

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu

4.1.1 Sejarah Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan infrastruktur daerah. Dinas ini bertanggung jawab dalam perencanaan, pembangunan, dan pemeliharaan infrastruktur publik seperti jalan, jembatan, drainase, irigasi, serta pengelolaan tata ruang wilayah Kabupaten Labuhanbatu. Keberadaan Dinas PUPR menjadi tulang punggung dalam meningkatkan konektivitas dan kualitas hidup masyarakat di wilayah tersebut.

Secara historis, Dinas PUPR Kabupaten Labuhanbatu mengalami perkembangan dari struktur pemerintahan lama yang sebelumnya hanya menangani urusan pekerjaan umum. Seiring dengan kebutuhan pembangunan yang semakin kompleks, maka dilakukan penyesuaian organisasi dan nomenklatur, hingga akhirnya terbentuklah Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Perubahan ini bertujuan agar pelaksanaan program pembangunan lebih terintegrasi, khususnya dalam mengatur dan mengelola ruang wilayah serta mendukung pertumbuhan ekonomi lokal.

Dalam menjalankan tugasnya, Dinas PUPR Kabupaten Labuhanbatu berpegang pada visi untuk mewujudkan infrastruktur daerah yang berkualitas, berkelanjutan, dan tertata secara optimal. Misi dinas ini meliputi peningkatan pembangunan sarana dan prasarana publik yang mendukung pelayanan dasar, penataan ruang wilayah yang sesuai dengan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW), serta penerapan prinsip pembangunan berkelanjutan dalam setiap pelaksanaan proyek. Dinas PUPR juga aktif berkoordinasi dengan berbagai instansi pusat maupun daerah untuk memperoleh dukungan dan sinkronisasi program kerja.

Hingga kini, Dinas PUPR Kabupaten Labuhanbatu terus berupaya menjalankan program-program prioritas seperti pembangunan jalan dan jembatan penghubung antar desa dan kecamatan, perbaikan saluran irigasi pertanian, serta pengembangan tata ruang perkotaan dan pedesaan. Tantangan pembangunan yang dinamis serta harapan masyarakat terhadap pelayanan infrastruktur yang memadai menjadi motivasi bagi dinas ini untuk terus meningkatkan kinerja, efisiensi anggaran, serta transparansi dalam pelaksanaan pembangunan daerah.

4.1.2 Visi dan Misi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu

“Terwujudnya Infrastruktur Wilayah yang Berkualitas, Merata, Berkelanjutan, dan Berwawasan Lingkungan Menuju Labuhanbatu Sejahtera.”

Visi ini mencerminkan cita-cita Dinas PUPR Kabupaten Labuhanbatu dalam mendukung pembangunan daerah melalui penyediaan infrastruktur yang handal, adil, dan ramah lingkungan. Dengan fokus pada pemerataan pembangunan,

keberlanjutan, dan pengelolaan ruang yang tertib, Dinas PUPR berupaya menjadi pelayan publik yang profesional dalam sektor pekerjaan umum dan penataan ruang.

Misi :

1. Meningkatkan pembangunan dan pemeliharaan infrastruktur dasar yang berkualitas dan tepat guna, seperti jalan, jembatan, irigasi, dan drainase, guna mendukung konektivitas dan aktivitas ekonomi masyarakat.
2. Mengembangkan sistem penataan ruang yang terpadu dan berwawasan lingkungan berdasarkan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) yang telah ditetapkan untuk menciptakan tata wilayah yang tertib, produktif, dan berkelanjutan.
3. Meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi dalam pelaksanaan proyek-proyek pembangunan, baik yang didanai oleh APBD maupun dana pusat.
4. Mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia dan teknologi dalam mendukung implementasi program kerja Dinas PUPR secara profesional, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan kebutuhan pembangunan.

4.2 Hasil Dan Penelitian

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden menguraikan identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, dimana penelitian ini membahas mengenai pengaruh beban kerja, pelatihan, intensif, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu. Berikut ini adalah deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis

kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Data karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu

No	Kategori	Subkategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	52	63,41%
		Perempuan	30	36,59%
2	Usia	20–30 Tahun	18	21,95%
		31–40 Tahun	26	31,71%
		41–50 Tahun	24	29,27%
		> 50 Tahun	14	17,07%
		SMA/SMK	12	14,63%
3	Pendidikan Terakhir	D3	17	20,73%
		S1	42	51,22%
		S2	11	13,41%
4	Masa Kerja	< 5 Tahun	15	18,29%
		5–10 Tahun	28	34,15%
		11–20 Tahun	26	31,71%
		> 20 Tahun	13	15,85%

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Tabel karakteristik responden diatas menggambarkan profil demografis dan profesional dari 82 orang pegawai Dinas PUPR Kabupaten Labuhanbatu yang menjadi responden dalam penelitian. Berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 63,41%, sedangkan perempuan berjumlah 36,59%. Hal ini mencerminkan bahwa bidang pekerjaan di Dinas PUPR yang berkaitan dengan teknik dan lapangan masih didominasi oleh laki-laki.

Dari segi usia, mayoritas pegawai berada pada rentang usia produktif, yakni 31–40 tahun (31,71%) dan 41–50 tahun (29,27%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada dalam usia kerja yang matang dan memiliki potensi kinerja yang stabil. Sementara itu, usia di bawah 30 tahun dan di atas 50 tahun memiliki jumlah yang relatif lebih sedikit.

Dilihat dari tingkat pendidikan terakhir, mayoritas responden telah menyelesaikan pendidikan jenjang Sarjana (S1) sebesar 51,22%, disusul oleh lulusan D3 sebanyak 20,73%. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki latar belakang pendidikan tinggi yang mendukung profesionalisme dalam bekerja. Pegawai yang berpendidikan S2 juga cukup signifikan (13,41%), yang bisa menjadi aset dalam perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan teknis.

Masa kerja responden menunjukkan bahwa 34,15% pegawai telah bekerja selama 5–10 tahun dan 31,71% memiliki masa kerja 11–20 tahun. Ini menandakan adanya keberlanjutan tenaga kerja yang cukup baik di instansi tersebut.

4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 82 responden melalui penyebaran kuisioner kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu, berikut adalah distribusi jawaban responden. Kuisioner tersebut meliputi variabel beban kerja, pelatihan, intensif, dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan variabel terikat kinerja pegawai. Dikarenakan terdapat lima alternatif jawaban maka penyusunan tabel dari skor rata-rata setiap item menjadi lima klasifikasi disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.2
Kriteria Skor Variabel

<i>Interval Mean</i>	Kategori
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Setuju (STS)
1,80 – 2,59	Tidak Setuju (TS)
2,60 – 3,39	Kurang Setuju (KS)
3,40 – 4,19	Setuju (S)
4,20 – 5,00	Sangat Setuju (SS)

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Tabel 4.3
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X₁)

Item	Kategori Jawaban Responden					Deviation	Mean	Kategori
	STS (%)	TS (F%)	KS (F%)	S (%)	SS (F%)			
X _{1.1}	0 (0,0%)	9 (11,0%)	35 (42,7%)	13 (15,9%)	25 (30,5%)	1,033	3,66	Baik
X _{1.2}	0 (0,0%)	10 (12,2%)	36 (43,9%)	13 (15,9%)	23 (28,0%)	1,029	3,60	Baik
X _{1.3}	0 (0,0%)	9 (11,0%)	32 (39,0%)	11 (13,4%)	30 (36,6%)	1,072	3,76	Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel beban kerja pada pernyataan “Saya sebagai pegawai harus mampu mencapai target yang sudah diberikan oleh pimpinan instansi” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 13 orang (15,9%), Std. Deviation 1,033, mean (rata-rata) 3,66 dan dikategorikan baik. Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel beban kerja pada pernyataan “Saya diberikan beban kerja yang sesuai agar tidak jenuh dan stress dalam menjalankan pekerjaan” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 13 orang (15,9%), Std. Deviation 1,029, mean (rata-rata) 3,60 dan dikategorikan baik.

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel beban kerja pada pernyataan “Sebagai pegawai, Saya selalu menerapkan standart pekerjaan yang diberikan oleh pihak instansi” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 11 orang (13,4%), Std. Deviation 1,072, mean (rata-rata) 3,76 dan dikategorikan baik.

Jawaban yang paling dominan terdapat pada pernyataan “Sebagai pegawai, Saya selalu menerapkan standart pekerjaan yang diberikan oleh pihak instansi”

yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 11 orang (13,4%), Std. Deviation 1,072, mean (rata-rata) 3,76 dan dikategorikan baik.

Tabel 4.4
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X₂)

Item	Kategori Jawaban Responden					Deviation	Mean	Kategori
	STS (%)	TS (F%)	KS (F%)	S (%)	SS (F%)			
X _{2.1}	1 (1,2%)	4 (4,9%)	11 (13,4%)	50 (61,0%)	16 (19,5%)	0,798	3,93	Baik
X _{2.2}	1 (1,2%)	3 (3,7%)	11 (13,4%)	58 (70,7%)	9 (11,0%)	0,699	3,87	Baik
X _{2.3}	1 (1,2%)	5 (6,1%)	10 (12,2%)	46 (56,1%)	20 (24,4%)	0,853	3,96	Baik
X _{2.4}	1 (1,2%)	2 (2,4%)	10 (12,2%)	43 (52,4%)	26 (31,7%)	0,801	4,11	Baik
X _{2.5}	1 (1,2%)	4 (4,9%)	31 (37,8%)	33 (40,2%)	13 (15,9%)	0,852	3,65	Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel pelatihan pada pernyataan “Sebagai pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu, Saya sudah diberikan pelatihan dan dipimpin oleh instruktur sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompoten” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 50 orang (61,0%), Std. Deviation 0,798, mean (rata-rata) 3,93 dan dikategorikan baik. Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel pelatihan pada pernyataan “Saya sebagai peserta pelatihan sangat antusias dalam mengikuti pelatihan yang diberikan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 58 orang (70,7%), Std. Deviation 0,699, mean (rata-rata) 3,87 dan dikategorikan baik.

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel pelatihan pada pernyataan “Sejauh ini, Saya sebagai pegawai Dinas

Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu sudah mengikuti pelatihan sesuai dengan bidang dan kemampuan peserta pelatihan” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 46 orang (56,1%), Std. Deviation 0,853, mean (rata-rata) 3,96 dan dikategorikan baik. Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel pelatihan pada pernyataan “Pelatihan yang diberikan oleh Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu disesuaikan dengan skill dan kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 43 orang (52,4%), Std. Deviation 0,801, mean (rata-rata) 4,11 dan dikategorikan baik.

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel pelatihan pada pernyataan “Pelatihan yang diberikan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu memiliki tujuan yang baik bagi individu maupun instansi” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 33 orang (40,2%), Std. Deviation 0,852, mean (rata-rata) 3,65 dan dikategorikan baik.

Jawaban yang paling dominan terdapat pada pernyataan “Pelatihan yang diberikan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu disesuaikan dengan skill dan kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 43 orang (52,4%), Std. Deviation 0,801, mean (rata-rata) 4,11 dan dikategorikan baik.

Tabel 4.5
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Insentif (X₃)

Item	Kategori Jawaban Responden					Deviation	Mean	Kategori
	STS (%)	TS (F%)	KS (F%)	S (%)	SS (F%)			
X _{3.1}	1 (1,2%)	2 (2,4%)	10 (12,2%)	56 (68,3%)	13 (15,9%)	0,701	3,95	Baik
X _{3.2}	1 (1,2%)	4 (4,9%)	10 (12,2%)	47 (57,3%)	20 (24,4%)	0,824	3,99	Baik
X _{3.3}	1 (1,2%)	2 (2,4%)	9 (11,0%)	58 (70,7%)	12 (14,6%)	0,683	3,95	Baik
X _{3.4}	1 (1,2%)	4 (4,9%)	8 (9,8%)	48 (58,5%)	21 (25,6%)	0,816	4,02	Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel insentif pada pernyataan “Saya mendapatkan bonus sesuai dengan kinerja saya” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 56 orang (68,3%), Std. Deviation 0,701, mean (rata-rata) 3,95 dan dikategorikan baik. Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel insentif pada pernyataan “Besarnya kompensasi yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 47 orang (57,3%), Std. Deviation 0,824, mean (rata-rata) 3,99 dan dikategorikan baik.

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel insentif pada pernyataan “Pemberian kompensasi oleh perusahaan selalu tepat waktu” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 58 orang (70,7%), Std. Deviation 0,683, mean (rata-rata) 3,95 dan dikategorikan baik. Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel insentif pada pernyataan “Saya merasa terlindungan dengan adanya jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusaha” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan

jumlah 48 orang (58,5%), Std. Deviation 0,816, mean (rata-rata) 4,02 dan dikategorikan baik.

Jawaban yang paling dominan terdapat pada pernyataan “Saya merasa terlindungan dengan adanya jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 48 orang (58,5%), Std. Deviation 0,816, mean (rata-rata) 4,02 dan dikategorikan baik.

Tabel 4.6
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X₄)

Item	Kategori Jawaban Responden					Deviation	Mean	Kategori
	STS (%)	TS (F%)	KS (F%)	S (%)	SS (F%)			
X _{4.1}	1 (1,2%)	4 (4,9%)	11 (13,4%)	48 (58,5%)	18 (22,0%)	0,815	3,95	Baik
X _{4.2}	1 (1,2%)	2 (2,4%)	11 (13,4%)	57 (69,5%)	11 (13,4%)	0,689	3,91	Baik
X _{4.3}	1 (1,2%)	4 (4,9%)	7 (8,5%)	45 (54,9%)	25 (30,5%)	0,834	4,09	Baik
X _{4.4}	1 (1,2%)	2 (2,4%)	8 (9,8%)	42 (51,2%)	29 (35,4%)	0,798	4,17	Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel motivasi kerja pada pernyataan “Saya selalu bertanggungjawab dengan pekerjaan yang dilaksanakan hingga selesai” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 48 orang (58,5%), Std. Deviation 0,701, mean (rata-rata) 3,95 dan dikategorikan baik. Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel motivasi kerja pada pernyataan “Saya mampu untuk menciptakan hal-hal baru didalam melakukan pekerjaan” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 57 orang (69,5%), Std. Deviation 0,689, mean (rata-rata) 3,91 dan dikategorikan baik.

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel motivasi kerja pada pernyataan “Saya senang apabila orang lain

memberikan tanggapan atas hasil pekerjaan saya” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 45 orang (54,9%), Std. Deviation 0,834, mean (rata-rata) 4,09 dan dikategorikan baik. Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel motivasi kerja pada pernyataan “Saya menyukai pekerjaan yang memerlukan keterampilan, skill, menantang dan tidak membosankan” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 42 orang (51,2%), Std. Deviation 0,798, mean (rata-rata) 4,17 dan dikategorikan baik.

Jawaban yang paling dominan terdapat pada pernyataan “Saya menyukai pekerjaan yang memerlukan keterampilan, skill, menantang dan tidak membosankan” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 42 orang (51,2%), Std. Deviation 0,798, mean (rata-rata) 4,17 dan dikategorikan baik.

Tabel 4.7
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item	Kategori Jawaban Responden					Deviation	Mean	Kategori
	STS (%)	TS (F%)	KS (F%)	S (%)	SS (F%)			
Y.1	1 (1,2%)	2 (2,4%)	11 (13,4%)	49 (59,8%)	19 (23,2%)	0,762	4,01	Baik
Y.2	1 (1,2%)	4 (4,9%)	13 (15,9%)	39 (47,6%)	25 (30,5%)	0,882	4,01	Baik
Y.3	1 (1,2%)	4 (4,9%)	13 (15,9%)	41 (50,0%)	23 (28,0%)	0,868	3,99	Baik
Y.4	1 (1,2%)	2 (2,4%)	10 (12,2%)	42 (51,2%)	27 (32,9%)	0,807	4,12	Baik
Y.5	1 (1,2%)	4 (4,9%)	8 (9,8%)	45 (54,9%)	24 (29,3%)	0,837	4,06	Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel kinerja pegawai pada pernyataan “Saya sebagai pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu memiliki kualitas yang baik dalam bekerja” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 49 orang (59,8%), Std. Deviation 0,762, mean (rata-rata) 4,01 dan

dikategorikan baik. Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel kinerja pegawai pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 39 orang (47,6%), Std. Deviation 0,882, mean (rata-rata) 4,01 dan dikategorikan baik.

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel kinerja pegawai pada pernyataan “Sebagai pegawai mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 41 orang (50,0%), Std. Deviation 0,868, mean (rata-rata) 3,99 dan dikategorikan baik. Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel kinerja pegawai pada pernyataan “Saya selalu diberikan pengawasan pada saat melaksanakan pekerjaan” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 42 orang (51,2%), Std. Deviation 0,807, mean (rata-rata) 4,12 dan dikategorikan baik.

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel kinerja pegawai pada pernyataan “Saya memiliki hubungan yang baik antar pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 45 orang (54,9%), Std. Deviation 0,837, mean (rata-rata) 4,06 dan dikategorikan baik.

Jawaban yang paling dominan terdapat pada pernyataan “Saya selalu diberikan pengawasan pada saat melaksanakan pekerjaan” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 42 orang (51,2%), Std. Deviation 0,807, mean (rata-rata) 4,12 dan dikategorikan baik.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dan populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Untuk melihat apakah data berdistribusi normal atau tidak, penulis menggunakan uji analisis *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria nilai signifikansi harus lebih besar dan 0,05 untuk dapat dikatakan data berdistribusi normal. Berikut adalah hasil ujinya:

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		82	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.25819277	
Most Extreme Differences	Absolute	.066	
	Positive	.066	
	Negative	-.055	
Test Statistic		.066	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.505	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.492
		Upper Bound	.518

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

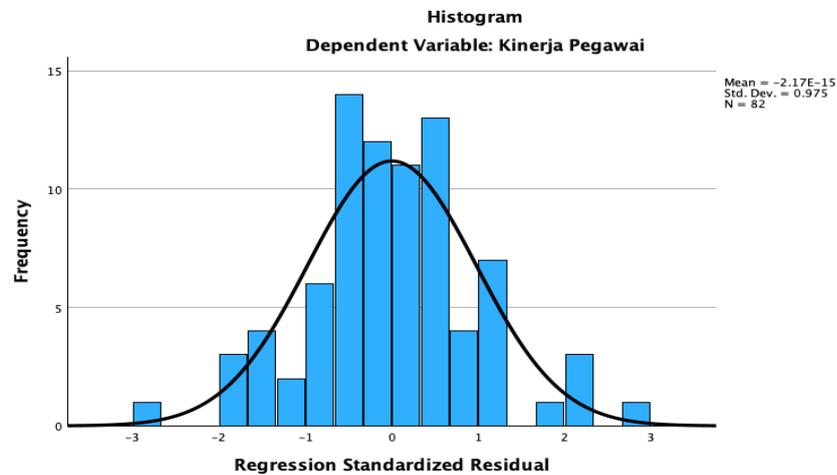
d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

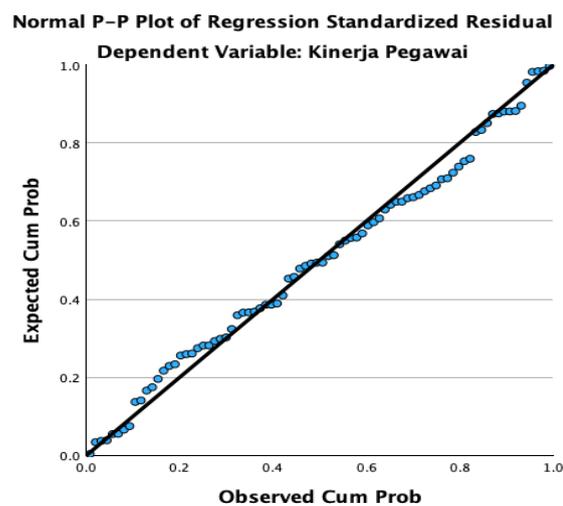
Pengujian normalitas data diperoleh nilai *standardized* dengan hasil uji keseluruhan variabel yaitu sebesar 0,200 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05.

Sehingga dinyatakan uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal. Berikut ini ditampilkan hasil uji normalitas grafik histogram dan plot.



Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan Gambar 4.1 tampilan histogram terlihat bahwa kurva dependen *Regression Standardized Residual* membentuk gambar cekung keatas seperti gunung. Oleh karena itu berdasarkan uji normalitas, analisis regresi layak digunakan meskipun sedikit terdapat kemiringan.



Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Berdasarkan Gambar 4.2 tampilan Normal P-Plot *Regression Standardized* terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Oleh karena itu berdasarkan uji normalitas, analisis regresi layak digunakan meskipun terdapat sedikit plot yang menyimpang dan garis diagonal.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak. Salah satu cara melihat ada atau tidaknya gejala multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflating Factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan *VIF* < 10 dapat diindikasikan tidak adanya gejala multikolinearitas. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas yang diuji menggunakan *SPSS versi 29.00 for windows*.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error					
1	(Constant)	1.899	1.811		1.049	.297		
	Beban Kerja	-.061	.050	-.082	-1.212	.229	.951	1.051
	Pelatihan	.179	.084	.168	2.137	.036	.701	1.427
	Insentif	.752	.091	.627	8.290	<.001	.753	1.327
	Motivasi Kerja	.217	.106	.173	2.037	.045	.600	1.667

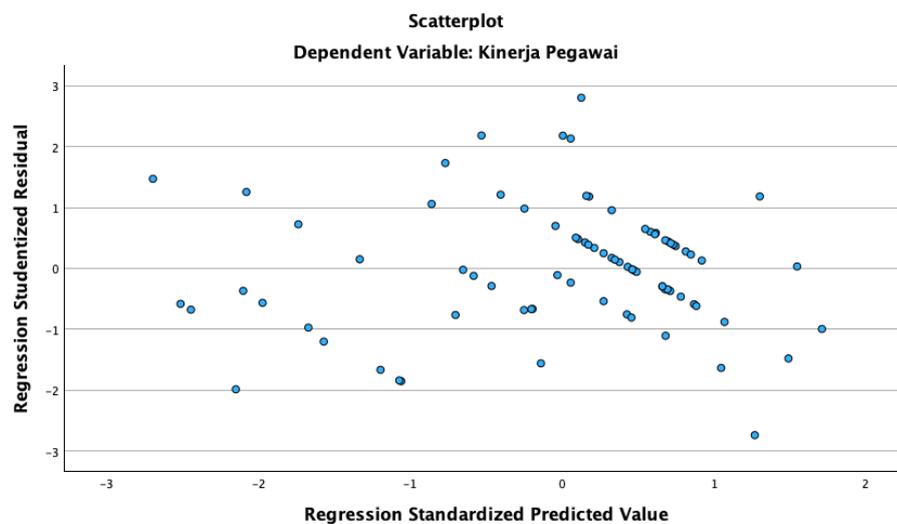
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dan VIF dari beban kerja ($0,951 > 0,10$) dan ($1,051 < 10$), pelatihan ($0,701 > 0,10$) dan ($1,427 < 10$), insentif ($0,753 > 0,10$) dan ($1,327 < 10$), motivasi kerja ($0,600 > 0,10$) dan

($1,667 < 10$) sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap heteroskedastisitas, maka disebut hemokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 4.3
Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.3, dapat dilihat bahwa data menyebar secara acak sekitar sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Linier Regresi Berganda

Untuk menjalin hipotesis peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mencari hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat melalui pengaruh beban kerja, pelatihan, intensif, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.899	1.811		1.049	.297		
	Beban Kerja	-.061	.050	-.082	-1.212	.229	.951	1.051
	Pelatihan	.179	.084	.168	2.137	.036	.701	1.427
	Insentif	.752	.091	.627	8.290	<.001	.753	1.327
	Motivasi Kerja	.217	.106	.173	2.037	.045	.600	1.667

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan pada Tabel 4.10 maka persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 1,899 + -0,061 X_1 + 0,179 X_2 + 0,752 X_3 + 0,217 X_4 + e$$

Pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa perhitungan diperoleh nilai konstanta (a) 1,899, b1 sebesar -0,061, b2 sebesar 0,179, b3 sebesar 0,752 dan b4 sebesar 0,217 sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 1,899 + -0,061 X_1 + 0,179 X_2 + 0,752 X_3 + 0,217 X_4 + e$, Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Konstanta (a) = 1,899 artinya jika variabel beban kerja, pelatihan, intensif, dan motivasi kerja bernilai 0 maka kinerja pegawai adalah sebesar 1,899.
2. Koefisien regresi variabel beban kerja = -0,061 artinya jika variabel beban kerja meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat - 0,61%.
3. Koefisien regresi variabel pelatihan = 0,179 artinya jika variabel pelatihan meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat 17,9%.
4. Koefisien regresi variabel insentif = 0,752 artinya jika variabel insentif meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat 75,2%.
5. Koefisien regresi variabel motivasi kerja = 0,217 artinya jika variabel motivasi kerja meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat 21,7%.

4.5 Uji t (Parsial)

Uji t (Parsial) adalah untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dari hasil pengujian *SPSS Versi 29.00* maka nilai uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.899	1.811		1.049	.297		
	Beban Kerja	-.061	.050	-.082	-1.212	.229	.951	1.051
	Pelatihan	.179	.084	.168	2.137	.036	.701	1.427

Insentif	.752	.091	.627	8.290	<.001	.753	1.327
Motivasi Kerja	.217	.106	.173	2.037	.045	.600	1.667

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.11 diperoleh nilai t tabel pada $df = n - k - 1 = 82 - 4 - 1 = 77$ pada taraf signifikan 5% (0,05) adalah 1,9912. Maka dengan demikian untuk mengetahui secara parsial dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

1. Nilai yang diperoleh pada Tabel 4.11 yaitu nilai t-hitung $>$ t-tabel (-1,212 $<$ 1,9912) dan signifikan sebesar 0,029 lebih besar dari 0,05 artinya beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Nilai yang diperoleh pada Tabel 4.11 yaitu nilai t-hitung $>$ t-tabel (2,137 $>$ 1,9912) dan signifikan sebesar 0,036 lebih kecil dari 0,05 artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
3. Nilai yang diperoleh pada Tabel 4.11 yaitu nilai t-hitung $>$ t-tabel (8,290 $>$ 1,9912) dan signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 artinya insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4. Nilai yang diperoleh pada Tabel 4.11 yaitu nilai t-hitung $>$ t-tabel (2,037 $>$ 1,9912) dan signifikan sebesar 0,045 lebih kecil dari 0,05 artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

4.6 Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama simultan mempengaruhi variabel *dependen*. Dari hasil pengujian SPSS Versi 29.00 maka nilai Anova dalam uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	258.651	4	64.663	38.830	<.001 ^b
	Residual	128.227	77	1.665		
	Total	386.878	81			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja, Insentif, Pelatihan

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Dari Tabel 4.12 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 38,830. Dengan $\alpha = 5\%$, dk pembilang : 4, dk penyebut : 82-4 (5%; 4; 78; F_{tabel} 2,49) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,49. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa F_{hitung} (38,830) > F_{tabel} (2,49), dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel beban kerja, pelatihan, intensif, dan motivasi kerja berpengaruh secara serentak (simultan) terhadap kinerja pegawai.

4.7 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis *R Square*. Untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan *R Square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square* karena disesuaikan dengan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian nilai *R Square/Adjusted R Square* dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai *R Square* berkisar 0 sampai dengan 1. Hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah:

Tabel 4.13
Hasil Uji R Square
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.669	.651	1.290

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja, Insentif, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan Tabel 4.13, terlihat nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) sebesar 0,669, hal ini berarti 66,9% variabel *dependen* dapat dijelaskan oleh variabel *independent*.

4.8 Pembahasan

4.8.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu. Meskipun beban kerja yang tinggi dapat berpotensi menurunkan kualitas kinerja pegawai, dalam penelitian ini, hubungan antara kedua variabel tersebut tidak menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini berarti bahwa meskipun pegawai menghadapi beban kerja yang cukup tinggi, hal tersebut tidak secara langsung berpengaruh pada penurunan kinerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Mutiara (2021), Tiyas (2024), Priadi (2021) yang menjelaskan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Beban kerja yang berlebihan seringkali diasosiasikan dengan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas. Namun, dalam konteks Dinas PUPR, pegawai cenderung mampu mengelola tekanan pekerjaan dengan baik melalui mekanisme internal dan eksternal yang tersedia. Faktor lain, seperti dukungan tim, keterampilan manajerial, dan pengalaman kerja yang cukup, bisa menjadi alasan mengapa pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja pegawai tidak begitu signifikan.

Penelitian ini juga menemukan bahwa sebagian besar pegawai mampu menyelesaikan tugas mereka dengan baik meskipun beban kerja yang mereka hadapi cukup berat. Hal ini mungkin disebabkan oleh adanya faktor-faktor lain yang dapat mengimbangi beban kerja tersebut, seperti adanya pelatihan yang memadai, insentif yang mendorong motivasi kerja, dan tingkat kepuasan kerja yang relatif tinggi di kalangan pegawai.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan, disarankan untuk tetap memperhatikan keseimbangan beban kerja. Meskipun beban kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja, pengelolaan beban kerja yang baik tetap penting untuk menjaga kesejahteraan pegawai dan menghindari potensi masalah kesehatan atau penurunan semangat kerja dalam jangka panjang.

4.8.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR. Pelatihan yang diberikan secara terarah dan berkelanjutan membantu pegawai meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Sapna et al (2023) dan Ahmad (2022) yang menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Secara teoritis, pelatihan merupakan bagian penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk menjembatani kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki saat ini dengan yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja optimal. Pelatihan yang tepat sasaran mampu meningkatkan keahlian teknis

pegawai, khususnya di bidang konstruksi, perencanaan tata ruang, pengelolaan irigasi, dan proyek infrastruktur lainnya.

Dalam konteks Dinas PUPR, pelatihan juga berfungsi sebagai sarana adaptasi terhadap perubahan teknologi dan peraturan yang terus berkembang. Pegawai yang mengikuti pelatihan merasa lebih percaya diri dan siap menghadapi tantangan kerja, sehingga berkontribusi positif terhadap efisiensi dan produktivitas kinerja organisasi.

Saran yang dapat diberikan adalah agar pihak manajemen terus mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang spesifik berdasarkan bidang kerja masing-masing pegawai. Pelatihan yang dilaksanakan secara berkala dan dievaluasi efektivitasnya akan menciptakan sumber daya manusia yang profesional dan berkompeten.

4.8.3 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Insentif yang diberikan oleh Dinas PUPR, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Kurniawan (2024), Kuya & Kalei (2022), (Helia, 2023) yang menjelaskan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dalam teori motivasi kerja, insentif berfungsi sebagai penghargaan atas usaha dan pencapaian pegawai. Ketika pegawai merasa diapresiasi, mereka akan lebih bersemangat untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja.

Insentif juga menjadi pemicu kompetisi sehat antarpegawai, sehingga meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Namun demikian, pemberian insentif harus dilakukan secara objektif dan transparan agar tidak menimbulkan kecemburuan sosial di lingkungan kerja. Insentif yang tidak merata justru dapat menurunkan moral dan semangat kerja pegawai lainnya. Oleh karena itu, sistem insentif harus disusun dengan memperhatikan indikator kinerja yang jelas.

Saran untuk Dinas PUPR adalah membangun sistem insentif yang adil dan berbasis kinerja, serta memberikan penghargaan atas inovasi atau kontribusi pegawai dalam penyelesaian proyek strategis. Langkah ini diharapkan mampu meningkatkan motivasi dan kualitas kinerja secara berkelanjutan.

4.8.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR. Pegawai yang memiliki tingkat motivasi kerja tinggi cenderung bekerja lebih giat, disiplin, dan memiliki keinginan kuat untuk mencapai hasil kerja terbaik. Motivasi menjadi salah satu faktor internal yang menggerakkan pegawai dalam menyelesaikan tugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Kurniawan (2024), Ruwandani (2024), Putra et al (2024), Sapna et al (2023), Ahmad (2022), Bhaskara et al (2024), Arifah et al (2023) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja yang tinggi dapat berasal dari faktor internal (seperti rasa tanggung jawab dan kebutuhan aktualisasi diri) maupun eksternal (seperti

pengakuan, promosi, dan lingkungan kerja yang kondusif). Pegawai yang merasa dihargai dan didukung akan menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Dalam konteks pekerjaan teknis dan administratif di Dinas PUPR, motivasi sangat diperlukan karena pekerjaan cenderung menuntut ketelitian, kesabaran, dan tanggung jawab tinggi. Motivasi yang kuat membantu pegawai mengatasi tekanan dan menyelesaikan proyek tepat waktu dengan kualitas yang baik.

Oleh karena itu, instansi perlu menciptakan strategi peningkatan motivasi kerja, seperti komunikasi yang efektif, pemberdayaan pegawai, serta sistem promosi yang adil. Meningkatkan motivasi akan berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas dan kualitas kerja pegawai.

4.8.5 Pengaruh Beban Kerja, Pelatihan, Intensif, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi berganda dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja, pelatihan, insentif, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Labuhanbatu. Keempat variabel ini secara bersama-sama membentuk sistem yang saling mendukung dalam menciptakan kinerja yang maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Kurniawan (2024), Ruwandani (2024), Putra et al (2024), Sapna et al (2023), Ahmad (2022), Bhaskara et al (2024), Arifah et al (2023) yang menjelaskan bahwa beban kerja, pelatihan, intensif, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Beban kerja yang seimbang memberikan ruang bagi pegawai untuk fokus dan tidak cepat lelah, sementara pelatihan meningkatkan kompetensi dan daya

saing. Insentif berperan sebagai pendorong motivasi eksternal, dan motivasi kerja menjaga semangat internal pegawai untuk berprestasi. Kombinasi yang tepat dari keempat aspek ini sangat penting dalam menunjang kualitas layanan publik dan pelaksanaan program pembangunan infrastruktur daerah.

Temuan ini konsisten dengan teori manajemen kinerja yang menekankan pentingnya pendekatan holistik terhadap peningkatan kinerja pegawai. Tidak cukup hanya fokus pada satu faktor, tetapi perlu sinergi antara beban kerja yang proporsional, pelatihan yang berkualitas, insentif yang adil, dan motivasi yang tinggi.

Rekomendasi yang dapat diberikan adalah agar Dinas PUPR merancang strategi manajemen SDM yang terpadu, mengintegrasikan evaluasi beban kerja, program pelatihan, sistem penghargaan, dan penguatan motivasi kerja secara simultan. Dengan begitu, kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara signifikan dan berkelanjutan.