

## **Pengaruh Pengetahuan Pribadi, Pelatihan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Buleleng**

**Komang Witari<sup>1</sup>, Ni Made Sri Ayuni<sup>2</sup>**  
Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma<sup>1,2</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengetahuan Pribadi, Pelatihan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Buleleng. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Model Persamaan Struktural (Structural Equation Modeling-SEM) berbasis variance SEM, yang terkenal disebut Partial Least Square (PLS) visual version 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh pengetahuan pribadi terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan dimana nilai koefisiennya sebesar 0,691 dan nilai t sebesar 6,704 yang ternyata lebih besar dari t tabel 1,96. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan dimana nilai koefisiennya sebesar 0,461 dan nilai t sebesar 3,201 yang ternyata lebih besar dari t tabel 1,96. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai memberikan pengaruh negatif namun signifikan dimana nilai koefisiennya sebesar -0,273 dan nilai t sebesar 2,238 yang ternyata lebih besar dari t tabel 1,96.

**Kata kunci :** Pengetahuan Pribadi, Pelatihan, Beban Kerja Dan Kinerja Pegawai.

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of personal knowledge, training and workload on employee performance at the Buleleng District Social Service. The data analysis technique used in this research is Structural Equation Modeling (SEM) based on variance SEM, which is well known as Partial Least Square (PLS) visual version 3.0. The results of this study indicate that the effect of personal knowledge on employee performance is positive and significant where the coefficient value is 0.691 and the t value is 6.704 which is greater than the t table of 1.96. The effect of training on employee performance is positive and significant where the coefficient value is 0.461 and the t value is 3.201 which is greater than the t table of 1.96. The effect of workload on employee performance has a negative but significant effect where the coefficient value is -0.273 and the t value is 2.238 which is greater than the t table of 1.96.*

**Keywords :** *Personal Knowledge, Training, Workload and Employee Performance.*

## **PENDAHULUAN**

Pada saat globalisasi dan kemajuan teknologi, suatu organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dan terus melakukan perubahan. Berbagai tatanan kehidupan organisasi, termasuk pemerintahan dan organisasi bisnis, akan terpengaruh oleh tantangan globalisasi ini. Dalam rangka memberikan pelayanan maksimal di bidang pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan, organisasi atau instansi pemerintah harus dapat melaksanakan pemerintahan secara cepat dan tanggap. Pentingnya fungsi Dinas Sosial sebagai lembaga pemerintah yang menyelenggarakan pelayanan masyarakat. Dinas Sosial Kabupaten Buleleng memiliki tugas untuk membantu menggarap dan

memberikan informasi kepada masyarakat di daerah setempat. Diperlukan pegawai handal dan punya pengetahuan tentang tugas-tugas yang dituntut dari pekerja layanan sosial dan yang bertanggung jawab di bidangnya masing-masing.

Pegawai adalah aset paling berharga dari suatu instansi dan memainkan peran strategis dalam organisasi, berfungsi untuk membuat, merencanakan, dan mengendalikan kegiatan. Karena pegawai pada suatu instansi merupakan bagian dari aparatur negara dan dituntut untuk mengabdikan sebagai abdi masyarakat, maka mereka harus dapat melayani secara maksimal. Akibatnya, penting bagi pegawai untuk bekerja dengan baik sehingga mereka dapat merespons dengan cepat dan efektif untuk memenuhi kebutuhan mereka yang membutuhkan

layanan publik. Akibatnya, berhasil tidaknya suatu instansi pemerintah tidak lepas dari kinerja pegawainya. Pegawai yang dapat dipercaya dan berkinerja baik sangat penting untuk kemajuan organisasi, dan memiliki pegawai yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya. Salah satu pengaruh yang paling signifikan terhadap kemajuan instansi ialah kinerja.

Hasil kerja atau kinerja mengacu pada pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam instansi untuk mencapai tujuan organisasi dalam kerangka waktu yang telah ditentukan. Pengetahuan seorang pegawai yang diperoleh selama bekerja tidak terlepas dari kinerjanya. Pengetahuan pribadi, yang dapat digunakan untuk mengantisipasi kemampuan perusahaan, kondisi eksternal, dan perubahan di masa depan, sering disebut sebagai keahlian atau kemampuan seseorang dalam bekerja. Menurut Arifandi & Presilawati (2019), kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh pengetahuan pribadinya. Pengetahuan karyawan yang cenderung hanya terfokus pada penyelesaian pekerjaan sendiri dan terkadang dapat mengakibatkan keterlambatan pekerjaan karyawan lainnya.

Selain dari pengetahuan pribadi yang diperoleh melalui hasil pelatihan, pegawai diharapkan mampu meningkatkan kinerjanya. Menurut Syahputra & Tanjung, (2020) menunjukkan bahwa pelatihan berdampak pada kinerja pegawai, dimana semakin banyak pegawai yang diberikan pelatihan akan berdampak langsung pada hasil kerjanya. Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang diberikan kepada pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja. Pelatihan bagi pegawai yang sudah lama bekerja atau bisa dikatakan senior cenderung memberikan kesempatan kepada pegawai yang baru bekerja, dan beranggapan bahwa materi pelatihan yang diberikan dapat dipahami, namun pada kenyataannya pekerjaan (beban kerja) yang menjadi tanggung jawabnya lebih fokus pada pekerjaan pegawai baru.

Menurut Neksen et al., (2021) menunjukkan pemberian beban kerja kepada para pegawai mampu meningkatkan kinerja, dimana beban kerja yang diterima atau dibebankan kepada pegawai tersebut dalam organisasi dapat membantu meningkatkan kinerja yang dimiliki. Dengan pemberian pelatihan yang sesuai dan diimbangi oleh beban kerja yang diterima berdampak secara langsung terhadap hasil kerja pegawai. Beban kerja adalah suatu pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan sudah disetujui oleh pegawai yang bersangkutan.

Beban kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Buleleng dimana kurang sosialisasi Puskesmas yang berada di tempat satuan kerja, dan masih kurangnya manajemen waktu yang baik dari para pegawai, ini dikarenakan banyaknya tugas yang belum dikuasai dan untuk rancangan aktualisasi di waktu yang sama (banyak pekerjaan yang harus selesai hari itu juga). Beban kerja yang diterima pegawai sudah ditentukan berdasarkan sub bidang, namun pada kenyataannya pegawai saling membantu ketika terjadi lembur baik pegawai kontrak ataupun pegawai PNS. Sedangkan dalam hal pemberian sosialisasi kepada masyarakat dengan menggunakan google form selalu dilakukan pembagian tugas baik pegawai kontrak atau PNS. Dimana masyarakat jarang mengetahui tentang tujuan dari sosialisasi menggunakan google form tersebut dan kendala yang sering dialami terkait sosialisasi melalui google form ini disebabkan oleh lost sinyal ketika mengisi google form. Namun jika dilihat dari penyelesaian pekerjaan yang diselesaikan pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 01.** Penyelesaian Input Data Terpadu Kesejahteraan Sosial (DTKS) Pada Dinas Sosial Kabupaten Buleleng Tahun 2018 - 2022

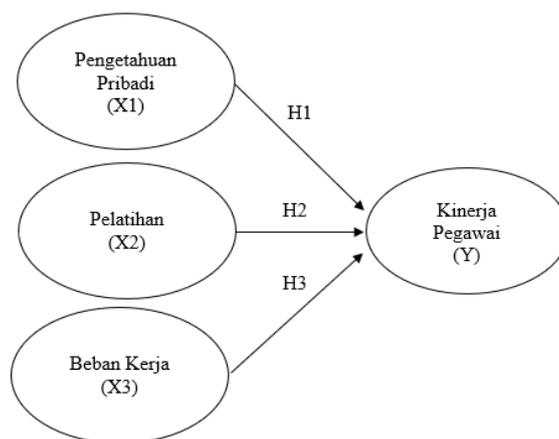
No	Tahun	Target	Realisasi	Perubahan (%)
1	2018	330	376	-
2	2019	330	318	-15,43
3	2020	330	288	-9,43
4	2021	330	366	27,08
5	2022	350	246	-32,79

(Sumber : Dinas Sosial Kabupaten Buleleng Tahun 2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dalam 5 tahun terakhir yaitu pada tahun 2018 sampai dengan tahun 2022 tingkat realisasi penyelesaian pekerjaan oleh para pegawai selalu mengalami fluktuasi, dimana realisasi penyelesaian pekerjaan terselesaikan terjadi pada tahun 2018 dan tahun 2021, sedangkan yang tidak terselesaikan di tahun 2019, 2020 dan tahun 2022. Peningkatan persentase perubahan paling tinggi terjadi pada tahun 2021 yaitu sebanyak 27,08%, namun jika dilihat dari jumlah realisasi paling sedikit terjadi pada tahun 2022, dari jumlah target yang diberikan sebanyak 350 orang hanya terinput 246 orang atau sebesar 32,79%. Dimana tidak terselesaikan pekerjaan ini disebabkan oleh pegawai yang menunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sehingga ketika data tersebut diminta dari pimpinan masih ada data yang belum terinput oleh pegawai, ini menandakan bahwa kesadaran pegawai akan pekerjaan masih kurang dan faktor lain yang mempengaruhinya adalah pengetahuan pribadi pegawai tentang proses penginputan pada aplikasi dtks yang menyebabkan target yang diberikan tidak terpenuhi.

**METODOLOGI PENELITIAN**

Metode penelitian menggunakan jenis metode kuantitatif yang menggambarkan pengaruh pengetahuan pribadi, pelatihan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Buleleng. Penelitian ini berfokus pada keterkaitan antar konsep penelitian yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai, diantaranya mengetahui tingkat pengetahuan pribadi, pelatihan dan beban kerja yang dimiliki para pegawai dalam bekerja. Dalam proses meningkatkan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Buleleng perlu memperhatikan tingkat pengetahuan yang dimiliki masing-masing pegawai, dengan pengetahuan yang dimiliki para pegawai akan membantunya dalam bekerja, disamping itu tingkat pelatihan yang pernah diikuti para pegawai selama bekerja dan beban kerja yang dimiliki masing-masing pegawai dalam kegiatan sehari-harinya, dengan mengetahui hal tersebut pimpinan Dinas Sosial Kabupaten Buleleng, akan mampu mengetahui sejauh mana tingkat kemampuan dari pegawai dalam bekerja. Berikut adalah gambar kerangka pemikirannya :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Lokasi penelitian yaitu Dinas Sosial Kabupaten Buleleng yang beralamat di Jl. Veteran No.7, Paket Agung, Kec. Buleleng, Kabupaten Buleleng. Alasan pemilihan lokasi di Dinas Sosial Kabupaten Buleleng yaitu dilihat dari sasaran kerja pegawai dengan jumlah nilai pada tahun 2021 ke tahun 2022, dimana pada bidang perlindungan jaminan sosial mengalami peningkatan jumlah nilai sebesar 0,17, untuk bidang pemberdayaan sosial & penanganan fakir miskin penurunan nilai 0,07, pada bidang pelayanan & rehabilitasi sosial sebesar 0,14, pada bagian umum & keuangan menurun sebesar 0,08 dan yang terakhir bagian fungsional umum penurunan nilai sebesar 0,14. Dimana tingkat penurunan nilai ini diperoleh dari tidak terselesaikannya tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada sub bagian atau sub bidang tersebut yang mengakibatkan penurunan jumlah nilai yang diperoleh pada sub bagian tersebut. Dalam meningkatkan kinerja pegawai maka pimpinan Dinas Sosial Kabupaten Buleleng perlu memperhatikan pengetahuan pribadi pegawai, pelatihan dan beban kerja harus lebih diperhatikan agar bisa mencapai tujuan dari pendirian organisasi. Populasi adalah 95 pegawai yang terdiri dari 26 orang pegawai PNS dan 69 orang pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Buleleng dan sampel menggunakan seluruh pegawai yaitu 95 orang. Teknik pengumpulan yang dipergunakan yaitu kuesioner memakai skala interval atau 1-10. Setelah itu menggunakan Teknik analisis seperti halnya menggunakan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan software SmartPLS versi 3. Model Pengukuran atau Outer Model dengan mengetahui Uji Validitas yang terdiri dari Content Validity, Convergent Validity, Average Variance Extrated (AVE), Discriminant Validity dan Reliabilitas, Model Struktural atau Inner Model, Pengujian Hipotesis dengan melihat nilai t statistik dan v values.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

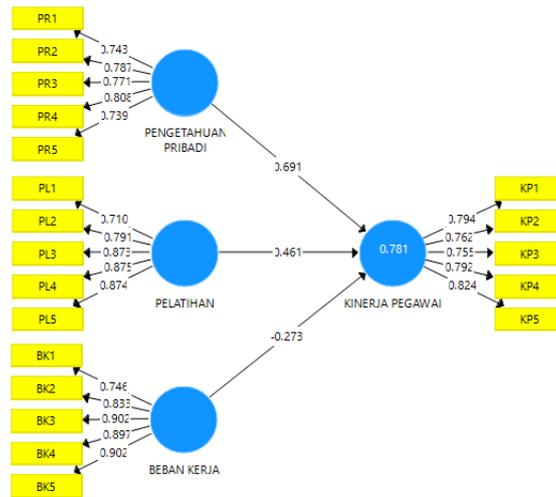
Hasil penelitian dalam hal ini mengetahui peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Buleleng dengan menggunakan beberapa variabel yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu pengetahuan pribadi, pelatihan dan beban kerja, analisis terkait dengan data yang sudah dikumpulkan melalui kuesioner kepada pihak-pihak terkait sesuai dengan sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu para pegawai yang bekerja pada Dinas Sosial Kabupaten Buleleng sebanyak 95 orang, dimana pegawai yang dipilih adalah 26 orang pegawai PNS dan 69 orang pegawai kontrak.

**Tabel 2.** Outer Loading

Indikator	Beban Kerja	Kinerja Pegawai	Pelatihan	Pengetahuan Pribadi
BK1	0,746			
BK2	0,833			
BK3	0,902			
BK4	0,897			
BK5	0,902			
KP1		0,794		
KP2		0,762		
KP3		0,755		
KP4		0,792		
KP5		0,824		
PL1			0,71	
PL2			0,791	
PL3			0,873	
PL4			0,875	
PL5			0,874	
PR1				0,743
PR2				0,787
PR3				0,771
PR4				0,808
PR5				0,739

(Sumber : Hasil Output Smart PLS 3.0)

Berdasarkan hasil nilai loading faktor yang diperoleh melalui PLS Agoritment melalui aplikasi Sem-PLS diketahui kuesioner disebarkan sebanyak 95 orang pegawai yang ditemui pada saat penelitian menunjukkan bahwa seluruh indikator dari variabel penelitian sudah memenuhi standar atau syarat dinyatakan valid yaitu 0,700, dimana nilai dari indikator variabel yang dinyatakan baik atau valid dilihat dari loading faktor hasil Sem-PLS. Berikut ini adalah gambar nilai loading faktor :



Gambar 2. Nilai Loading Faktor

Berdasarkan nilai discriminant validity diketahui ke tiga variabel penelitian yang dipergunakan dalam meningkatkan kinerja para pegawai yaitu pribadi, pelatihan, beban kerja. Pengaruh pribadi, pelatihan, beban kerja terhadap kinerja yang dimiliki para pegawai dalam bekerja dapat dilihat dari nilai discriminant validity, dimana pengetahuan pribadi dengan perolehan nilai 0,770, pengetahuan pribadi terhadap kinerja pegawai dengan perolehan nilai 0,868, Pelatihan sebesar 0,827, Pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan perolehan nilai 0,816. Beban kerja dengan perolehan nilai 0,858, Beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan perolehan nilai 0,717 dan kinerja pegawai dengan perolehan nilai 0,786. Seluruh variabel diatas sudah memenuhi syarat valid yaitu memiliki nilai diatas 0,70.

Tabel 3. Nilai Average Variance Extraced (AVE)

Variabel	Average Variance Extraced (AVE)
Pengetahuan Pribadi	0,593
Pelatihan	0,685
Beban Kerja	0,736
Kinerja Pegawai	0,618

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

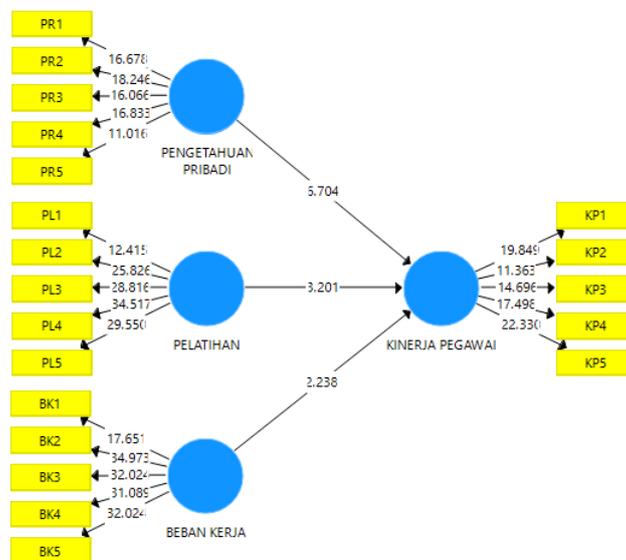
Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa ke empat variabel penelitian memiliki nilai AVE diatas 0,50, ini dilihat dari nilai pengetahuan pribadi dengan nilai AVE 0,593, pelatihan dengan nilai AVE 0,685, beban kerja dengan nilai AVE 0,736, kinerja pegawai dengan nilai AVE 0,618, dari pemaparan tersebut diatas dapat dinyatakan bahwa variabel penelitian dinyatakan memiliki nilai valid. Dilihat dari nilai composite reliability yaitu nilai masing-masing variabel yang ditunjukkan dengan nilai composite reliability dan cronbach alpha. Nilai dari *composite reliability* diatas 0,70 dan *cronbach alpha* diatas 0,60. Berikut ini adalah tabel nilai composite reliability.

**Tabel 4.** Nilai Composite Reliability Dan Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Pengetahuan Pribadi	0,832	0,879
Pelatihan	0,884	0,915
Beban Kerja	0,912	0,933
Kinerja Pegawai	0,845	0,890

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat dijelaskan nilai composite reliability dan cronbach alpha variabel penelitian sudah dinyatakan baik dikarenakan memiliki nilai diatas 0,70 untuk composite reliability dan diatas 0,60 untuk cronbach alpha. Nilai pengetahuan pribadi yaitu 0,832 *cronbach's alpha* dan 0,879 *composite reliability*, pelatihan yaitu 0,884 *cronbach's alpha* 0,915 *composite reliability*, beban kerja yaitu *cronbach's alpha* 0,912 dan 0,933 *composite reliability*, kinerja pegawai yaitu *cronbach's alpha* 0,845 dan 0,890 *composite reliability*. Dari nilai tersebut diatas dapat dinyatakan keempat variabel penelitian memenuhi syarat reliabel. Dari hasil pemaparan tersebut diatas maka dapat diketahui nilai inner model dari penelitian ini yang diperoleh dari hasil bootstrapping yaitu :



Gambar 3. Inner Model

Berdasarkan hasil bootstrapping diketahui bahwa nilai dari pengaruh antar variabel penelitian dalam hasil uji path coefficient dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.** Path Coefficients

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Pengetahuan Pribadi > Kinerja Pegawai	0,691	6,704	0,000
Pelatihan > Kinerja Pegawai	0,461	3,201	0,001
Beban Kerja > Kinerja Pegawai	-0,273	2,238	0,026

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pengetahuan pribadi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai original sampel dalam penelitian yaitu (0,691), nilai T Statistics sebesar 6,704, dan nilai dari p values sebesar 0,000, ini menandakan bahwa pengetahuan pribadi dari masing-masing pegawai mampu memberikan dampak pada kinerja yang dihasilkannya dalam bekerja. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai original sampel dalam penelitian

yaitu (0,461) nilai T Statistics sebesar 3,201, dan nilai dari p values sebesar 0,001, ini menandakan bahwa pelatihan yang diberikan kepada masing-masing pegawai mampu memberikan dampak pada kinerja yang dihasilkannya dalam bekerja. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai dengan nilai original sampel dalam penelitian yaitu (-0,273) nilai T Statistics sebesar 2,238, dan nilai dari p values sebesar 0,026, ini menandakan bahwa beban kerja yang diterima pegawai dalam bekerja pada masing-masing bagian tertentu mampu memberikan dampak pada kinerja yang dihasilkannya dalam bekerja. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai t hitung > t tabel (1,96). Jadi dapat dikatakan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan variabel pengetahuan pribadi dan pelatihan, yang dilihat dari nilai p values yaitu beban kerja 0,026 sedangkan variabel pengetahuan pribadi 0,001 dan pelatihan sebesar 0,000. Ini menandakan bahwa beban kerja yang diberikan kepada para pegawai memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja yang dihasilkan, semakin banyak beban kerja pegawai tentu akan memberikan pengaruh terhadap hasil kerjanya, begitupun sebaliknya.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Pengetahuan Pribadi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan pribadi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Buleleng, yang memiliki pengaruh secara langsung antara pengetahuan pribadi terhadap kinerja yang dimiliki pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pengetahuan pribadi dari pegawai dalam bekerja, hal tersebut menunjukkan hipotesis pertama yang mengatakan pengetahuan pribadi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Buleleng diterima, ini menandakan bahwa pengetahuan pribadi yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja mampu meningkatkan kinerja yang dimilikinya, ini dibuktikan dengan dapat terselesaikannya pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan, dan pegawai mampu mengatasi masalah-masalah yang ada dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Wijayanti & Sundiman (2017), pengetahuan pribadi merupakan aset tidak berwujud yang dapat digunakan untuk mengantisipasi kemampuan perusahaan, kondisi eksternal, dan perubahan di masa depan. Pengetahuan pribadi juga mencakup sesuatu yang dimiliki pegawai dari proses apa yang sudah dilewati oleh seorang individu (Arifandi dan Presilawati, 2019). Pengetahuan pribadi adalah sesuatu yang pernah kita alami, tetapi sulit untuk dideskripsikan dan dicatat dengan jelas, sehingga sulit untuk dibagikan kepada orang lain. Hal ini karena setiap karyawan di perusahaan memiliki pengetahuan pribadi yang tersimpan di benaknya (Siswanto, 2021). Pengetahuan pribadi, seperti yang didefinisikan oleh Hendrawan dan Putra (2022), termasuk metode bagi individu dalam organisasi untuk memahami secara jelas peran dan tanggung jawab mereka dalam mengelola pengetahuan pribadi, yang meliputi pengalaman seseorang, kapasitas perolehan informasi, kemampuan belajar, dan kemampuan pribadi. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Wijayanti & Sundiman, (2017) dalam penelitiannya mengatakan bahwa pengetahuan pribadi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Arifandi & Presilawati, (2019) dalam penelitiannya mengatakan bahwa pengetahuan pribadi yang dimiliki para pegawai berpengaruh positif terhadap kerjanya selama bekerja. Sesuai dengan pendapat Nurcahyo & Wikaningrum, (2020) pengetahuan pribadi yang dimiliki pegawai selama bekerja memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Buleleng, yang memiliki pengaruh secara langsung antara pelatihan yang diterima pegawai pada saat bekerja memberikan dampak pada kinerja yang dimiliki pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh proses pelatihan yang dilaksanakannya. Hal ini menunjukkan hipotesis kedua yang mengatakan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Buleleng diterima, ini menandakan bahwa proses pelatihan yang diberikan kepada para pegawai mampu mempengaruhi kinerja yang dimilikinya, yang dilihat dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan hasil pelatihan yang diberikan dan pegawai mampu menerapkan hasil pelatihan yang diterima kedalam pekerjaan yang dilakukannya.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Mangkunegara dan Prabu (2017), pelatihan adalah serangkaian kegiatan yang diikuti pegawai dalam upaya meningkatkan pengetahuan dan pengalaman

yang dimiliki. Proses pembelajaran jangka pendek yang bertujuan memiliki arti meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi dengan upaya menambah pengetahuan, sikap, dan keterampilan merupakan bagian penting dari pendidikan (Rivai, 2019). Pelatihan yang merupakan sesuatu kegiatan yang mengikut sertakan pegawai didalamnya dan mampu menambah ilmu atau wawasannya dalam bekerja (Syahputra & Tanjung, 2020). Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramansyah, (2022) dalam penelitiannya mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Syahputra & Tanjung, (2020) dalam penelitiannya mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dimana semakin banyaknya pegawai yang diberikan pelatihan akan memberikan dampak secara langsung terhadap hasil kerjanya. Manoppo et al., (2021) dalam penelitiannya mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai selama bekerja.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Buleleng, yang memiliki pengaruh secara langsung antara beban kerja yang diberikan kepada pegawai pada saat bekerja memberikan dampak pada kinerja yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan beban kerja berlebihan akan memberikan dapat secara negative terhadap kinerja para pegawai dalam bekerja. Hal ini menunjukkan hipotesis ketiga yang mengatakan Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Buleleng diterima, ini menandakan bahwa proses pemberian beban kerja yang berlebihan kepada pegawai dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pekerjaannya, yang dilihat dari adanya pekerjaan yang belum terselesaikan meskipun batas akhir dimintanya laporan tersebut sudah mau habis dan pemberian beban pekerjaan yang berlebihan kepada salah satu pegawai yang dianggap mampu sehingga menyebabkan ketidak seimbangan proses pemberian beban kerja kepada pegawai tersebut.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Koesomowidjojo (2017), beban kerja mengacu pada semua tugas yang dibebankan kepada sumber daya manusia yang harus diselesaikan dalam jumlah waktu yang telah ditentukan. Tanggung jawab adalah pekerjaan yang diberikan kepada perwakilan untuk dilakukan. Seseorang dapat mengalami stres dan kecemasan akibat terlalu banyak bekerja (Rindorindo et al., 2019). Neksen dkk, (2021) beban kerja adalah sesuatu yang dibebankan kepada pegawai untuk dapat menyelesaikannya sesuai dengan napa yang diperintahkan. Beban kerja adalah sejumlah tugas atau berbagai pekerjaan yang harus selesai dan ditunjukkan pada pemegang jabatan atau unit organisasi dalam jumlah waktu yang telah ditentukan (Norawati et al., 2021). Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Rocky, (2019) beban kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan sebesar  $0,036 < 0,05$ . Yeni Maini (2021) menyatakan bahwa beban kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap hasil pekerjaan pegawai, beban kerja yang terlalu banyak kepada para pegawai memberikan dampak negatif terhadap pekerjaannya. Sejalan dengan penelitian Leonardo Hendy, (2018) menyatakan beban kerja memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, beban kerja yang banyak membuat pegawai kelelahan dalam bekerja, sehingga berpengaruh pada hasil kerja yang dihasilkan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut yaitu :

1. Pengetahuan pribadi memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Buleleng, dengan hipotesis yang menyatakan pengetahuan pribadi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Buleleng.
2. Pelatihan memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Buleleng, dengan hipotesis yang menyatakan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Buleleng.
3. Beban kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Buleleng, dengan hipotesis yang menyatakan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Buleleng.

## SARAN

1. Pimpinan Dinas Sosial Kabupaten Buleleng memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada para pegawai karena memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja pegawai, begitupula dengan kualitas pelatihan harus disesuaikan dan dilakukan dengan sangat baik dalam upaya meningkatkan kinerja yang dimiliki pegawai dan dengan hasil tersebut akan mendapatkan tanggapan langsung dari pegawai akan dapat meningkatkan kinerjanya, dengan pemberian beban kerja yang sesuai kepada para pegawai akan memberikan pengaruh secara langsung pada kinerja yang dihasilkan.
2. Pimpinan Dinas Sosial Kabupaten Buleleng lebih memperhatikan pengetahuan pribadi yang dimiliki para pegawai dalam bekerja karena memberikan pengaruh paling rendah dibandingkan variabel yang lainnya, dengan pengetahuan pribadi yang dimiliki para pegawai mampu meningkatkan kinerja yang dihasilkannya.
3. Pimpinan Dinas Sosial Kabupaten Buleleng lebih menyesuaikan lagi tentang pembagian beban kerja kepada para pegawai dalam bekerja, karena memberikan pengaruh paling besar dari variabel yang lain, dengan penyesuaian beban kerja kepada para pegawai akan mampu membantu pegawai bekerja secara maksimal.
4. Penelitian ini dapat membedah Pengaruh Pengetahuan Pribadi, Pelatihan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Buleleng. Selanjutnya, penulis selanjutnya merekomendasikan untuk merinci berbagai faktor dengan berbagai populasi.

## DAFTAR RUJUKAN

- Arifandi, M., & Presilawati, F. (2019). Pengaruh Personal Knowledge, Job Procedure Dan Technology Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)* Vol, 9(0), 2.
- Darma, E., Windyaningsih, C., & Lutfie, S. H. (2021). Pengaruh Pengantar Pasien, Kondisi Pasien, Dan Beban Kerja Tenaga Kesehatan IGD Terhadap Waktu Tanggap Di IGD RSIA Bunda Aliyah Jakarta Tahun 2020. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARS)*, 5(1), 50-60.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Smart PLS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Handoko, R., & Irwan, I. (2019). Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Web. *Jurnal Mahasiswa Aplikasi Teknologi Komputer Dan Informasi (JMApTeKsi)*, 1(1), 20-25.
- Hasanah, H., & Harisantoso, J. (2020). Pengaruh Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di MTS Negeri 1 Situbondo. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 7(2), 55-65.
- Hendrawan, M. R., & Putra, P. (2022). *Integrasi Manajemen Pengetahuan dan Literasi Informasi: Pendekatan Konsep dan Praktik*. Universitas Brawijaya Press.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Leonardo Hendy Lukito, (2018) *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang*.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100-110.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2019). Pengaruh Beban Kerja, lingkungan kerja, Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas distribusi nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45).
- Mangkunegara, A. A., & Prabu, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan 14, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Manoppo, I. D., Koleangan, R. A. M., & Uhing, Y. (2021). PENGARUH PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNILEVER INDONESIA. TBK DI MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1).
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105-112.
- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis lingkungan kerja dan beban kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, 15(1), 95-106.

- Novita, D. (2020). Analisis Pengaruh Implementasi E-Learning Vilep di Poltekkes Kemenkes Palembang dengan Pendekatan EUCS. *JATISI (Jurnal Teknik Informatika Dan Sistem Informasi)*, 7(1), 29-41.
- Nurchahyo, S. A., & Wikaningrum, T. (2020). Peran Knowledge Sharing, Learning Organization Dan Kapabilitas Inovasi Individual Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21(2), 84-96.
- Ramansyah, A. (2022). PENGARUH PELATIHAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV INSAN PRATAMA SIDOARJO. *Jurnal Mitra Manajemen*, 6(6), 374-383.
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Rivai, R. A. (2019). *Manajemen*. Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Rocky P Rindorindo, (2019) Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi BisniS (JAB)*, 6(004), 19-27.
- Siswanto, B. (2021). *Pengantar manajemen*. Bumi Aksara.
- Sugiyono, D. (2019). *Statistika untuk Penelitian (Cetakan ke-30)*. Bandung: Cv Alfabeta.
- Sulistyo, N. A., & Aprilliyani, R. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin, Dan Pemanfaatan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru SMK Cordova Margoyoso Kabupaten Pati. *Jurnal Visi Manajemen Vol*, 2(2), 156.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.
- Wibowo, W. (2019). *Manajemen dari Fungsi Dasar ke Inovasi*. Depok: Rajawali Pers.
- Wijayanti, D. P., & Sundiman, D. (2017). Pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan: Studi empiris pada PT. SMS Kabupaten Kotawaringin Timur [The influence of knowledge management toward employee performance: An empirical study at PT. SMS Korawaringin Timur district]. *DeReMa (Development Research of Management): Jurnal Manajemen*, 12(1), 69-85.
- Yeni Main, (2021) Pengaruh Beban Kerja, Teamwork Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bappeda Kota Payakumbuh).