

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemampuan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas tenaga kerjanya, yang mencakup personel non-manajerial seperti pegawai serta yang biasanya disebut manajemen puncak, manajemen menengah, dan manajemen lini. Hal ini karena kinerja karyawan, baik yang tinggi maupun rendah, memiliki dampak langsung terhadap kinerja tenaga kerja secara keseluruhan dan standar kinerja suatu lembaga.

Visi, tujuan, dan sasaran perusahaan sebagian besar diwujudkan melalui sumber daya manusia, yang juga memiliki kemampuan untuk menilai pencapaian aktual organisasi berdasarkan sumber daya yang dimiliki (Putri dan Rahyuda, 2019). Sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam keberhasilan dan keberlanjutan organisasi, sebagaimana tercermin dari kualitas kerja yang mereka hasilkan (Suryani et al., 2020). Selain itu, jumlah pekerjaan yang diselesaikan dan ketepatan waktu dalam penyelesaiannya dapat berdampak positif pada kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Diharapkan bahwa sumber daya manusia dengan kinerja dan kualitas tinggi dapat mendukung organisasi dalam memperoleh keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, setiap individu perlu bekerja lebih baik dan memenuhi standar kinerja agar dapat mencapai tujuan tersebut.

Pegawai adalah sumber daya yang berharga bagi instansi dan harus dikembangkan serta dikelola untuk memastikan kelangsungan hidupnya. Instansi

harus menerapkan taktik dan strategi yang tepat karena menghadapi tantangan besar dalam upaya memenangkan persaingan. Perusahaan harus menganalisis elemen internal serta perubahan dalam lingkungan eksternal, termasuk politik, sosial budaya, teknologi, persaingan, dan demografi, saat memilih taktik dan strategi. Elemen internal yang dimaksud mencakup kekuatan dan kelemahan perusahaan dalam mendukung dan mencapai tujuan. Kondisi instansi akan memburuk akibat faktor internal karena setiap karyawan memiliki sikap, perasaan, pendapat, dan karakter yang berbeda-beda, (Ardan dan Jaelani, 2021).

Hubungan yang rumit antara beban kerja, pelatihan, motivasi, dan kinerja pegawai merupakan bidang kajian yang penting, terutama dalam organisasi sektor publik seperti Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu. Memahami bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi dapat memberikan wawasan untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan pegawai, yang sangat penting untuk tata kelola pemerintahan dan pemberian layanan yang efektif.

Dampak beban kerja terhadap kinerja karyawan tidak dapat diabaikan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, yang berdampak negatif pada motivasi dan kinerja. Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan pegawai, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung (Johari et al. 2018). Pemberian beban kerja yang efektif, instansi/perusahaan dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri, karena beban kerja sangat penting

bagi sebuah instansi. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas PUPR harus menyesuaikan pendekatannya terhadap distribusi beban kerja dan pelatihan untuk mengakomodasi beragam kebutuhan tenaga kerjanya. Berikut ini adalah hasil kuesioner presurvey yang dibagikan kepada 20 orang responden yaitu pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu.

Tabel 1.1
Hasil Kuisoner Prasurvey Variabel Beban Kerja

No	Pernyataan	Setuju	Persentase	Tidak setuju	Persentase
Beban Kerja					
1	Saya merasa pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan tanggung jawab saya	7	35%	13	65%
2	Beban kerja saya sering kali membuat saya merasa kelelahan secara fisik	16	80%	4	20%
3	Waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan sudah cukup memadai	9	45%	11	55%
4	Saya sering harus bekerja lembur untuk menyelesaikan tugas-tugas saya	15	75%	5	25%

Sumber : Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu, 2024

Hasil Pra Survey variabel beban kerja menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang memberikan penilaian “tidak setuju” terhadap pernyataan dari “Saya merasa pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan tanggung jawab saya” sebesar 65%. Dari jawaban responden tersebut mencerminkan adanya ketidaksesuaian antara jenis pekerjaan yang diharapkan dengan tanggung jawab yang ditetapkan dalam deskripsi jabatan pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu. Ketidaksesuaian tersebut dapat menimbulkan rasa frustrasi, penurunan motivasi, dan kurangnya rasa kepemilikan terhadap pekerjaan. Jika masalah ini dibiarkan, pegawai mungkin merasa bahwa beban kerja yang diberikan tidak adil atau terlalu berat dibandingkan dengan

tanggung jawab sebenarnya, sehingga berdampak pada kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, ketidaksesuaian antara waktu yang diberikan dan kompleksitas pekerjaan dapat menyebabkan pegawai merasa terburu-buru, sehingga meningkatkan risiko kesalahan kerja dan menurunkan kualitas hasil. Situasi ini juga dapat memicu stres kerja yang berkepanjangan, memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja pegawai, serta menurunkan efisiensi operasional organisasi. Fenomena ini menyoroti pentingnya pengelolaan beban kerja yang efektif, termasuk dalam alokasi tugas dan pengaturan waktu kerja.

Pelatihan memainkan peran penting dalam meningkatkan kemampuan dan kinerja pegawai. Program pelatihan terstruktur telah terbukti secara signifikan meningkatkan hasil kinerja di berbagai bidang. Penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa pelatihan karyawan secara signifikan mempengaruhi motivasi dan, akibatnya, kinerja. Pelatihan tidak hanya meningkatkan kinerja pekerjaan tetapi juga meningkatkan motivasi karyawan, menciptakan siklus yang bermanfaat bagi individu dan organisasi (Al-kharabsheh et al., 2023). Demikian pula, Al-Kazlah dan Badkook (2022) menemukan bahwa pelatihan kerja berdampak positif pada motivasi intrinsik, menunjukkan bahwa program pelatihan yang terstruktur dengan baik dapat mengarah pada tingkat keterlibatan dan kreativitas karyawan yang lebih tinggi. Hal ini sangat relevan dalam konteks Dinas PUPR, di mana pelatihan khusus dapat membekali pegawai dengan keterampilan yang diperlukan untuk mengelola beban kerja mereka secara efektif.

Tabel 1.2
Hasil Kuisoneer Prasurvey Variabel Pelatihan

No	Pernyataan	Setuju	Persentase	Tidak setuju	Persentase
Pelatihan					
1	Saya termotivasi untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan	8	40%	12	60%
2	Pelatihan yang saya ikuti meningkatkan keterampilan kerja saya	13	65%	7	35%
3	Waktu pelaksanaan pelatihan cukup untuk memahami materi yang diajarkan	11	55%	9	45%
4	Fasilitator pelatihan memiliki keahlian yang memadai dalam menyampaikan materi	14	70%	6	30%

Sumber : Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR)
Kabupaten Labuhanbatu, 2024

Hasil Pra Survey variabel pelatihan menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang memberikan penilaian “tidak setuju” terhadap pernyataan dari “Saya termotivasi untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan” sebesar 60%. Fenomena terkait rendahnya motivasi pegawai untuk mengikuti pelatihan kerja dapat mencerminkan beberapa permasalahan mendasar dalam organisasi. Salah satu indikasinya adalah kurangnya relevansi atau manfaat langsung dari pelatihan yang diselenggarakan. Pegawai mungkin merasa bahwa pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pegawai atau tidak memberikan nilai tambah signifikan terhadap pengembangan karier pegawai. Hal ini dapat terjadi jika pelatihan tidak dirancang berdasarkan analisis kebutuhan yang komprehensif atau tidak melibatkan pegawai dalam proses perencanaan pelatihan. Akibatnya, pegawai cenderung melihat pelatihan sebagai aktivitas yang tidak efektif, sehingga kurang termotivasi untuk berpartisipasi.

Insentif merupakan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Memahami bagaimana berbagai struktur insentif dapat meningkatkan atau

menghambat produktivitas pegawai sangat penting untuk tata kelola pemerintahan dan pemberian layanan yang efektif. Penelitian (Kuya & Kalei, 2022), (Helia, 2023) menunjukkan bahwa insentif keuangan dapat secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Dalam konteks Dinas PUPR Labuhanbatu, hal ini menyiratkan bahwa desain program insentif yang cermat diperlukan untuk memaksimalkan dampaknya terhadap kinerja pegawai. Selain insentif finansial, insentif non-moneter seperti pengakuan dan peluang pengembangan karir juga memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Pendekatan holistik terhadap insentif, termasuk elemen keuangan dan non-keuangan, dapat meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan (Nasib dan Martin, 2018). Pemahaman yang komprehensif tentang insentif ini sangat penting bagi Dinas PUPR Labuhanbatu yang berupaya meningkatkan efisiensi operasional dan penyediaan layanan.

Tabel 1.3
Hasil Kuisioner Prasurvey Variabel Insentif

No	Pernyataan	Setuju	Persentase	Tidak setuju	Persentase
Insentif					
1	Keberadaan insentif yang diberikan oleh Dinas PUPR Labuhanbatu cukup memadai untuk mendorong kinerja saya	10	50%	10	50%
2	Insentif yang saya terima sebanding dengan beban kerja yang saya jalani	8	40%	12	60%
3	Insentif yang diberikan dapat meningkatkan motivasi saya dalam bekerja	9	45%	11	55%

Sumber : Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu, 2024

Hasil Pra Survey variabel insentif menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang memberikan penilaian “tidak setuju” terhadap pernyataan dari “Insentif yang saya terima sebanding dengan beban kerja yang saya jalani”

sebesar 60%. Hal ini mencerminkan adanya ketidakadilan atau ketidakseimbangan dalam sistem pemberian insentif, di mana pegawai merasa beban kerja yang mereka tanggung tidak dihargai dengan cukup melalui insentif yang diterima. Meskipun mereka mungkin bekerja dengan penuh dedikasi dan menghadapi tekanan yang tinggi, insentif yang diberikan tidak dirasa sebanding dengan tingkat kesulitan atau jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. Hal ini dapat menurunkan rasa keadilan di kalangan pegawai dan menimbulkan ketidakpuasan yang pada akhirnya dapat berpengaruh pada kinerja pegawai.

Selain itu, insentif yang seharusnya berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan semangat dan produktivitas kerja justru tidak memiliki dampak yang signifikan. Ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti jenis insentif yang tidak sesuai dengan kebutuhan atau harapan pegawai, atau jumlah insentif yang dianggap terlalu kecil untuk mempengaruhi motivasi. Ketidakmampuan sistem insentif untuk memberikan dorongan positif ini dapat menyebabkan pegawai merasa kurang dihargai, sehingga mereka tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

Motivasi kerja adalah faktor penting lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian telah menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja dan keterlibatan yang lebih tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Selain itu, peran motivasi dalam hubungan antara pelatihan dan kinerja telah didokumentasikan dengan baik. Raharjo menekankan bahwa kepemimpinan, pelatihan, dan kepuasan kerja secara bersama-sama meningkatkan motivasi karyawan, yang pada gilirannya berdampak

signifikan terhadap kinerja (Raharjo, 2023). Hal ini sejalan dengan temuan dari Nurhastuti dkk., yang menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh yang substansial terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa organisasi harus memprioritaskan elemen-elemen ini untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang produktif (Nurhastuti dkk., 2022). Singkatnya, interaksi antara beban kerja, intensitas pelatihan, dan motivasi kerja sangat penting untuk memahami kinerja pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Labuhanbatu. Manajemen yang efektif dari faktor-faktor ini dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya menguntungkan organisasi secara keseluruhan.

Tabel 1.4
Hasil Kuisioner Prasurvey Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Setuju	Persentase	Tidak setuju	Persentase
Motivasi					
1	Saya merasa pekerjaan saya memberi tantangan yang memotivasi untuk belajar hal baru	7	35%	13	65%
2	Saya merasa pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk berkembang secara pribadi	10	50%	10	50%
3	Saya merasa lingkungan kerja di Dinas PUPR Labuhanbatu mendukung upaya saya untuk mencapai tujuan pekerjaan	14	70%	6	30%
4	Saya memiliki tujuan yang jelas dalam pekerjaan saya di Dinas PUPR Labuhanbatu	12	60%	8	40%

Sumber : Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu, 2024

Hasil Pra Survey variabel motivasi menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang memberikan penilaian “tidak setuju” terhadap pernyataan dari “Saya merasa pekerjaan saya memberi tantangan yang memotivasi untuk belajar hal baru” sebesar 65%. Hal ini bisa mengindikasikan bahwa tugas yang diberikan terkesan monoton atau tidak berkembang, sehingga pegawai merasa

kurang terdorong untuk berinovasi atau belajar keterampilan baru. Pekerjaan yang tidak menantang bisa menyebabkan rasa kejenuhan dan ketidakpuasan, yang berpotensi mengurangi motivasi untuk meningkatkan kualitas kerja atau pengembangan diri mereka.

Selain itu, ketidaksetujuan terhadap pernyataan tersebut juga bisa menunjukkan adanya kurangnya dukungan dari atasan atau perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang memfasilitasi pembelajaran dan pengembangan profesional. Jika pegawai merasa bahwa tidak ada peluang untuk mengembangkan keterampilan baru atau menghadapi tantangan baru dalam pekerjaan mereka, maka motivasi untuk berprestasi dan berkontribusi pada perusahaan akan menurun. Dalam konteks ini, instansi perlu mengevaluasi kembali struktur pekerjaan, memberikan peluang pelatihan yang relevan, dan menciptakan tantangan yang mendorong pegawai untuk terus belajar dan berkembang.

Kinerja merupakan subjek penting dalam institusi dan organisasi karena merupakan pencapaian yang paling dapat diukur dalam organisasi publik. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil dari upaya seorang karyawan dalam hal jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan dalam memenuhi kewajibannya. Menurut Kasmir (2018), kinerja juga dapat didefinisikan sebagai hasil dari sebuah proses yang didiskusikan dan dievaluasi selama periode waktu tertentu dengan menggunakan perjanjian atau ketentuan yang telah ada sebelumnya. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kinerja adalah totalitas kegiatan dalam melaksanakan tugas kepada instansi atau perusahaan sesuai dengan tanggung jawab masing-

masing individu terhadap organisasi. Oleh karena itu, karyawan di lembaga-lembaga tersebut haruslah memiliki kualitas yang tinggi.

Tabel 1.5
Hasil Kuisoneer Prasurvey Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Setuju	Persentase	Tidak setuju	Persentase
Kinerja					
1	Saya mampu menyelesaikan tugas tambahan di luar tanggung jawab utama saya	10	50%	10	50%
2	Saya selalu memeriksa kembali pekerjaan untuk meminimalkan kesalahan	9	45%	11	55%
3	Saya menggunakan waktu kerja secara efektif dan produktif	6	30%	14	70%
4	Saya sering memberikan ide atau usulan baru untuk meningkatkan kinerja	8	40%	12	60%

Sumber : Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu, 2024

Hasil Pra Survey variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang memberikan penilaian “tidak setuju” terhadap pernyataan dari “Saya menggunakan waktu kerja secara efektif dan produktif” sebesar 70%. Hal ini mengindikasikan adanya kendala yang disebabkan oleh beban kerja yang tidak terkelola dengan baik, lingkungan kerja yang kurang kondusif, atau kurangnya pengelolaan waktu secara efisien. Kondisi ini dapat mengarah pada pemborosan waktu kerja, di mana pegawai menghabiskan waktu untuk aktivitas yang tidak berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hal ini juga dapat disebabkan oleh kurangnya perencanaan tugas, prioritas yang tidak jelas, atau bahkan kurangnya supervisi yang efektif dari atasan.

Selain itu, rendahnya efektivitas waktu kerja juga bisa menjadi indikasi bahwa pegawai merasa terbebani dengan tugas yang terlalu banyak atau tidak memiliki pelatihan yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat

dan akurat. Situasi ini dapat mengakibatkan penurunan motivasi kerja, stres dan menurunnya kualitas hasil kerja. Dalam jangka panjang, hal ini tidak hanya merugikan individu pegawai, tetapi juga berpotensi menurunkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, fenomena ini menuntut adanya evaluasi mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, seperti alokasi tugas, pelatihan serta penyediaan sarana pendukung yang memadai.

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “Pengaruh Beban Kerja, Pelatihan, Intensif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Adanya ketidaksesuaian antara jenis pekerjaan yang diharapkan dengan tanggung jawab yang ditetapkan dalam deskripsi jabatan pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu. Ketidaksesuaian tersebut dapat menimbulkan rasa frustrasi, penurunan motivasi, dan kurangnya rasa kepemilikan terhadap pekerjaan.
2. Fenomena terkait rendahnya motivasi pegawai untuk mengikuti pelatihan kerja dapat mencerminkan beberapa permasalahan mendasar dalam organisasi. Salah satu indikasinya adalah kurangnya relevansi atau manfaat langsung dari pelatihan yang diselenggarakan.

3. Pegawai merasa beban kerja yang mereka tanggung tidak dihargai dengan cukup melalui insentif yang diterima. Meskipun mereka mungkin bekerja dengan penuh dedikasi dan menghadapi tekanan yang tinggi, insentif yang diberikan tidak dirasa sebanding dengan tingkat kesulitan atau jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan.
4. Tugas yang diberikan terkesan monoton atau tidak berkembang, sehingga pegawai merasa kurang terdorong untuk berinovasi atau belajar keterampilan baru.
5. Pegawai menghabiskan waktu untuk aktivitas yang tidak berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

1.3. Batasan Masalah

Menurut Sujarweni (2019), Batasan masalah berkaitan dengan pemilahan masalah dari berbagai masalah yang telah diidentifikasi. Dengan demikian, masalah akan dibatasi lebih khusus dan lebih sederhana. Mengingat keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya peneliti memberikan batasan penelitian yakni penelitian hanya meneliti pada Pengaruh Beban Kerja, Pelatihan, Insentif, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan Masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data, (Uma dan Roger, 2017). Berdasarkan uraian tersebut maka rumusan masalah dapat dimuat ke dalam pertanyaan penelitian berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu?
3. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu?
5. Apakah beban kerja, pelatihan, insentif dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu?

1.5 Tujuan Penelitian

Menurut Arikunto (2017) Tujuan Penelitian adalah untuk menemukan, membuktikan dan mengembangkan sesuatu persoalan atau pengetahuan dengan menggunakan prosedur – prosedur ilmiah. Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu.
2. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu.
3. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu.

4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu.
5. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja, pelatihan, insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu.

1.6 Manfaat Penelitian

Sujarweni (2019) menjelaskan manfaat penelitian adalah penekanan pentingnya penelitian yang dapat dijabarkan dalam bagian penelitian tersebut. Adapun manfaat yang diharapkan dan penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada semua pihak, terutama pihak-pihak yang terlibat langsung dalam penelitian sejenis. Secara khusus penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang mendalam untuk kajian bidang manajemen tentang masalah pengaruh beban kerja, pelatihan, intensif dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu.

1.6.2. Manfaat Secara Praktis

Manfaat yang diharapkan penulis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu dalam menentukan langkah yang

diambil terutama dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berkaitan dengan beban kerja, pelatihan, insentif dan motivasi kerja serta kinerja pegawai.

2. Manfaat Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan, belajar praktis dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan serta merupakan syarat dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi (S1) Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu Rantauprapat

3. Manfaat Bagi Peneliti Lain

Diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan referensi maupun bahan pertimbangan bagi mereka yang menjadikan penelitian lebih lanjut serta dapat dijadikan sumber perbandingan dalam penelitian dengan tema yang sama.