



## Analysis Of Employee Performance In The Public Works And Spatial Planning Department Of Empat Lawang Regency

### Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Empat Lawang

Serli Elvandari <sup>1)</sup>, Nisma Aprini <sup>2)</sup>, Yusnawati <sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> Program Pascasarjana Prodi Magister Manajemen Universitas Serelo Lahat

email: <sup>1)</sup> [serlielvandari4@gmail.com](mailto:serlielvandari4@gmail.com), <sup>2)</sup> [nisma.aprini@gmail.com](mailto:nisma.aprini@gmail.com), <sup>3)</sup> [yusnawati1765@gmail.com](mailto:yusnawati1765@gmail.com)

#### ARTICLE HISTORY

Received [19 November 2025]

Revised [20 Oktober 2025]

Accepted [21 Oktober 2025]

#### KEYWORDS

Employee Performance,  
Employee Placement System,  
Employee Competence on  
Employee Performance.

This is an open access  
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)  
license



#### ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh sistem penempatan pegawai terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Empat Lawang dan Menganalisis pengaruh sistem kerja pegawai terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Empat Lawang. Metode penelitian Observasi, Wawancara, Studi kepustakaan (Library research), Penelusuran Data Online dan Dokumentasi. Selanjutnya, akan dibahas mengenai hasil analisis deskriptif Kualitatif dari variabel penelitian, yaitu Sistem penempatan pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dan Sistem kerja pegawai dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Analisis ini mencakup dua variabel yaitu sistem penempatan pegawai Dinas PUPR Kabupaten Empat Lawang dan sistem kerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Empat Lawang. Sistem penempatan pegawai terdiri dari dua indikator yaitu kompetensi pegawai dan pendidikan dan pelatihan pegawai untuk sistem kerja pegawai juga dibagi menjadi dua indikator yaitu kemampuan kerja dan motivasi kerja. Sistem penempatan pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Empat Lawang didasarkan kepada kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan. Dari kedua indikator ini yang paling menonjol dalam hal penempatan pegawai adalah Pendidikan dan Pelatihan berdasarkan hasil wawancara langsung dengan pegawai Dinas PUPR. Sistem kinerja pegawai Berkaitan dengan sistem kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Empat Lawang dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu kemampuan sumber daya manusia dan motivasi kerja. Persoalan yang paling mendasar adalah kemampuan sumber daya manusia, Dimana sekalipun banyak program yang dilakukan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Empat Lawang dalam rangka menstimulus para pegawai dalam memacu kinerjanya namun keterbatasan sumber daya manusia menjadi kendala utama.

#### ABSTRACT

The purpose of the study was to analyze the influence of the employee placement system on improving employee performance at the Public Works and Spatial Planning Agency of Empat Lawang Regency and to analyze the influence of the employee work system on improving employee performance at the Public Works and Spatial Planning Agency of Empat Lawang Regency. The research methods were Observation, Interview, Literature study (Library research), Online Data Search and Documentation. Furthermore, the results of the Qualitative descriptive analysis of the research variables will be discussed, namely the Employee Placement System of the Public Works and Spatial Planning Agency and the Employee Work System of the Public Works and Spatial Planning Agency. This analysis includes two variables, namely the Employee Placement System of the PUPR Agency of Empat Lawang Regency and the Employee Work System of the PUPR Agency of Empat Lawang Regency. The employee placement system consists of two indicators, namely employee competence and employee education and training for employee work systems are also divided into two indicators, namely work ability and work motivation. The Employee Placement System of the Public Works and Spatial Planning Agency of Empat Lawang Regency is based on competence, Education and Training. Of these two indicators, the most prominent in terms of employee placement is Education and Training based on the results of direct interviews with employees of the PUPR Agency. Employee performance system Related to the employee work system at the Public Works and Spatial Planning Agency of Empat Lawang Regency is influenced by two main factors, namely human resource capabilities and work motivation. The most fundamental problem is human resource capabilities, where even though many programs are carried out by the Public Works and Spatial Planning Agency of Empat Lawang Regency in order to stimulate employees in accelerating their performance, limited human resources are the main obstacle.

## PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan aset pemerintah yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh pemerintah itu sendiri agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Pemerintah bukan hanya sebagai abdi negara saja, tetapi juga sebagai abdi masyarakat yang mengayomi dan memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya (N Aprini and Ipiyanto 2024). ASN merupakan salah satu sumber daya manusia yang dimiliki oleh pemerintah dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan (UU No. 25 Tahun 2009). Karena itu dibutuhkan pegawai

pemerintah yang memiliki kemampuan dan keahlian yang cukup memadai sehingga kinerjanya dapat memberi pengaruh dalam mewujudkan agenda-agenda pembangunan dalam bernegara. Sasaran Kinerja dinas PUPR Kabupaten Empat Lawang akan berhasil sesuai dengan target tergantung dengan kinerja pegawai, semakin baik kinerja pegawai maka sasaran kinerja akan tercapai, maka akan dilakukan penelitian mengenai analisis kinerja pegawai yang sampai sekarang di Dinas PUPR Kabupaten Empat Lawang belum pernah dilakukan analisis kinerja pegawai guna untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ada. Sementara itu beban pekerjaan terus bertambah yang tentu akan menjadi persoalan besar jika tidak segera menemukan cara penyelesaiannya, salah satunya melalui analisis kinerja pegawai (Batara, Hartati, and Fitriadi 2024). Analisis kinerja pegawai inilah yang akan membantu para pihak khususnya pemerintahan Kabupaten Empat Lawang sehingga masalah-masalah kinerja kepegawaian dapat segera teratasi.

## LANDASAN TEORI

Berdasarkan kajian teoritis dan tinjauan pustaka yang sudah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, berikut ini dikemukakan kerangka yang berfungsi sebagai penuntun, sekaligus mencerminkan alur pikir dan merupakan dasar analisis pada penelitian ini. Bahwa analisis kinerja pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Empat Lawang adalah suatu kebutuhan dan keharusan yang harus dikerjakan oleh seluruh *stakeholder* terkait.

Kinerja para pegawai berdampak besar kepada kualitas organisasi atau instansi pemerintahan dalam rangka untuk mencapai sasaran organisasi yang telah dibuat. Kinerja para pegawai dalam bekerja akan berdampak besar terhadap kemajuan Dinas PUPR Kabupaten Empat Lawang. Namun ada masalah-masalah tertentu dalam kelembagaan yang penting menjadi perhatian utama. Namun untuk membedah dan meruntut segala persoalan tersebut maka diperlukan konsep analisis kinerja pegawai (Aprini 2024a).

Agar terang benderang masalah yang sebenarnya terjadi dan upaya penyelesaian dalam bentuk solusi yang semestinya dilakukan. Ada dua aspek penting dalam penelitian ini yang akan menjadi alur utama dalam penelitian ini. Adapun aspek tersebut yaitu pertama, bagaimana sistem penempatan pegawai dan aspek yang kedua adalah bagaimana sistem kerja pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Empat Lawang. Aspek pertama bertujuan untuk melihat sistem yang dilakukan selama ini di Dinas PUPR Kabupaten Empat Lawang dalam menempatkan para pegawainya.

Hal ini didasari atas hasil pra observasi yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang mendapatkan temuan-temuan di lapangan, salah satunya berkaitan dengan masalah posisi jabatan seorang pegawai yang tidak sesuai dengan kemampuan atau keahlian serta belum memiliki persyaratan kediklatan yang dimilikinya (Wulan and Batara 2023). Aspek kedua untuk melihat hasil pekerjaan yang dicapai oleh pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Empat Lawang untuk menggambarkan kinerjanya. Bahwa ada tujuan dan target-target organisasi yang telah dibuat sebelumnya yang akan menjadi barometer kinerja para pegawai dalam bekerja.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian dengan deskriptif kualitatif dipilih oleh peneliti karena dianggap sesuai dengan tujuan penelitian dengan maksud menggambarkan dan menginterpretasikan masalah yang berkaitan dengan proses yang mengacu pada studi kuantitatif, studi komparatif (perbandingan), serta dapat juga menjadi sebuah studi korelasional (hubungan) antara satu unsur dengan unsur lainnya. Kegiatan penelitian ini meliputi pengumpulan data, analisis data, interpretasi data, dan pada akhirnya dirumuskan suatu kesimpulan yang mengacu pada analisis data tersebut. Penelitian dilakukan pada pegawai negeri sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Empat Lawang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Sistem penempatan pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Empat Lawang**

Penempatan pegawai yang profesional dan terbuka merupakan langkah strategis dalam memajukan kinerja organisasi perangkat daerah sesuai dengan rencana strategis. Untuk melakukan analisis kinerja pegawai berdasarkan sistem penempatan pegawai, dengan melihat 2 (dua) indikator yaitu kompetensi, pendidikan dan pelatihan.



## Kompetensi

Kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena terkait dengan disiplin ilmu, pengetahuan dan kemampuan seorang pegawai. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa tingkat kompetensi pegawai belum sepenuhnya menjadi tolok ukur dalam penempatan pegawai, karena dari beberapa pegawai yang memiliki disiplin ilmu tertentu ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai disiplin ilmunya, sehingga hal ini berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai (Putra, Aprini, and Batara 2024).

Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai juga belum menjamin akan ditempatkan pada posisi jabatan berdasarkan kompetensi yang dimiliki, karena terkadang faktor *like* dan *dislike* masih menjadi pertimbangan utama bagi pengambil kebijakan dalam menempatkan seseorang dalam jabatan tertentu. Hal ini juga lebih disebabkan karena belum adanya perumusan standar kompetensi teknis PNS yang dibuat, sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Kepala BKN Nomor 8 Tahun 2013 tentang Pedoman Perumusan Standar Kompetensi Teknis PNS, sehingga belum ada deskripsi jabatan untuk menempatkan seorang pegawai berdasarkan kompetensi yang dimiliki. Tidak sesuai kompetensi yang dimiliki dengan penempatan ASN pada posisi tertentu akan berdampak pada kinerja yang tidak optimal, pemberian pelayanan publik akan membutuhkan waktu yang lama, tidak inovatif, pekerjaan tertunda-tunda dan pada akhirnya hal ini akan menjadi penilaian dari out put dan outcome dari Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Empat Lawang.

Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas sumber daya manusia yang baik akan menjadi beban suatu lembaga. Dalam konteks SDM pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas SDM melalui program-program pelatihan, pendidikan. Apa yang dapat dijelaskan dari pengembangan sumber daya manusia adalah tentang *developmental practice* dan membutuhkan kolaborasi dengan program-program SDM untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pengembangan kompetensi ASN diarahkan pada penciptaan dan peningkatan kompetensi atau kemampuan aparatur agar dapat melaksanakan pelayanan public secara optimal. Penempatan ASN dalam jabatan tertentu harus didasarkan pada system prestasi kerja yang obyektif, kompetensi, dan Pendidikan pelatihan ASN. Kebijakan pengembangan kompetensi ASN juga dipertegas dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, bahwa manajemen ASN berdasarkan pada sistem merit atau perbandingan antara kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dimiliki oleh calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan yang dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif, sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik (Wulan and Batara 2023).

Pegawai ASN berperan sebagai pelayan publik yang professional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, sehingga untuk mewujudkan pelayanan publik yang baik, efisien, efektif dan berkualitas tentunya perlu didukung adanya pegawai ASN berkinerja dengan professional, bertanggung jawab, adil, jujur dan kompeten dalam bidangnya. Berbicara kompeten berarti ada keterampilan yang harus dimiliki oleh ASN sehingga mampu melaksanakan tugas-tugas pelayanan publik secara optimal dan cepat (Batara et al. 2024). Pengembangan kompetensi ASN diarahkan kepada peningkatan dalam

komponen-komponen dari kompetensi sumberdaya manusia yaitu peningkatan pengetahuan, keterampilan serta sikap perilaku bekerja, sehingga tugas atau pekerjaan dapat dilaksanakan secara professional, efektif dan efisien. Keterampilan merupakan salah satu indikator penting dalam penempatan pegawai di lingkup Dinas PUPR Provinsi Sulawesi Barat. Kompetensi ASN yang dibutuhkan saat ini bukan hanya punya kemampuan dalam hal teknis, tetapi juga memiliki keterampilan non teknis. Hal ini menjadi kebutuhan untuk bisa menjawab tantangan perubahan utamanya di era serba digital, sehingga dibutuhkan ASN yang memiliki kualifikasi dan keterampilan yang handal. Dari hasil temuan penelitian, bahwa sebagian besar pegawai memiliki keterampilan teknis yang diperoleh dari diklat-diklat teknis ataupun diklat manajerial, tetapi untuk keterampilan non teknis, seperti kemampuan memecahkan masalah kompleks, berfikir kritis, kreatif, manajemen manusia, kemampuan berkoordinasi, memiliki kecerdasan emosional, keterampilan dalam hal memberikan penilaian dan membuat keputusan, berorientasi pelayanan, memiliki kemampuan negosiasi, fleksibilitas kognitif, masih terbatas (Ilpiyano, Lokhisika, and Hidayah 2024). Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan teknis belum cukup memberikan peningkatan kinerja. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis kinerja pegawai dengan menggambarkan penempatan kerja pegawai, utamanya dilihat dari indikator 1) Kompetensi, 2). Pendidikan dan Pelatihan dan 3). Keterampilan, belum menunjukkan kinerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena tidak ada standar kompetensi untuk penempatan pegawai, diklat juga belum sepenuhnya menjadi prasyarat utama untuk menempatkan seseorang pada diklat yang telah pernah diikutinya serta keterampilan yang dimiliki seorang pegawai tidak menjadi jaminan untuk bisa menduduki posisi dalam organisasi di unit kerja Dinas PUPR Provinsi Sulawesi Barat. Seharusnya dalam menempatkan seseorang dalam posisi (jabatan) tertentu dilakukan sesuai standar atau SOP yang ada, bukan didasarkan pada *like and dislike*.

### **Pendidikan dan Pelatihan**

Pendidikan dan pelatihan serta pengembangan SDM tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan pegawai dimaksudkan setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap pegawai sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif (Aprini 2024b).

Pendidikan dan pelatihan merupakan instrument utama untuk pengembangan kualitas SDM aparatur, seperti diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Dalam Jabatan PNS, bahwa untuk membentuk sosok PNS yang memiliki kompetensi, diperlukan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), khususnya terkait peningkatan kompetensi teknis, manajerial, dan/atau kepemimpinannya. Dari hasil temuan dalam penelitian bahwa hampir seluruh pegawai ASN yang menduduki jabatan struktural telah mengikuti diklat kepemimpinan sementara untuk pegawai yang termasuk dalam kategori staf juga sebagian besar telah mengikuti diklat-diklat teknis, baik perencanaan, program dan keuangan serta teknis ke-PU-an.

Dalam prakteknya juga diperoleh informasi bahwa ada juga kecenderungan seorang yang ditempatkan pada posisi tertentu lebih didahulukan dan selanjutnya baru mengikuti diklat. Namun demikian secara umum telah diterapkan persyaratan untuk menempati posisi jabatan tertentu harus sudah mengikuti diklat, baik manajerial maupun teknis, sehingga dalam pelaksanaan tugas tidak mengalami hambatan dan kendala. Hal tersebut sesuai hasil penelitian terdahulu yang ditulis oleh (Dewi, Samsuddin, and Aprini 2024) tentang "Analisis Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2012", "bahwa kinerja pegawai kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan tahun 2012 berkinerja rendah, sehingga dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia akan meningkatkan kemampuan teknis pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kinerja pegawai meningkat.

Sumarsono (2009) pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 disebutkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan jabatannya. Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil merupakan suatu proses meningkatkan pengetahuan, teori-teori yang berkaitan dengan pekerjaan dan keterampilan seorang Pegawai Negeri Sipil agar tujuan pemerintahan dapat tercapai dengan maksimal.

### **Sistem Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Empat Lawang**

Sistem kerja pegawai merupakan salah satu variabel dalam menganalisis kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Empat Lawang, dengan indikator meliputi : Kemampuan sumber daya manusia dan motivasi. Sistem kerja dalam konteks penelitian dimaksudkan sebagai satu kesatuan antara tata kerja dan prosedur kerja sehingga membentuk suatu pola yang dapat dengan tepat menyelesaikan sebuah pekerjaan (Darmin, Aprini, and Husada 2025).

### **Kemampuan Sumber Daya Manusia**

Dalam hasil penelitian terdapat upaya Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Empat Lawang dalam mengelola manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas SDM pegawai di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Empat Lawang adalah sebagai berikut :

1. Melakukan perencanaan sumber daya manusia yang baik;
2. Penarikan sumber daya manusia (*recruitmen*);
3. Seleksi;
4. Pelatihan dan pengembangan;
5. Penilaian prestasi kerja ;
6. Kepuasan Kinerja Pegawai;
7. Kesejahteraan Pegawai;
8. Penciptaan dan Pembinaan Hubungan Kerja Yang Efektif.

Berdasarkan hasil analisis kinerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Empat Lawang berkaitan dengan sistem kerja para pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Empat Lawang maka beberapa hal yang penting menjadi perhatian, yaitu Harus ada aturan-aturan tentang kedisiplinan masuk jam kerja harus tepat waktu. Misalnya: masuk kantor jam 07.30 WIB s/d 16.00 WIB, jika ada pegawai yang sering datang terlambat dikenai sanksi, mulai dari sanksi ringan, sedang dan berat. Kebersamaan: kita akan bisa menangani kegiatan kalau kebersamaan akan



terjalin dengan baik antara teman pegawai, atasan dengan bawahan, begitupun sebaliknya, komunikasi, keakraban dan saling menghormati satu sama lain (Metalia, Aprini, and Batara 2025). Memberikan keteladanan terhadap semua pegawai, maksudnya ketika kita menyuruh pegawai untuk disiplin, maka mereka mau melaksanakan dan meningkatkan kinerja yang lebih efektif dan efisien. Menciptakan suasana kerja yang kondusif penuh dengan kekeluargaan antar pegawai dan Menciptakan rasa kekeluargaan, membangun yang tinggi artinya secara internal di dalam ataupun di luar kantor, pertemuan-pertemuan / insiden yang membuat nyaman, walupun tidak pernah ketemu dalam menjalankan tugas tertentu di luar kantor, maka dari itu dengan berkumpul, makan bersama, silaturahmi yang menjadi penting. Meningkatkan kesejahteraan atau gaji pegawai. Memberikan motivasi kepada pegawai melalui pembinaan, diklat, workshop, seminar, dll. Pendekatan religius, artinya disentuh hatinya, melalui pendekatan agama, apa yang dilakukan ini tidak lepas dari nilai ibadah kepada Allah SWT, karena sebuah kebutuhan beriman.

### **Motivasi Kerja**

Pemberian motivasi kerja kepada pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan, karena motivasi kerja pada dasarnya merupakan rangsangan yang diberikan dalam berbagai macam bentuk dengan tujuan untuk mendorong meningkatkan kinerja pegawai (Nisma Aprini and Ilpiyanto 2024). Bila rangsangan ini bersinergi baik dengan pegawai maka akan melahirkan motivasi kerja yang tinggi, demikian sebaliknya. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya pemberian motivasi kerja yang telah dilakukan, yaitu dalam bentuk pemberian tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil di lingkup Pemerintah Kabupaten Empat Lawang.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan dari hasil penelitian diatas maka ada beberapa kesimpulan yang peneliti dapatkan yaitu sebagai berikut :

1. Sistem penempatan pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Empat Lawang didasarkan kepada kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan. Dari kedua indikator ini yang paling menonjol dalam hal penempatan pegawai adalah Pendidikan dan Pelatihan. Kompetensi belum menjadi hal yang prioritas. Selain itu persoalan politik yang tidak kondusif akibat dari sistem demokrasi yang tidak stabil yaitu diadakannya suksesi pemilihan kepala daerah yang sering berganti-ganti kepemimpinan yang juga berdampak kepada pergantian struktur birokrasi dalam jabatan-jabatan tertentu.
2. Sistem kinerja pegawai Berkaitan dengan sistem kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Empat Lawang dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu kemampuan sumber daya manusia dan motivasi kerja. Persoalan yang paling mendasar adalah kemampuan sumber daya manusia, Dimana sekalipun banyak program yang dilakukan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Empat Lawang dalam rangka menstimulus para pegawai dalam memacu kinerjanya namun keterbatasan sumber daya manusia menjadi kendala utama. Kegiatan motivasi kerja mulai dari peran kepemimpinan sampai kepada pemberian reward bagi pegawai yang memiliki prestasi cukup memberikan kontribusi yang signifikan.

### **Saran**

1. Pelatihan dan Pendidikan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas administrasi, maka perlu dilakukan upaya-upaya untuk lebih konkrit untuk meningkatkan kompetensi kerja pegawai melalui kegiatan-kegiatan pelatihan, baik pelatihan penjenjangan, pelatihan fungsional, maupun pelatihan teknis. Selain kegiatan pelatihan, perlu pula didorong para pegawai yang memiliki kesempatan untuk memperluas ilmu pengetahuan melalui pemberian izin belajar bagi pegawai yang berminat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
2. Motivasi dalam hal pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja aparatur sipil negara di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Empat Lawang, diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, apabila motivasi kerja aparatur sipil negara meningkat atau bertambah, maka akan meningkat pula kinerja yang dihasilkan pegawai. Serta intervensi politik dari penguasa hasil suksesi politik harus dihindarkan, caranya melalui pemberian sanksi kepada para aparatur negara yang terlibat dalam politik praktis ketika ada suksesi politik dilakukan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aprini, N. 2024a. "Analisis Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat." *EKOMAN: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*.
- Aprini, N. 2024b. "Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Beban Kerja, Perilaku Pegawai, Dan Wewenang Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Muara Enim." *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*.
- Aprini, N, and M. Ipiyanto. 2024. "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Masa Kerja, Dan Rekrutmen Terhadap Analisa Jabatan Pada Kantor Camat Ujan Mas Kabupaten Muara Enim." *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan ...*
- Aprini, Nisma, and Marko Ipiyanto. 2024. "Analisis Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri, Tanggung Jawab, Peningkatan Prestasi Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang." *EKOMAN: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen* 2(3):333–66.
- Batara, Ivan, Ely Hartati, and Heri Fitriadi. 2024. "The Influence Of Education, Coaching, Work Culture And Employee Attitudes On The Work Performance Of Employees Of Puskesmas Tanjung Raya Muara Enim." *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Bisnis Digital* 3(2). doi: 10.37676/jambd.v3i2.6541.
- Darmin, Darmin, Nisma Aprini, and Sri Husada. 2025. "Determinan Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Di Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Empat Lawang)." *IKRAITH-EKONOMIKA* 8(2):1214–28.
- Dewi, Selly Tamara, Harun Samsuddin, and Nisma Aprini. 2024. "Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Kerja, Pembinaan, Motivasi Kerja, Fasilitas Dan Kemampuan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang." *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi* 3(2):335–54.
- Ipiyanto, Marko, Lokhisika Lokhisika, and Restu Hidayah. 2024. "The Influence Of Job Achievement, Education, Training And Competencies On Employees' Career Development At The Lahat District Dprd Secretariat Office." *Social Sciences Journal* 1(2):141–46.
- Metalia, Yesi, Nisma Aprini, and Ivan Batara. 2025. "Pengaruh Loyalitas Kerja, Konflik Organisasi, Pengendalian Internal Dan Kualitas Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai Bagian Rekam Medis RSUD DR. Mohamad Rabain Muara Enim." *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JURBISMAN)* 3(3):625–50.
- Putra, Aidil, Nisma Aprini, and Ivan Batara. 2024. "Pengaruh Perencanaan Kerja , Motivasi Kerja , Kemampuan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim." *TOMAN: Jurnal Topik Manajemen* 1(2).
- Wulan, D. S., and I. Batara. 2023. "Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kecerdasan Emosional, Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten ...." *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan ...* 2(3).