ekonomi Efektif</i> . ISSN : 2622 – 8882 E-ISSN : 2622-9935 Vol. 1, No.3, April 2019	Independen : <b>Pelatihan (X1)</b> <b>Motivasi (X2)</b>  Dependen : <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	<b>1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b> <b>2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>
2.	Nurussama (2022). <i>Jurnal Adminika</i> . ISSN : 2442-3343. Vol. 8, No. 1, Januari - Juni 2022.	Independen : <b>Pelatihan (X1)</b>  Dependen : <b>Kinerja Perawat (Y)</b>	<b>Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>
3.	Cing-cing, Khomeiny Yuniar dan Cindy Selvia (2021). <i>Jurnal Ilmiah Methonomi</i> . E-ISSN : 2598-9693. Vol. 7, No. 2.	Independen : <b>Pelatihan kerja (X1)</b> <b>Motivasi Kerja (X2)</b> Pengawasan Kerja (X3)  Dependen : <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	<b>1. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b> <b>2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>

			3. Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Anas Nuruzzaman (2021). <i>Jurnal Competitive</i> .  P-ISSN : 0216-2539. E-ISSN : 2656-4157.  Vol. 16, No. 2, Desember 2021.	Independen : <b>Pelatihan (X1)</b> Etos Kerja (X2)  Dependen : <b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	<b>1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</b>  2. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5.	Noviyanti Rianti Putri dan Sri Langgeng Ratnasari (2019). <i>Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis..</i>  E-ISSN : 2548-9836.  Vol. 7, No. 1 July 2019, 48-55.	Independen : Tingkat Pendidikan (X1) <b>Pelatihan (X2)</b> Pengembangan Karir (X3)  Dependen : <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	1. Tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.  <b>2. Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</b>  3. Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6.	Sri Lestari dan Dilla Afifah (2020). <i>Jurnal Ekonomi dan Bisnis.</i>  E-ISSN : 2686-3286.  Vol. 3, No. 1 - Desember 2020.	Independen : Disiplin Kerja (X1) <b>Pelatihan (X2)</b>  Dependen : <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	1. Disiplin kerja Tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.  <b>2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>
7.	Suwandi, Anggalia Wibasuri dan Betty Magdalena (2021).	Independen : <b>Pelatihan (X1)</b> Pemberian Insentif	<b>1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan</b>

	<p><i>Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen (JIEM).</i></p> <p>P-ISSN : 2087-0434. E-ISSN : 2599-0810.</p> <p>Vol. 12, No. 02, Hal 104-118.</p>	<p>(X2)</p> <p>Dependen : <b>Kinerja Tenaga Medis (Y)</b></p>	<p><b>terhadap kinerja tenaga medis.</b></p> <p>2. Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis.</p>
8.	<p>Fitri Lipau, Waode Maratun Shaleha dan Al Arsy Ari Adnan Hakim (2021).</p> <p><i>Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Flores.</i></p> <p>P-ISSN : 1907-5189. E-ISSN : 2722-6328.</p> <p>Vol. 11, No. 1 Edisi maret tahun 2021. P : 114-133.</p>	<p>Independen : Tingkat Pendidikan (X1) <b>Pelatihan (X2)</b> Budaya Organisasi (X3)</p> <p>Dependen : <b>Kinerja Pegawai (Y)</b></p>	<p>1. Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p><b>2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</b></p> <p>3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
9.	<p>Hendra (2020).</p> <p><i>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.</i></p> <p>ISSN : 2623-2634 (Online).</p> <p>Vol. 3, No. 1, Maret 2020, 1-12.</p>	<p>Independen : Budaya Organisasi (X1) <b>Pelatihan (X2)</b> <b>Motivasi (X3)</b></p> <p>Dependen : <b>Kinerja Karyawan (Y)</b></p>	<p><b>1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b></p> <p><b>2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b></p> <p><b>3. Motivasi berpengaruh positif</b></p>

			<b>dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>
10.	Anna Juniarti dan Asmara Indahingwati (2020).  <i>Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen.</i>  E-ISSN : 2461-0593.  Vol.9, No. 8, Agustus 2020.	Independen : <b>Pelatihan (X1)</b> Kompensasi (X2) Disiplin Kerja (X3)  Dependen : <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	<b>1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>  2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	Anggereni (2018).  <i>Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha.</i>  p-ISSN : 2599-1418 e-ISSN : 2599-1426  Volume 10. No. 2 Tahun 2018	Independen : <b>Pelatihan (X1)</b>  Dependen : <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	<b>Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>

## 2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat.

No.	Penulis, tahun dan identitas jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
1.	Shinta Noratta dan Budhi Prabowo (2019).  <i>Jurnal Ekonomi Efektif.</i>	Independen : <b>Pelatihan (X1)</b> <b>Motivasi (X2)</b>  Dependen : <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	<b>1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>  <b>2. Motivasi berpengaruh</b>

	ISSN : 2622 – 8882 E-ISSN : 2622-9935  Vol. 1, No.3, April 2019		<b>positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>
2.	Ignatius Soni Kurniawan dan Fahmi Al Rizki (2022).  <i>Jurnal Sosial dan Sains.</i>  P-ISSN : 2774-7018.  Vol. 2, No. 1, Januari 2022.	Independen : Stres Kerja (X1) <b>Beban Kerja (X2)</b> <b>Motivasi Kerja (X3)</b>  Dependen : <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	<b>1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</b>  <b>2. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>  <b>3. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>
3.	Jufrizen (2017).  <i>Jurnal Riset Sains Manajemen.</i>  ISSN : 2597-4726.  Vol. 1, No. 1.	Independen : Kemampuan (X1) <b>Motivasi (X2)</b>  Dependen : <b>Kinerja Perawat (Y)</b>	<b>1. Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.</b>  <b>2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat</b>
4.	Cing-cing, Khomeiny Yuniior dan Cindy Selvia (2021).  <i>Jurnal Ilmiah Methonomi.</i>  E-ISSN : 2598-9693.	Independen : <b>Pelatihan kerja (X1)</b> <b>Motivasi Kerja (X2)</b> Pengawasan Kerja (X3)  Dependen : <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	<b>1. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>  <b>2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>

	Vol. 7, No. 2.		3. Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Hendra (2020). <i>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.</i>  ISSN : 2623-2634 (Online).  Vol. 3, No. 1, Maret 2020, 1-12.	Independen : Budaya Organisasi (X1) <b>Pelatihan (X2)</b> <b>Motivasi (X3)</b>  Dependen : <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  2. <b>Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>  3. <b>Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>
6.	Rini Astuti dan Oki Prima Anugrah Lesmana (2018).  <i>Jurnal Ilman : Jurnal Ilmu Manajemen.</i>  ISSN : 2355-1488. E-ISSN : 2615-2932.  Vol.6, No. 2, pp 42-50, September 2018.	Independen : <b>Motivasi (X1)</b> <b>Beban Kerja (X2)</b>  Dependen : <b>Kinerja Perawat (Y)</b>	1. <b>Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.</b>  2. <b>Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.</b>
7.	Mochammad Faisal Fadli (2020).  <i>Jurnal Ekonomi Integra.</i>	Independen : <b>Motivasi (X1)</b> Kemampuan (X2) Kesempatan (X3)  Dependen :	1. <b>Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>

	<p>ISSN : 0216-4337. E-ISSN : 2581-0340.</p> <p>Vol. 10, No. 1, Januari 2020.</p>	<p><b>Kinerja Karyawan (Y)</b></p>	<p>2. Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Kesempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
8.	<p>Suwanto (2019). <i>Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia.</i>  P-ISSN : 2581-2769. E-ISSN : 2598-9502.  Vol. 3, No.1.</p>	<p>Independen : Disiplin Kerja (X1) <b>Motivasi Kerja (X2)</b>  Dependen : <b>Kinerja Karyawan (Y)</b></p>	<p>1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. <b>Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b></p>
9.	<p>Ahmad Junaidi (2017). <i>Jurnal Kebijakan dan Pelayanan Publik.</i>  ISSN : 2443-1214.  Vol. 3, No. 2, Agustus 2017.</p>	<p>Independen : <b>Motivasi Kerja (X1)</b> Disiplin Kerja (X2)  Dependen : <b>Kinerja Pegawai (Y)</b></p>	<p>1. <b>Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</b></p> <p>2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
10.	<p>Ni Ketut Murdani, Ni Luh Ketut Ayu Sudha Sucandrawati dan I Dewa Nyoman Usadha (2018).  <i>Jurnal Setyagraha.</i></p>	<p>Independen : <b>Motivasi (X1)</b> Kepemimpinan (X2) Disiplin Kerja (X3)  Dependen : <b>Kinerja Karyawan (Y)</b></p>	<p>1. <b>Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</b></p> <p>2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

	ISSN : 2620-6358.  Vol. 01, No. 02, Agustus 2018 - Januari 2019.		3. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	Egi Saputro dan Ahmad Darda (2019).  <i>Jurnal EKOBIS : Ekonomi, Bisnis dan Manajemen.</i>  E-ISSN : 2716-3830.  Vol. 9, No. 2.	Independen : <b>Motivasi Kerja (X1)</b> Kompensasi (X2)  Dependen : <b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	<b>1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</b>  2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat

No.	Peneliti dan Tahun Penelitian	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
1.	Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul dan Wehelmina Rumawas (2018).  <i>Jurnal Administrasi Bisnis.</i>  ISSN : 2338 - 9605  Vol. 6 No. 4 Tahun 2018 19	Independen : <b>Beban Kerja (X1)</b>  Dependen : <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	<b>Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</b>
2.	Ignatius Soni Kurniawan dan Fahmi Al Rizki (2022).  <i>Jurnal Sosial dan Sains.</i>  P-ISSN :	Independen : Stres Kerja (X1) <b>Beban Kerja (X2)</b> <b>Motivasi Kerja (X3)</b>  Dependen : <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	<b>1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>  <b>2. Beban Kerja berpengaruh negatif dan</b>

	2774-7018.  Vol. 2, No. 1, Januari 2022.		<b>signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>  <b>3. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>
3.	Damianus A.Y. Wewengkang, Christoffel Kojo dan Yantje Uhing (2021).  <i>Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi.</i>  ISSN : 2303-1174.  Vol. 9, No. 3, Juli 2021. Hal 242-251.	Independen : <b>Beban Kerja (X1)</b> Insentif (X2) Lingkungan Kerja (X3)  Dependen : <b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	<b>1. Beban Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.</b>  2. Insentif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.  3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4.	Kadek Ferrania Paramitadewi (2017).  <i>E-Jurnal Manajemen Unud.</i>  ISSN : 2302-8912.  Vol. 6, No.6, 2017 : 3370-3397.	Independen : <b>Beban Kerja (X1)</b> Kompensasi (X2)  Dependen : <b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	<b>1. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</b>  2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5.	Eka Farida dan Neneng Rika Zazilatul Kholidah (2021).  <i>Jurnal Pendidikan Ekonomi.</i>	Independen : Human Relationship (X1) <b>Beban Kerja (X2)</b>  Dependen : <b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	1. Human Relationship berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.  <b>2. Beban Kerja berpengaruh positif</b>

	E-ISSN : 2654-8429.  Vol. 4, No. 1. Page 133-141		<b>dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</b>
6.	Muhlis Dachlan, Syahnur Said dan Muchtar Lamo (2020).  <i>PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi.</i>  Vol. 3, No. 1, Januari. <a href="http://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/PARADOKS/article/view/421">http://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/PARADOKS/article/view/421</a>	Independen : Kompetensi (X1) Kepemimpinan (X2) <b>Motivasi (X3)</b> <b>Beban Kerja (X4)</b>  Dependen : <b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.  2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.  3. <b>Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</b>  4. <b>Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.</b>
7.	Rini Astuti dan Oki Prima Anugrah Lesmana (2018).  <i>Jurnal ILMAN : Jurnal Ilmu Manajemen.</i>  P-ISSN : 2355-1488. E-ISSN : 2615-2932.  Vol. 6, No.2. Pp : 42-50, September 2018.	Independen : <b>Motivasi (X1)</b> <b>Beban Kerja (X2)</b>  Dependen : <b>Kinerja Perawat (Y)</b>	1. <b>Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.</b>  2. <b>Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.</b>
8.	Ineu Indriani (2018).	Independen : Kompetensi (X1)	1. Kompetensi berpengaruh positif

	<p><i>Jurnal Wacana Ekonomi.</i></p> <p>ISSN : 1412-5897.</p> <p>Vol. 17, No. 2.</p> <p>Hal : 93-100.</p>	<p><b>Beban Kerja (X2)</b></p> <p>Dependen : <b>Kinerja Pegawai (Y)</b></p>	<p>dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p><b>2. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</b></p>
9.	<p>Archie Surya Wiryang, Rosalina Koleangan dan Imelda W.J Ogi (2019).</p> <p><i>Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Managemen, Bisnis dan Akuntansi.</i></p> <p>ISSN : 2303-1174.</p> <p>Vol. 7, No. 1, Januari 2019.</p> <p>Hal. 991-1000.</p>	<p>Independen : <b>Motivasi Kerja (X1)</b> <b>Beban Kerja (X2)</b></p> <p>Dependen : <b>Kinerja Karyawan (Y)</b></p>	<p><b>1. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</b></p> <p><b>2. Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</b></p>
10.	<p>Masriati, Rasyidin Abdullah dan Hasan Nongkeng (2018).</p> <p><i>YUME : Journal of Management.</i></p> <p>ISSN : 2614-851X.</p> <p>Vol.1, No. 3.</p> <p><a href="https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/339">https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/339</a></p>	<p>Independen : <b>Beban Kerja (X1)</b> Karakteristik Individu (X2) Disiplin Kerja (X3)</p> <p>Dependen : <b>Kinerja Perawat (Y)</b></p>	<p><b>1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.</b></p> <p>2. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.</p> <p>3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.</p>
11.	<p>Arif Dhermawan, Marynta Putri</p>	<p>Independen : Kompensasi (X1)</p>	<p>1. Kompensasi berpengaruh positif</p>

	Pratama (2020).  <i>JIMMBA : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi.</i>  E-ISSN : 2721-2777.  Vol. 2, No.4, Agustus 2020	Disiplin Kerja (X2) <b>Beban Kerja (X3)</b>  Dependen : <b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	dan signifikan terhadap kinerja pegawai.  2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.  <b>3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</b>
12.	Vani Kenanga Nan Wangi, Eloh Bahiroh dan Ali Imron (2020)  Jurnal Manajemen Bisnis.  e-ISSN: 2621-1971 p-ISSN: 2088-7086  Vol. 7, No. 1 (2020) Maret, Hal. 40-50	Independen : Kesehatan dan Keselamatan (X1) <b>Beban Kerja (X2)</b> Lingkungan Kerja Fisik (X3)  Dependen : <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	1. Kesehatan dan Keselamatan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.  <b>2. Beban kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>  3. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### C. Kerangka Pemikiran Teoritis

Berlandaskan teori dalam penelitian terdahulu diatas, penelitian ini menggunakan variabel independen (bebas) yaitu pelatihan, motivasi, dan beban kerja. Sedangkan variabel terikat (dependen) adalah kinerja perawat, berdasarkan hubungan antara variabel diatas dapat diketahui pengaruh pelatihan, motivasi, beban kerja terhadap kinerja perawat sebagai berikut :

## **1. Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat.**

Menurut Budiansa (2021 : 15), kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung yang diberikan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Menurut Hendra (2020), pentingnya sumber daya manusia dalam mencapai kinerja organisasi dengan kemampuan yang dimiliki sumber daya manusianya. Artinya kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan kinerja yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya. Disamping itu, pekerjaan haruslah dimotivasi secara terus menerus agar tetap semangat untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan sering dianggap sebagai aktifitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktifitas kekaryawanan. Pelatihan yang baik dapat menunjang keberhasilan perusahaan.

Kinerja karyawan tidak akan muncul begitu saja, banyak faktor yang tentunya akan mempengaruhi kinerja seseorang, faktor tersebut diantaranya yaitu pelatihan, motivasi dan beban kerja. Karyawan merasa bahwa pelatihan mampu menentukan kinerja yang baik ketika mereka mendapatkan motivasi dari pimpinan sehingga pekerjaan yang dibebankan

kepada dirinya mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan,

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hendra (2020), menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Cing-cing, dkk (2021), bahwa pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Dachlan, dkk (2020), menyatakan bahwa motivasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Astuti dan Lesmana (2018), yang menyatakan bahwa motivasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun menurut Kurniawan dan Rizki (2022), menjelaskan bahwa beban kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Perawat**

Menurut Lapau, dkk (2021), Pelatihan merupakan suatu usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki pegawai merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, pegawai dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga dapat lebih berkarya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Pelatihan bertujuan meningkatkan keterampilan dan prestasi pegawai, meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas, membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan dengan rekan kerja sehingga kinerja pegawai menjadi lebih baik dan tujuan organisasi juga dapat terealisasi dengan baik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurussama (2022), bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian Cing-cing, dkk (2021), Nuruzzaman (2021), Lestari dan Afifah (2020), Suwandi, dkk (2021), Lapau, dkk (2021), Juniarti dan Indahingwati (2020), Hendra (2020), bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian terdapat penelitian lain yang dilakukan oleh Putri dan Ratnasari (2019), pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat.**

Menurut Tsauri (2014), motivasi kerja adalah kemauan kerja suatu karyawan atau pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan diri dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung pada proses pengintegrasian tersebut. Dengan demikian motivasi kerja merupakan gejala kejiwaan yang bersifat dinamis, majemuk dan spesifik untuk masing-masing karyawan.

Pemberian motivasi dalam hal ini merupakan salah satu teknik atau cara yang harus digunakan oleh pimpinan agar karyawannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan sepenuh hati, bertanggung jawab, mendapat hasil yang sesuai dengan apa yang diharapkan. Sehingga kinerja karyawan di organisasi atau perusahaan tersebut menjadi lebih baik.

Hasil penelitian yang dilakukan Kurniawan dan Rizki (2022), bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh Jufrizen (2017), Cing-cing, dkk (2021), Hendra (2020), Astuti dan Lesmana (2018), Fadli (2020), Junaidi (2017), Suwanto (2019), Saputro dan Darda (2019), bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Murdani, dkk (2018), menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat**

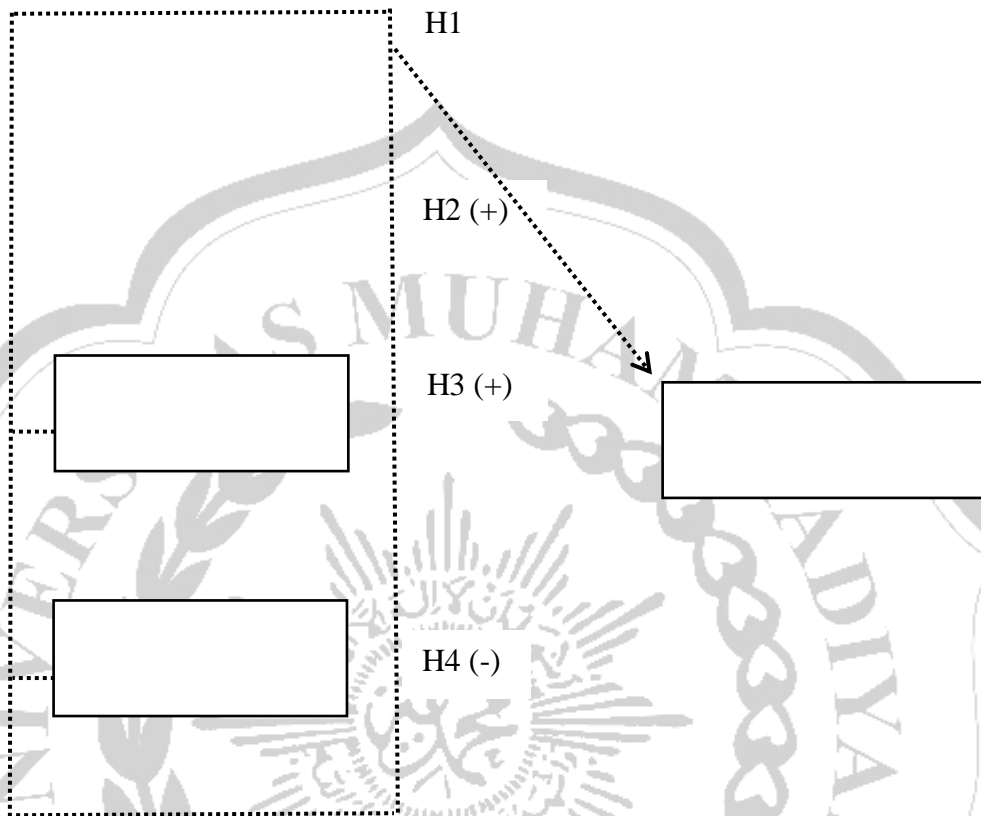
Menurut Paramitadewi (2017), beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai, dan waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Beban kerja bertujuan untuk mengetahui seberapa besar tanggung jawab yang sebaiknya diberikan oleh karyawan agar karyawan tersebut

dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan jam kerja yang ditentukan. Setelah tanggung jawab tersebut terlaksana dengan baik maka kinerja karyawanpun akan menjadi lebih baik lagi

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dan Rizki (2022), menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Paramitadewi (2017), Dachlan,dkk (2020), Indriani (2018), bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Farida dan Kholidah (2021), Astuti dan Lesmans (2018), Masriati, dkk (2018), Dhermawan dan Pratama (2020) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun menurut Wewengkang, dkk (2021), menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian menurut Wiryang, dkk (2019) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan seperti tersaji pada gambar 2.1 berikut ini :



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

Keterangan :

—————> : Pengaruh secara Parsial

.....> : Pengaruh Tidak Langsung  
 Pelatihan (X1)

**D. Hipotesis**

Hipotesis yang dapat dibuat adalah sebagai berikut :

H1 : Pelatihan, Motivasi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit.

H2 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit.

Motivasi (X2)

H3 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit.

H4 : Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit.

