



FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DALAM PELAKSANAAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN MUSI BANYUASIN

Isma Nirmala¹, Umi Purwanti², Amalia Mustikatamara³, Dwi Ardriyani⁴

^{1,2,4} Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Sjakhyakirti Palembang

³MCG Center Palembang

Email: ismanirmala53@gmail.com, umipurwanti2811@gmail.com,
amaliatamara.plg@gmail.com, dwidedek291@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the factors that influence the improvement of employee performance in carrying out the main tasks and functions at the Public Works and Spatial Planning Agency of Musi Banyuasin Regency. The method used in this study is a qualitative research method. The sampling technique for this study is purposive sampling. The data collection techniques used are interviews, observation and documentation. The data analysis technique used in this study is a SWOT analysis which is carried out through the following stages: 1) data reduction, 2) data presentation, 3) descriptive statistical analysis and 4) drawing conclusions. Based on the results of the study, it was concluded that there are two factors that influence the improvement of employee performance, namely internal factors and external factors. Internal factors are 1) More than 50% (87 out of 140 employees of the Public Works and Spatial Planning Agency of Musi Banyuasin Regency) of employees have education above high school and D3. 2) Consisting of D3, S1 and S2; 3) Have trained staff; 4) Having experienced employees and those who are equipped with technical training; 5) Having several employees with a background in forestry. External factors are: (1) There is still a great need for trained staff, (2) There are government regulations that require certified staff, (3) There are many universities that graduate prospective staff, (4) There is still a great need for trained (certified) staff.

Keywords: External Factor, Internal Factor, Improvement of Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Teknik pengambilan sampel penelitian ini yaitu purposive sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis SWOT yang dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut :1)reduksi data, 2)penyajian data, 3)analisis statistik deskriptif dan 4)menarik kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu 1) Lebih dari 50% (87 Orang dari 140 Orang Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin) Pegawai Pendidikannya diatas SLTA dan D3. 2)Terdiri dari D3, S1 dan S2; 3)Memiliki Tenaga Pelaksana (staf) yang terlatih; 4) Memiliki Pegawai yang pengalaman serta yang dibekali Pelatihan-pelatihan teknis; 5) Memiliki beberapa pegawai yang berlatar belakang kekhususan bidang kehutanan. Faktor eksternal yaitu (1) Masih banyak kebutuhan tenaga pelaksana (staf) yang

terlatih, (2) Adanya peraturan pemerintah yang mengharuskan tenaga pelaksana (staf) tersertifikasi, (3) Banyaknya perguruan tinggi yang meluluskan calon tenaga pelaksana (staf), (4) Kebutuhan akan tenaga terlatih (tersertifikasi) masih sangat banyak.

Kata Kunci: *Faktor Eksternal, Faktor Internal, Peningkatan Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi aspek penting bagi terwujudnya rencana organisasi yang telah ditetapkan adalah dari aspek keberadaan pegawai (Ma'rufi & Anam, 2019). Kedudukan sumber daya manusia akan semakin penting ketika berada pada era globalisasi yang penuh dinamika dewasa ini. Mengingat hal tersebut, sudah menjadi sebuah keharusan bagi organisasi untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia. Karena kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi akan mendatangkan kerugian bagi organisasi yaitu tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan begitupun sebaliknya. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya (Retnowati & Masnawati, 2024). Dengan kemajuan teknologi yang digunakan serta seberapa besar dana yang disiapkan, bila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang baik semuanya menjadi tidak bermakna (Yuniarsih et al., 2018).

Dalam suatu organisasi pemerintahan, indikasi keberhasilan pembangunan akan terlihat dari tingginya produktivitas, penduduk makmur dan sejahtera secara merata (Haris Budiman, 2023). Kondisi seperti ini tentunya tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia (Masud et al., 2022). Pendapat seperti tersebut di atas sejalan dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dan terakhir diperbaharui oleh undang-undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang dalam penjelasannya menyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai negeri.

Prestasi kerja pegawai baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya umumnya disebut dengan kinerja (Prawiro, 2020). Berkaitan dengan permasalahan kinerja pegawai, dewasa ini muncul beberapa gejala dalam organisasi salah satunya adalah belum optimalnya kinerja pegawai. Indikasinya tercermin dari rendahnya tingkat ketercapaian sasaran kerja pegawai dengan target yang telah ditetapkan yang bersumber pada tugas pokok dan fungsinya. Beban tugas setiap pegawai yang tertuang dalam sasaran kerja pegawai merupakan uraian dari tugas pokok dan fungsi, yang merupakan amanah yang diberikan untuk dapat diselesaikan. Dalam mencapai tujuan dari organisasi perlu dilakukan upaya/strategi dalam melaksanakannya, strategi dalam meningkatkan kinerja merupakan upaya dari pemimpin yang harus mampu mengantisipasi perubahan yang terjadi, dapat mengoreksi kelemahan, sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.

Selain dari faktor kepemimpinan, kunci keberhasilan organisasi juga terletak pada kinerja pegawainya (Rosmaini & Tanjung, 2019). Pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai di lingkungan organisasi pemerintahan pada dasarnya berlangsung dalam kondisi pegawai sebagai manusia, suasana batin dan psikologis seorang pegawai sebagai individu dalam masyarakat organisasi yang menjadi lingkungan kerjanya sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya. Suasana batin itu terlihat dalam semangat

atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi tempatnya bekerja.

Dalam organisasi terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya disiplin kerja, iklim organisasi dan sarana dalam mendukung penyelesaian suatu tugas. Hal ini didasarkan pada pendapat yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja (Setyo Widodo & Yandi, 2022). Dari beberapa faktor tersebut diatas, maka faktor disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan signifikan. Adanya kedisiplinan yang tinggi maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat perilaku kerja pegawai dengan kelompok atau organisasi. Apabila disiplin dapat dilaksanakan dengan baik serta tidak menunda penyelesaian suatu pekerjaan maka masalah kinerja dan tujuan organisasi sudah seyogyanya dapat tercapai serta kemungkinan permasalahan yang terjadi dapat diatasi secara cepat dan mudah.

Dalam melihat pegawai dari aspek psikologis, maka pegawai dapat bergairah atau bersemangat dan sebaliknya dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Berdasarkan hal tersebut di atas maka setiap aparatur pemerintah memerlukan motivasi yang kuat agar melaksanakan pekerjaan secara bersemangat dan berdedikasi sehingga dapat memenuhi kualitas yang diharapkan masyarakat, karena hubungan antara motivasi dan prestasi kerja menurut Armstrong (1998:75) adalah sesuatu yang positif, meningkatnya motivasi akan menghasilkan lebih banyak usaha dan prestasi kerja yang lebih baik. Prinsip tersebut diterapkan pada kondisi dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya.

Seiring dengan besarnya tuntutan akan penerapan *good governance*, tuntutan akan pelayanan publik yang berkualitas juga menjadi semakin besar. Pemerintah juga telah mengeluarkan berbagai kebijakan dalam rangka meningkatkan pelayanan, seperti misalnya pelayanan prima dan standar pelayanan minimal. Akan tetapi perbaikan kualitas masih belum berjalan sebagaimana diharapkan. Fenomena sebagaimana tersebut di atas, mengisyaratkan bahwa manajemen sebagai proses mendayagunakan orang lain untuk mencapai suatu tujuan, hanya akan berlangsung efektif dan efisien jika suasana dalam organisasi pemerintahan mampu meningkatkan motivasi para pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Penyelenggaraan pelayanan umum sebagai wujud dari tugas umum Pemerintahan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Organisasi Perangkat Daerah merupakan instrumen Pemerintah untuk mewujudkan pelayanan publik yang efisien, efektif, berkeadilan, transparan dan akuntabel. Hal ini berarti bahwa untuk mampu melaksanakan fungsi Pemerintah dengan baik maka organisasi harus profesional, tanggap, aspiratif terhadap berbagai tuntutan masyarakat. Seiring dengan hal tersebut pembinaan aparatur negara dilakukan secara terus menerus, agar dapat menjadi alat yang efisien dan efektif, bersih dan berwibawa, sehingga mampu menjalankan tugas-tugas umum Pemerintah maupun untuk menggerakkan pembangunan secara lancar dengan dilandasi semangat dan sikap pengabdian terhadap masyarakat.

Dalam pencapaian tujuan dari organisasi pemerintahan perlu didukung oleh pimpinan yang memiliki jiwa kepemimpinan dengan menunjukkan dirinya sebagai pemimpin yang mampu menjadi panutan/role model serta mempunyai strategi yang mampu menggerakkan dan memotivasi bawahan dalam rangka pencapaian tujuan

organisasi. Bentuk Kepemimpinan visioner yaitu kepemimpinan organisasi publik yang menuntut visi, misi dan strategi untuk mampu bertindak sebagai pemberi arah, agen pembaharuan, juru bicara dan pembimbing dalam rangka menyatukan, mengerakkan dan menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Kenyataannya, pendekatan motivasi klasik masih seringkali dilakukan oleh pimpinan yaitu dengan mengatur sistem promosi. Pegawai sebagai manusia memiliki kompleksitas. Mereka bisa terdorong bekerja dengan semangat kalau memiliki pimpinan yang akomodatif dalam memenuhi sarana prasarana dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, penuh kreatif, inovatif, memberikan kesempatan dalam perencanaan, pengembangan potensi diri, keadilan, memiliki, teman-teman yang baik dimana mereka dihargai dan diperhitungkan sebagai bagian dari organisasi.

Dalam observasi awal yang dilakukan penulis, penulis mengamati bahwa banyak terjadi permasalahan seperti ketidak disiplin pegawai seperti melakukan pegawai melakukan absen kehadiran selanjutnya meninggalkan kantor sampai waktu absen pulang baru kembali ke kantor. Rendahnya koordinasi antar Bidang dalam satu organisasi, setiap bidang tidak selalu baik dalam permasalahan komunikasi data. Adanya bidang kerja yang terlihat memiliki performa kinerja yang kurang baik, terlihat dari kinerja yang dilaksanakan dalam satu hari.

Dari uraian diatas penulis mencoba mengamati Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin sebagai objek kajian, sebelum kita mengkaji permasalahan tersebut baiknya kita memperhatikan Pada Tabel 1. yang memperlihatkan jumlah dan komposisi dari Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin.

Tabel 1. Jumlah Pegawai PNS berdasarkan Pendidikan

| No | Aparatur | Jumlah | Pendidikan | | | | | | |
|--------|----------|--------|------------|-----|-----|------|----|----|----|
| | | | SD | SMP | SMA | DIII | S1 | S2 | S3 |
| 1 | Gol. IV | 23 | - | - | 1 | - | 7 | 14 | 1 |
| 2 | Gol. III | 105 | - | - | 39 | 1 | 48 | 17 | - |
| 3 | Gol. II | 11 | 1 | - | 10 | - | - | - | - |
| 4 | Gol. I | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - |
| 5 | Non PNS | 27 | - | - | - | - | - | - | - |
| Jumlah | | 167 | 2 | - | 50 | 1 | 55 | 31 | 1 |

Sumber: Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin 2021

Berdasarkan data kepegawaian yang ada di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin menunjukkan bahwa terdapat 140 orang pegawai yang berstatus PNS dan 27 orang yang berstatus pegawai honorer/Tenaga Kerja Kontrak, dari tabel tersebut jumlah pegawai dirasakan sudah lebih dari cukup untuk melayani masyarakat setiap harinya dengan kualitas yang prima, dari sisi pendidikan Aparatur didominasi oleh tingkat pendidikan strata 1.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka dirasakan perlunya mengadakan kajian mengenai strategi peningkatan kinerja pegawai, serta menurut hemat penulis penelitian ini dianggap sebagai upaya baru untuk mengkaji strategi yang diterapkan oleh pimpinan untuk meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin?

KAJIAN PUSTAKA

a. Konsep Kinerja Pegawai

Menurut Robbins dan Judge (2018), kinerja pegawai adalah hasil kerja individu yang diukur berdasarkan standar tertentu yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam individu maupun dari lingkungan kerja.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja pegawai merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan peluang yang memungkinkan seseorang melaksanakan tugasnya dengan baik. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya, baik dari dalam organisasi (internal) maupun dari luar organisasi (eksternal).

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian sebelumnya, terdapat dua kategori utama faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu faktor **internal** dan **eksternal** (Sedarmayanti, 2018).

1. Faktor Internal (Berasal dari dalam individu atau organisasi)

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari individu pegawai atau dari dalam organisasi yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

a) Kompetensi dan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Spencer & Spencer (1993), kompetensi pegawai mencakup keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang dapat mempengaruhi efektivitas dalam menjalankan tugas. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih produktif dalam bekerja.

b). Motivasi dan Komitmen Kerja

Teori motivasi Herzberg (1959) menyatakan bahwa faktor motivasi seperti penghargaan, tanggung jawab, dan pengembangan karier dapat meningkatkan kinerja pegawai. McClelland (1985) juga menekankan bahwa motivasi kerja yang kuat akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

c) Kepemimpinan dan Manajemen Organisasi

Menurut Bass & Avolio (1994), kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara memberikan inspirasi, arahan, dan dorongan untuk berkembang. Pemimpin yang efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan produktivitas pegawai.

d) Sistem Penghargaan dan Kompensasi

Menurut Mathis dan Jackson (2019), kompensasi yang adil dan berbasis kinerja akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat. Sistem insentif yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas pegawai.

e) Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik

Menurut Sedarmayanti (2018), lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja meliputi aspek fisik (ruang kerja, fasilitas, sarana) dan aspek psikologis (hubungan kerja, budaya organisasi).

f). Beban Kerja dan Manajemen Stres

Menurut Cooper & Marshall (1976), beban kerja yang tinggi dan kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres, yang

pada akhirnya menurunkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi harus mengelola beban kerja dengan baik.

2. Faktor Eksternal (Berasal dari luar organisasi)

Faktor eksternal adalah faktor yang berada di luar kendali organisasi tetapi dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

1) Regulasi dan Kebijakan Pemerintah

Menurut Gomes (2018), kebijakan dan regulasi pemerintah berpengaruh terhadap sistem kepegawaian, termasuk aturan ASN, standar pelayanan publik, dan peraturan di sektor infrastruktur yang mempengaruhi tugas pegawai Dinas PUPR.

2) Perkembangan Teknologi dan Digitalisasi

Menurut Davis (1989) dalam Technology Acceptance Model (TAM), penerapan teknologi yang tepat dapat meningkatkan efisiensi kerja pegawai. Pegawai yang mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi cenderung lebih produktif dalam menyelesaikan tugasnya.

3) Anggaran dan Dukungan Keuangan

Menurut Mardiasmo (2018), anggaran yang memadai sangat penting dalam mendukung operasional dan proyek di instansi pemerintah. Keterlambatan atau keterbatasan anggaran dapat menghambat kelancaran pekerjaan pegawai.

4) Kondisi Sosial dan Politik

Menurut Frederickson (1997), kondisi sosial dan politik dapat mempengaruhi kinerja pegawai sektor publik. Stabilitas politik dan dukungan masyarakat sangat penting dalam menentukan efektivitas pelaksanaan tugas pegawai di sektor pemerintahan.

5) Faktor Lingkungan dan Geografis

Menurut Gitosudarmo (2008), kondisi geografis dan lingkungan fisik dapat mempengaruhi pekerjaan di sektor infrastruktur. Cuaca ekstrem, bencana alam, atau kondisi medan yang sulit dapat menghambat kelancaran tugas pegawai di Dinas PUPR.

METODE PENELITIAN

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Teknik pengambilan sampel penelitian ini yaitu purposive sampling. Adapun subjek penelitian atau informan dalam penelitian ini adalah Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin, Kepala Bidang Lingkup Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin. Penentuan subjek penelitian atau informan ini berdasarkan bahwa informan tersebut memiliki hubungan yang erat dalam pencapaian kinerja dari Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis SWOT yang dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut :1)reduksi data, 2)penyajian data, 3)analisis statistik deskriptif dan 4)menarik kesimpulan .

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Analisis SWOT

Sebagaimana penulis kemukakan pada bab sebelumnya bahwa dalam pembahasan hasil penelitian dan sesuai dengan tujuan penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan teori SWOT Analisis, yaitu Strengths (Kekuatan), Weaknesses (Kelemahan), Opportunities (Peluang) dan Treatths (Ancaman).

Analisis SWOT ini untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor strategis internal dalam kerangka kekuatan dan kelemahan serta faktor-faktor strategi eksternal dalam kerangka peluang dan ancaman serta untuk menentukan alternatif strategi dan pemilihan strategi peningkatan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin di Provinsi Sumatera Selatan.

Adapun pembahasan analisis data hasil penelitian SWOT analisis sebagai berikut:

1. *Matrik IFAS dan EFAS*

- a. Menentukan faktor Strategis yang menjadi kekuatan dan kelemahan internal dan ancaman eksternal.
- b. Nilai bobot pada masing-masing faktor dengan skala nilai dari 1,0 (paling penting) sampai 0,0 (tidak penting), berdasarkan pengaruh faktor terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin di Provinsi Sumatera Selatan.
- c. Penentuan nilai rating untuk masing-masing faktor dengan skala mulai dari empat (outstanding) sampai dengan 1 (poor) berdasarkan pengaruh faktor-faktor terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin di Provinsi Sumatera Selatan.

Variabel yang bersifat positif adalah variabel kekuatan, nilai mulai dari 1 (cukup) sampai 4 (sangat baik), sedangkan variabel yang bersifat negatif adalah variabel kelemahan, nilainya kebalikan dari variabel kekuatan

b. Hasil analisis Internal Faktor Analisis

Summary (IFAS) sebagai berikut:

Tabel 2. Internal Factor Analysis Summary (IFAS)

| Faktor-Faktor Strategi Internal | Bobot | Rating | Nilai Skor |
|--|--------------|---------------|-------------------|
| Strength (S) | | | |
| 1) Lebih dari 50% (87 Orang dari 140 Orang Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin) Pegawai Pendidikannya diatas SLTA dan D3. | 0,15 | 4 | 0,60 |
| 2) Terdiri dari D3, S1 dan S2; | 0,10 | 4 | 0,40 |
| 3) Memiliki Tenaga Pelaksana (staf) yang terlatih; | 0,15 | 4 | 0,60 |
| 4) Memiliki Pegawai yang pengalaman serta yang dibekali Pelatihan-pelatihan teknis; | 0,10 | 3 | 0,30 |
| 5) Memiliki beberapa pegawai yang berlatar belakang kekhususan bidang kehutanan | 0,15 | 4 | 0,60 |
| Sub Total | 0,65 | | 2,50 |
| Weaknesses (W) | | | |
| 1) Masih ada Pegawai yg mememegang jabatan tidak sesuai disiplin ilmu yg dimilikinya | 0,10 | 2 | 0,20 |
| 2) Masih ada Pegawai yg hanya memiliki ijazah SMA | 0,05 | 2 | 0,10 |

| | | | | |
|------------------|--|-------------|---|-------------|
| 3) | Masih banyak Pegawai Wanita Usia Produktif sehingga sering cuti melahirkan secara berbarengan | 0,05 | 2 | 0,10 |
| 4) | Kurangnya minat kerja pegawai terhadap pelaksanaan pendidikan latihan diluar jam kerja seperti hari libur (sabtu dan Minggu), karena urusan keluarga yang bersamaan. | 0,05 | 2 | 0,10 |
| Sub Total | | 0,25 | | 0,50 |
| Total | | 0,90 | | 3,00 |

Dari hasil analisis dari tabel di atas (IFAS) faktor kekuatan (S) mempunyai nilai kekuatan 2,50, sedangkan kelemahan (W) mempunyai nilai 0,50, hal ini berarti bahwa dalam rangka upaya peningkatan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin di Provinsi Sumatera Selatan masih mempunyai kekuatan lebih baik daripada kelemahan yang ada. Seperti halnya pada IFAS, maka pada faktor-faktor strategis eksternal (EFAS) juga dilakukan identifikasi yang hasilnya pada tabel berikut:

Tabel 3. Eksternal Factor Analysis Summary (EFAS)

| Faktor-Faktor Strategi Eksternal | | Bobot | | Nilai Skor |
|----------------------------------|---|-------------|---|-------------|
| Opportunities (O) | | | | |
| 1) | Masih banyak kebutuhan tenaga pelaksana (staf) yang terlatih | 0,15 | 4 | 0,60 |
| 2) | Adanya peraturan pemerintah yang mengharuskan tenaga pelaksana (staf) tersertifikasi. | 0,10 | 3 | 0,30 |
| | | 0,15 | 4 | 0,60 |
| 3) | Banyaknya perguruan tinggi yang meluluskan calon tenaga pelaksana (staf) | 0,10 | 3 | 0,30 |
| 4) | Kebutuhan akan tenaga terlatih (tersertifikasi) masih sangat banyak. | 0,50 | | 1,80 |
| Sub Total | | | | |
| Treaths (T) | | | | |
| 1) | Adanya kebijakan peraturan pemerintah yang berubah-ubah | 0,25 | 2 | 0,50 |
| 2) | Adanya pejabat penguji SPM yang tidak menguasai bidangnya. | 0,10 | 1 | 0,10 |
| 3) | Kebijakan Pemerintah tentang efisiensi anggaran yang mengurangi Kegiatan. | 0,10 | 1 | 0,10 |
| 4) | Sulitnya penerapan sistem informasi yang diterapkan diantara para pegawai | 0,10 | 1 | 0,10 |
| Sub Total | | 0,55 | | 1,30 |
| Total | | 1,05 | | 3,10 |

Analisis tabel di atas (EFAS) menunjukkan bahwa untuk faktor peluang (O) nilai

skornya 1,80, sedangkan faktor-faktor ancaman (T) 1,30. Ini berarti bahwa dalam rangka upaya peningkatan kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin masih ada peluang, mengingat ancaman nilainya lebih kecil dari peluang

SIMPULAN

1. Faktor internal dalam pelaksanaan peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin yaitu a) kekuatan yang terdiri dari 1) Lebih dari 50% (87 Orang dari 140 Orang Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin) Pegawai Pendidikannya diatas SLTA dan D3. 2)Terdiri dari D3, S1 dan S2; 3)Memiliki Tenaga Pelaksana (staf) yang terlatih; 4) Memiliki Pegawai yang pengalaman serta yang dibekali Pelatihan-pelatihan teknis; 5) Memiliki beberapa pegawai yang berlatar belakang kekhususan bidang kehutanan, b) kelemahan yang terdiri dari : (1) Masih ada Pegawai yg memegang jabatan tidak sesuai disiplin ilmu yg dimilikinya, (2) Masih ada Pegawai yg hanya memiliki ijazah SMA, (3) Masih banyak Pegawai Wanita Usia Produktif sehingga sering cuti melahirkan secara berbarengan, (4) Kurangnya minat kerja pegawai terhadap pelaksanaan diklat diluar jam kerja seperti waktu hari libur (sabtu dan Minggu), karena urusan keluarga yang bersamaan.
2. Faktor eksternal yaitu a) peluang yang terdiri dari (1) Masih banyak kebutuhan tenaga pelaksana (staf) yang terlatih, (2) Adanya peraturan pemerintah yang mengharuskan tenaga pelaksana (staf) tersertifikasi, (3) Banyaknya perguruan tinggi yang meluluskan calon tenaga pelaksana (staf), (4) Kebutuhan akan tenaga terlatih (tersertifikasi) masih sangat banyak, b) ancaman yang terdiri dari: (1) Adanya kebijakan peraturan pemerintah yang berubah-ubah (2) Adanya pejabat penguji SPM yang tidak menguasai bidangnya. (3) Kebijakan Pemerintah tentang efisiensi anggaran yang mengurangi Kegiatan, (4) Sulitnya penerapan sistem informasi yang diterapkan diantara para pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M. and Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Sage. Thousand Oaks.
- Cooper , CL and J Marshall (1976), *Occupational Sorce Of Stress : A Review Of The Literature Relating To Coronary Heart Disease And Metall III Health* , *Journal of Occupational Psychology*, Vol No 1 , p. 11 – 28.
- Davis,F.D. (1989). "Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology". *MIS Quarterly*.Vol. 13 No. 5: pp319-339.
- Frederickson, G. H., (1997). *The Spirit of Public Administration*. San Francisco: Jessey Bass Publishers
- Gitosudarmo, Indriyo. (2008), *Manajemen Pemasaran*. (Edisi kedua). Yogyakarta: BPFE
- Gomes, F. C. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Haris Budiman, M. S. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Petugas Rutan Kelas IIB Padang Panjang. *Jurnal Komunikasi Hukum*.
- Herzberg, (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Willey and Sons.
- Mardiasmo. (2018). *Perpajakan Edisi Terbaru*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*.
- Masud, A. A., Tenriyola, A. P., & Asike, A. (2022). Peranan Kompetensi SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Amsir Management Journal*.
<https://doi.org/10.56341/amj.v3i1.115>
- Mathis, R. L., and Jackson, J. H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Prawiro, M. (2020). *Pengertian Kinerja: Indikator, dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja*. Maxmanroe.Com.
- Retnowati, E., & Masnawati, E. (2024). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*.
<https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v6i2.104>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*.
<https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. (1993). *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada : John Wiley & Sons, Inc.
- Yuniarsih, T., Suwatno, & Adman. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Bandung : Alfabeta*.