

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pengaruh beban kerja, pelatihan, intensif, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu.
3. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu.
4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu.
5. Beban kerja, pelatihan, intensif, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian tersebut maka peneliti akan memberikan saran yang berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan untuk dijadikan masukan dan bahan pertimbangan yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai penyempurnaan penelitian selanjutnya. Beberapa saran tersebut adalah:

1. Dinas PUPR disarankan untuk melakukan evaluasi dan distribusi ulang beban kerja secara berkala agar lebih proporsional sesuai dengan kompetensi dan kapasitas masing-masing pegawai. Beban kerja yang seimbang dapat mencegah kelelahan dan meningkatkan fokus kerja sehingga mendukung peningkatan kinerja pegawai.
2. Dinas PUPR perlu rutin menyelenggarakan program pelatihan teknis maupun manajerial yang relevan dengan bidang tugas masing-masing pegawai. Pelatihan yang berkelanjutan akan meningkatkan keterampilan, memperluas wawasan, dan mendorong adaptasi terhadap perkembangan teknologi dan kebijakan infrastruktur terbaru.
3. Pemberian insentif hendaknya tidak hanya bersifat materi, tetapi juga penghargaan non-finansial seperti pengakuan atas prestasi, promosi jabatan, atau kesempatan pengembangan karier. Insentif yang tepat dan adil akan meningkatkan semangat dan loyalitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan optimal.
4. Dinas PUPR diharapkan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menyenangkan, membangun komunikasi terbuka antara pimpinan dan bawahan, serta memberikan tantangan yang memacu pencapaian pribadi. Tingkat motivasi

kerja yang tinggi berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja individu dan tim.

5. Untuk menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan, Dinas PUPR disarankan untuk menetapkan indikator kinerja yang jelas, melakukan monitoring berkala, serta memberikan umpan balik yang konstruktif. Evaluasi kinerja secara objektif juga dapat dijadikan dasar dalam pemberian penghargaan maupun pembinaan.