

**KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI, USAHA KECIL MENENGAH,
PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA****Mita Ayu Wulandari¹, Munawarah², Agus Sya'bani Arlan³**

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

e-mail: inimitaayuwulandari@gmail.com**ABSTRAK**

Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan suatu komitmen terhadap para pegawai dalam menjalankan kewajiban atau tugas yang di berikan serta menerminkan kualitas pekerjaan, kemampuan profesionalisme, dan meningkatkan keterampilan yang baik dalam memberikan dampak yang signifikan pada pencapaian tujuan. Teknik pengumpulan data yang digunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sumber data berdasarkan purposive sampling berjumlah 12 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kinerja pada kantor Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Hulu Sungai Utara baik, dilihat dari indikator yang pertama, kualitas kerja yang sudah tepat sasaran dan benar sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kedua, kuantitas pada indikator jumlah tugas sudah baik, ketiga, pada variabel ketepatan waktu indikator koordinasi dan memaksimalkan waktu sudah baik, keempat, efektivitas pada indikator sumber daya manusia dan sumber daya lainnya kurang memadai, kelima, kemandirian, pada indikator komitmen kerja, tanggung jawab dan orientasi pelayanan sudah baik, Faktor yang mempengaruhi adalah sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Disarankan kepada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian, Perdagangan, Kabupaten Hulu Sungai Utara memberikan penambahan pegawai agar kinerja para pegawai dapat berjalan lancar efektif dan efisien.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Dinas Koperasi UKM, Perindustrian Perdagangan, Kab HSU**ABSRTACT**

Employee performance is a very important factor in increasing commitment to employees in carrying out their obligations or tasks as well as reflecting the quality of work, professionalism abilities and improving good skills in providing a significant impact on achieving goals. Data collection techniques used were interviews, observation and documentation. The data source based on purposive sampling was 12 people. The results of the research show that the quality of performance at the office of the Department of

Cooperatives, Small and Medium Enterprises, Industry and Trade in North Hulu Sungai Regency is good, seen from the first indicator, the quality of work is right on target and in accordance with applicable regulations. Second, the quantity in the indicator of the number of tasks is good, third, in the timeliness variable, the indicator of coordination and maximizing time is good, fourth, the effectiveness in the indicator of human resources and other resources is inadequate, fifth, independence, in the indicator of work commitment, responsibility and service orientation is good. The influencing factors are human resources and other resources. It is recommended that the Department of Cooperatives, Small and Medium Enterprises, Industry, Trade, North Hulu Sungai Regency provide additional staff so that employee performance can run smoothly, effectively and efficiently.

Kata Kunci: *Employee performance, SME Cooperatie Service, Trade Industry, HSU District*

PENDAHULUAN

Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian Perdagangan Kabupaten Hulu Sungai Utara merupakan lembaga yang bertanggung jawab dalam mengembangkan dan memfasilitasi kegiatan ekonomi mikro, kecil dan menengah di suatu daerah. Kinerja pegawai di lembaga ini mengambil peran sangat penting dalam penghubung antara pemerintah dan masyarakat dalam mengembangkan ekonomi masyarakat. Oleh sebab itu, analisis kinerja pegawai di dinas tersebut sangat berpengaruh dan penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas.

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah : Bagaimana Kinerja Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Hulu Sungai Utara dalam Pelaksanaan Tupoksi ? Faktor apa saja yang mempengaruhi Pendukung dan penghambat pelaksanaan Tupoksi Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan, Usaha Kecil Menengah Kabupaten Hulu Sungai Utara?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan tupoksi pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian Perdagangan Kabupaten Hulu Sungai Utara, dan

untuk mengetahui faktor pendukung serta penghambat pelaksanaan tupoksi pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian Perdagangan Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Manfaat Penelitian tersebut adalah sebagai manfaat teoritis Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan informasi yang dapat digunakan untuk memperoleh gambaran dalam penelitian yang sejenis. Dan Manfaat praktis dalam hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara terkait kinerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, perindustrian dan perdagangan Kabupaten Hulu Sungai Utara.

METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, menurut Robbins (2016:21) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk dapat mengambil ilmu tentang apa yang terjadi oleh penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain – lain. Pendekatan Kualitatif dapat diartikan data yang diperoleh akan disusun berdasarkan hasil penelitian di lapangan dengan jalan masalah atau mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang objek penelitian yang penulis tetapkan.

Menurut Moleong (2014:4) penelitian kualitatif merupakan prosedur dalam penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis ataupun lisan dari perilaku orang-orang yang dapat diamati

PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian Perdagangan Kabupaten Hulu Sungai Utara, belum sepenuhnya optimal ada beberapa indikator yang masih perlu ditambah seperti sumber daya manusia, dan sumber daya lainnya, sedangkan variable kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu dan kemandirian sudah optimal. Disamping itu faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai dalam meningkatkan

kinerjanya yaitu sarana dan prasarana belum memadai, sumber daya manusia kurang dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu melengkapi sarana dan prasarana yang memadai,

Dalam sub variabel kualitas kerja terdapat satu indikator yang berkaitan dengan kualitas kerja dalam keterampilan dan kemampuan Kualitas Kerja para karyawan yang dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan, serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, Karena kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya

Dalam sub variable kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan merupakan kuantitas ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

Dalam sub variable ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas, Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

Dalam sub variable efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya, Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

Dalam sub kemandirian, merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari pihak mana pun, kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Oleh sebab itu, kinerja pegawai yang baik merupakan aset berharga, terutama dalam lingkungan kerja yang dinamis. terlihat bahwa para pegawai memiliki pemahaman yang baik tentang tujuan karirnya dan siap untuk menghadapi tantangan yang mungkin muncul secara keseluruhan, kinerja para pegawai sangat positif, dan dapat dianggap sebagai aset berharga untuk tim dan organisasi agar bisa berkembang untuk meningkatkan keprofesionalannya dalam mengasah bakat yang ada dalam dirinya masing – masing

SIMPULAN

Kinerja Pegawai Di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perindustrian Perdagangan Kabupaten Hulu Sungai Utara. telah menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap tugas – tugas yang diberikan serta kualitas pekerjaannya mencerminkan kemampuan profesionalisme yang baik, dengan kemauan untuk terus belajar dan meningkatkan keterampilan. Kinerja pegawai ini juga ditandai dengan kemampuan bekerja sama dalam tim, berkontribusi secara positif, dan memberikan dampak yang signifikan pada pencapaian tujuan. Masih kurang ditemukannya indikator kinerja yang termasuk dalam kategori kurang baik yang dapat dilihat dari hasil pembahasan indikator dalam setiap aspeknya. Yakni: *Pertama*, Kualitas Kerja pada indikator pertama menjelaskan keterampilan dan kemampuan mengenai kinerja pegawai di katakan sudah cukup mencukupi, *Kedua*, dalam aspek kuantitas pada indikator yang pertama menjelaskan bahwa jumlah tugas yang diberikan masih tidak sebanding dengan kurangnya para pegawai. *Ketiga*, aspek ketepatan waktu pada indikator

yang pertama diketahui bahwa koordinasi antara pegawai dengan pegawai lain atau dengan atasan terjalin dengan baik, begitu pula pada indikator kedua dalam hal memaksimalkan waktu para pegawai sudah mampu dalam memaksimalkannya. *Keempat* aspek efektivitas pada indikator yang pertama menjelaskan bahwa sumber daya manusia dikantor yang masih belum tercukupi, begitu pula pada indikator yang kedua dalam hal sarana dan prasarana yang kurang mendukung membuat para pegawai memiliki hambatan dalam pekerjaan. *Kelima*, aspek kemandirian pada indikator yang pertama komitmen pegawai terhadap pekerjaan dapat dikatakan sudah mencukupi komitmen, sedangkan pada indikator kedua tanggung jawab yang dimiliki para pegawai sudah dapat dikatakan mencukupi, begitu pula dengan kerja sama antar pegawai dikantor ini yang dapat dikatakan sudah mencukupi komitmen

Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Hulu Sungai Utara menunjukkan bahwa secara umum cukup baik, namun ada beberapa indikator kerja yang perlu di tingkatkan lagi seperti ketepatan waktu dan efektivitas. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan sumber daya dan infrastruktur yang memadai serta memberikan pelatihan dan pengembangan karir yang baik, Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian Perdagangan Kabupaten Hulu Sungai Utara ada dua macam faktor penghambat dan pendukung, yakni yang pertama Kurangnya sumber daya manusia membuat kinerja para pegawai menjadi terhambat dan beberapa pekerjaan yang bukan semestinya di kerjakan oleh para pegawai menjadi dikerjakan karena kosongnya jabatan. Kedua, kurangnya keterampilan dan kompetensi, jika karyawan tidak memiliki keterampilan atau kompetensi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka, hal ini dapat menjadi penghambat kinerja, pelatihan dan pengembangan pegawai diperlukan untuk memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai jika diperlukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjasmari, N.M.M. (2022) 'Pelayanan Kesehatan Pasien BPJS Rawat Jalan Pada Puakesmas Mabuun Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong'.
- Anjasmari, N.M.M. (2023) 'KINERJA PEGAWAI PADA UNIT PELAYANAN PENDAPATAN DAERAH (UPPD) SISTEM ADMINISTRASI MANUNGGAL SATU ATAP (SAMSAT) KECAMATAN DAHA SELATAN KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(6), pp. 2163–2171.
- Anshari, M.R. (2023) 'ANALISIS KUALITAS PELAYANAN PUBLIK PADA KANTOR KECAMATAN SUNGAI TABUKAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *Cross-border*, 6(1), pp. 28–41.
- Arlan, A.S. and Aida, N. (2023) 'Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat di Puskesmas Pagat Kecamatan Batu Benawa Kabupaten Hulu Sungai Tengah', *Administrais*, 7(2), pp. 38–53.
- Febriadi, H. (2022) 'KUALITAS PELAYANAN PUBLIK DALAM PENYELENGGARAAN PEMILU LANGSUNG DI INDONESIA', *Al Iidara Balad*, 4(2), pp. 34–41.
- Hidayatullah, G.M. (2024) 'PENERAPAN PELAYANAN PRIMA PADA MAL PELAYANAN PUBLIK KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(3), pp. 1219–1229.
- Muhammad Hidayatullah, G. (2021) 'Pelayanan Isbat Nikah Wilayah Kerja Kantor Pengadilan Agama Amuntai Kelas 1b Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Jurnal Niara*, 14(3), pp. 213–223. Available at: <https://doi.org/10.31849/niara.v14i3.7384>.
- Noorrahman, M.F., Rizal, M. and Sairin, M. (2022) 'Peran Administrasi Publik dalam Meningkatkan Kinerja dalam Aspek Kepuasan Kerja pada Pejabat Struktural Akademik di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai Kabupaten Hulu Sungai', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 1(1), pp. 155–163.
- Noorrahman, M.F. and Sairin, M. (2023) 'ANALISIS KINERJA PEGAWAI TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PADA UPT PUSKESMAS RAWAT INAP DANAU PANGGANG KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(12), pp. 5475–5481.
- Paulina, S. (2021) 'KUALITAS PELAYANAN PENCATATAN NIKAH DIKANTOR URUSAN AGAMA KECAMATAN PARINGIN PADA MASA PANDEMI COVID 19', *Al'iidara Balad*, 3(2), pp. 27–39.
- Paulina, S. (2023) 'PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN ADMINISTRASI PERNIKAHAN DIKANTOR URUSAN AGAMA KECAMATAN PARINGIN SELATAN KABUPATEN BALANGAN', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(12), pp. 5431–5439.
- Rifani, J. and Febriadi, H. (2021) 'KUALITAS PELAYANAN TERHADAP PELANGGAN PADA PLASA TELKOM AMUNTAI AREA KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *INOVATIF*, 3(1).
- Setiawan, I. (2022) 'ANALISIS PELAYANAN IGD DALAM MERAWAT PASIEN SUSPECT CORONA VIRUS DI BLUD PAMBALAH BATUNG AMUNTAI', *Al Iidara Balad*, 4(1), pp. 41–48.
- Setiawan, I. and Zannah, R. (2022) 'PELAYANAN REHABILITASI PADA KANTOR BADAN NARKOTIKA NASIONAL KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *Al Iidara Balad*, 4(2), pp. 22–27.
- Urahmah, N. and Andri, A. (2023) 'KUALITAS PELAYANAN PEMBUATAN PASPOR DI UNIT KERJA IMIGRASI KELAS I TPI BANJARMASIN DI KABUPATEN BALANGAN', *SENTRI:*



Jurnal Riset Ilmiah, 2(8), pp. 3233–3241.

Anonim. 2008. Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.

Anonim. 2018 Peraturan Bupati Hulu Sungai Utara Nomor 26 Tahun 2018 Tentang kedudukan, Tugas pokok, Fungsi, dan Uraian Tuags Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Wrihatnolo, Randy dan Riant Nugroho D. 2007 “*Manajemen Pemberdayaan Sebuah Pengantar dan Panduan Untuk Pemberdayaan Masyarakat*” Jakarta : PT. Gramedia