



**KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DINAS
PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN DI KABUPATEN
BALANGAN
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN**

Aulia Rahim¹, Jumaidi², Moh.Fajar Norrahman³

Program Studi Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai
Email: auliarahim311@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini berdasarkan permasalahan yang ditemui penulis yaitu: *Pertama*, Ketersediaan dan kualitas alat saat melakukan kunjungan lapangan. *Kedua*, Kurangnya disiplin pegawai. *Ketiga*, Pegawai tidak mampu memanfaatkan teknologi informasi secara optimal, potensi manfaat dari sistem digital yang diterapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tipe deskriptif-kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Perindustrian dan Perdagangan Di Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan, cukup baik karena hasil dari penelitian menurut Hal teori kinerja Menurut Robbins (Kristanti dan Pangastuti 37:2019) yaitu: *Pertama*, indikator kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas cukup baik karena sebagian pegawai negeri sipil kurang mempunyai kemampuan yang cocok di teknologi terbaru atau inovasi baru, sehingga pegawai kurang dapat menyelesaikan tugasnya. *Kedua*, indikator kreativitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sudah baik karena pegawai mempunyai kreativitas. *Ketiga*, indikator jumlah tugas yang diselesaikan dalam periode tertentu sudah baik, karena pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaan. *Keempat*, indikator Kedisiplinan pegawai dalam kehadiran cukup baik karena pegawai masih ada keterlambatan dalam kurun waktu sebulan. *Kelima*, indikator Kesesuaian pelaksanaan pekerjaan sudah baik karena pegawai bekerja sesuai tugas dan fungsinya. *Keenam*, indikator Standar Operasional Prosedur (SOP) sudah baik. *Ketujuh*, Penggunaan sumber daya anggaran sudah baik karena pegawai memaksimalkan anggaran yang ada. *Kedelapan*, Indikator penggunaan sarana dan prasarana cukup baik, *Kesembilan*, indikator inisiatif pegawai dalam mengambil tindakan atau keputusan sudah baik. *Kesepuluh*, Kepercayaan diri pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sudah baik. Adapun faktor penghambat yaitu, *Pertama*, Kurangnya inovasi dalam pelaksanaan Program. *Kedua*, minimnya pelatihan dan pengembangan kompetensi. Sedangkan faktor pendukung yaitu, *Pertama*, Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai. *Kedua*, perencanaan anggaran yang baik.

Kata kunci: Kinerja, Pegawai Negeri Sipil

ABSTRACT

This study is based on the problems encountered by the author, namely: First, the availability and quality of tools when conducting field visits. Second, lack of employee discipline. Third, employees are not able to utilize information technology optimally, the potential benefits of the digital system implemented. This study uses a qualitative approach with a descriptive-qualitative type. Data collection techniques used are interviews, observations and documentation. Based on the results of the study, the Performance of Civil Servants (PNS) of the Industry and Trade Service in Balangan Regency, South Kalimantan Province, is quite good because the results of the study according to the performance theory According to Robbins (Kristanti and Pangastuti 37: 2019), namely: First, the indicator of employee ability in completing tasks is quite good because some civil servants do not have the right skills in the latest technology or new innovations, so employees are less able to complete their tasks. Second, the indicator of employee creativity in completing work is good because employees have creativity. Third, the indicator of the number of tasks completed in a certain period is good, because employees try to complete the work. Fourth, the indicator of employee discipline in attendance is quite good because employees are still late within a month. Fifth, the indicator of the suitability of work implementation is good because employees work according to their duties and functions. Sixth, the indicator of Standard Operating Procedure (SOP) is good. Seventh, the use of budget resources is good because employees maximize the existing budget. Eighth, the indicator of the use of facilities and infrastructure is quite good, Ninth, the indicator of employee initiative in taking action or decisions is good. Tenth, employee confidence in carrying out tasks and responsibilities is good. The inhibiting factors are, First, Lack of innovation in implementing the Program. Second, minimal training and competency development. While the supporting factors are, First, Availability of adequate facilities and infrastructure. Second, good budget planning.

Keywords: Performance, Civil Servants

PENDAHULUAN

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan elemen penting dalam menentukan kualitas pelayanan publik dan efektivitas program pemerintah di berbagai bidang, termasuk di sektor industri dan perdagangan. Di tingkat nasional, pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui reformasi birokrasi, pelatihan, dan penerapan teknologi informasi. Reformasi ini bertujuan untuk menciptakan pelayanan yang lebih responsif, transparan, dan akuntabel agar dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dan mendukung pertumbuhan ekonomi.

Di tingkat regional, tantangan dalam meningkatkan kinerja PNS lebih kompleks karena adanya keterbatasan sumber daya manusia, sarana prasarana, serta kebijakan yang kadang belum sepenuhnya terimplementasi secara optimal. Kabupaten Balangan, sebagai salah satu daerah di Provinsi Kalimantan Selatan, memiliki potensi ekonomi yang berkembang pesat di sektor industri dan perdagangan. Potensi ini memerlukan dukungan dari pegawai yang kompeten dan berkinerja tinggi untuk dapat merealisasikan program-program yang mendukung peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Namun, dalam praktiknya, kinerja PNS di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Balangan masih menghadapi berbagai tantangan. Beberapa isu yang sering muncul meliputi kurangnya pelatihan dan pengembangan profesional, keterbatasan sarana teknologi, serta kendala dalam menjaga disiplin dan produktivitas pegawai. Masalah-masalah ini dapat berdampak langsung pada efektivitas program yang dijalankan dan tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan.

Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengkaji kinerja PNS di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Balangan, guna mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja serta mencari solusi yang dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan produktivitas pegawai. Dengan demikian, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam memperbaiki sistem kerja dan strategi peningkatan kinerja di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Balangan. Adapun fenomena permasalahan yang menjadi dasar penelitian Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Di Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan, meliputi:

1. Ketersediaan alat transportasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan saat melakukan kunjungan lapangan, seperti sosialisasi program atau pemantauan usaha kecil di wilayah terpencil. Jika kendaraan dinas tidak tersedia atau dalam kondisi yang buruk, hal ini bisa menghambat mobilitas pegawai, memperlambat penyelesaian tugas lapangan, dan mengurangi efektivitas pelayanan kepada masyarakat.
2. Kurangnya disiplin pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Balangan dapat menjadi masalah serius yang memengaruhi kinerja dan produktivitas organisasi. Salah satu bentuk ketidakdisiplinan yang umum adalah keterlambatan dalam kehadiran dan absensi yang tinggi, yang dapat disebabkan oleh kurangnya motivasi, kurangnya pemahaman akan pentingnya tanggung jawab pekerjaan, atau mungkin ada masalah pribadi yang tidak dikelola dengan baik. Selain itu, pegawai yang tidak disiplin mungkin juga kurang mengikuti prosedur dan tata tertib yang berlaku, seperti tidak menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu atau tidak mematuhi aturan dalam berinteraksi dengan masyarakat dan rekan kerja.
3. Keterbatasan kompetensi pegawai terkait upaya reformasi digital yang tengah digalakkan oleh pemerintah untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam pelayanan publik. Ketika pegawai tidak mampu memanfaatkan teknologi informasi secara optimal, potensi manfaat dari sistem digital yang diterapkan, seperti sistem manajemen data yang terintegrasi atau platform pelayanan online, tidak dapat sepenuhnya direalisasikan. Ini juga menyebabkan adanya kesenjangan dalam pelaksanaan tugas, di mana pegawai yang lebih muda dan lebih melek

teknologi mungkin harus mengisi kekurangan yang ada, sehingga menciptakan ketidakseimbangan beban kerja.

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Adapula untuk memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung

Mamandang manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsung. Proses komunikasi ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman pekerjaan yang akan dilakukan.

Definisi lain mengemukakan bahwa manajemen kinerja adalah siklus berkelanjutan dalam memperbaiki kinerja dengan penetapan tujuan, umpan balik dan coaching. Dengan memperhatikan pandangan para pakar dapat dirumuskan bahwa pada dasarnya manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientan pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serpa terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai organisasi.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi. Dengan demikian, Hakikat manajemen kinerja adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen kinerja sangat bermanfaat dalam kehidupan kerja serta dalam organisasi. Terlepas dari posisi dari individu, apakah individu tersebut adalah seseorang manajer ataupun karyawan (bawahan), konsep bahwa manajemen kinerja ini berguna untuk dipelajari serta dipahami. Untuk manajer, manajemen kinerja mempermudah bawahan untuk melaksanakan pekerjaannya. Sebab pimpinan tidak butuh bersusah payah menunjukkan karyawan tiap hari. Di sisi lain, karyawan yang dikelola telah mengenali apa yang wajib mereka jalani serta bisa menanggulangi hambatan yang mereka hadapi. Dalam suatu perusahaan atau organisasi, karyawan merupakan aset atau sumber daya penting untuk bisa memajukan organisasi atau perusahaan. Bisa atau tidaknya karyawan tersebut memajukan organisasi tergantung dari kinerja mereka masing-masing. Manajemen kinerja sangat dibutuhkan dalam perusahaan atau organisasi agar dapat mengelola kinerja karyawan tersebut. Dengan pengelolaan yang baik diharapkan dapat menjaga performa karyawan, yang akan berimbas kepada meningkatnya produktivitas perusahaan atau organisasi.

Manfaat manajemen kinerja bagi manajer antara lain mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan non finansial pada staff, mengusahakan dasar untuk membantu pekerja yang kinerjanya rendah, digunakan untuk mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan, proses motivasi dan pengembangan tim, mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan kompetensi.

Manajemen kinerja adalah tentang mengelola organisasi. Dengan demikian, cakupan manajemen kinerja meliputi kegiatan menganalisis tujuan unit kerja dan memastikan bahwa terdapat hubungan dengan tujuan menyeluruh organisasi, menganalisis keterampilan pekerja dan panogan yang diberikan dalam kantannya dengan tujuan unit kerja.

Manajemen kinerja merupakan alat bagi suatu organisasi untuk berhasil mencapai tujuannya. Dalam kenyataannya memang banyak manajemen kinerja yang dapat berjalan dengan baik, namun tidak kurang pula yang masih mengalami kegagalan menjalankan manajemen kinerja dapat mengakibatkan timbulnya citra buruk bagi organisasi. Jadi tantangan yang dihadapi manajemen kinerja adalah terdapat kecenderungan yang harus dihindari baik oleh pemimpin maupun karyawan untuk tercapainya tujuan Perusahaan.

Sementara Armstrong dan Baron (2016:61) berpendapat bahwa manajemen kinerja adalah

pendekatan strategis dan terpadu untuk menyampaikan sukses berkelanjutan pada organisasi dengan memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja didalamnya dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan kontributor individu Sedangkan Armstrong (Rumawas, 2021:1) menyatakan bahwa manajemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan persyaratan atribut yang disepakati

Bacal (Rumawas, 2021:1) merumuskan manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang sedang berjalan, dilakukan dengan kemitraan antara pekerja dengan atasan langsung mereka, yang menyangkut menciptakan harapan yang jelas dan saling pengertian tentang pekerjaan yang harus dilakukan

Pandangan Schwartz (Rumawas, 2021:1) memandang manajemen kinerja sebagai gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik baik dari manajer kepada karyawan maupun sebaliknya dari karyawan kepada manajer, demikian pula penilaian kinerja

Aguinis (Rumawas, 2021:2), menyatakan bahwa manajemen kinerja adalah proses berkelanjutan untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu dan tim dan menyelaraskan kinerja dengan tujuan strategis organisasi

Menurut Noe (Rumawas, 2021:2), manajemen kinerja sebagai proses di mana manajer memastikan bahwa aktivitas karyawan dan keluarannya sama dengan sasaran organisasi Manajemen kinerja merupakan kunci untuk mencapai keunggulan bersaing

Dari beberapa definisi para penulis dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja merupakan sebuah cakupan proses pengelolaan sumberdaya yang berorientasi pada peningkatan kinerja secara strategis dari hasil kerja yang dicapai untuk kemajuan tujuan organisasi

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut.

Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan *performance* (Khaeruman dkk, 2021:7). Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai/karyawan yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Secara konseptual, kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja karyawan secara individu dan kinerja organisasi.

Kinerja menurut Mangkunegara (2019:83) karyawan adalah hasil kerja perorangan dalam organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja karyawan dan organisasi mempunyai keterkaitan erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang dipergunakan atau dijalankan oleh karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Menurut Mangkunegara pengertian kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance*. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai/karyawan persatuan periode waktu (lazimnya per jam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut Hasibuan (2015:76) mengemukakan Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari

sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai/karyawan. Ada dua Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu adalah:

a. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rofquuru) dan fisiknya (jasmaniah) Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi

b. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relative memadai (Khaeruman dkk, 2021:9)

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor individu dan faktor lingkungan memiliki keterkaitan yang dapat mempengaruhi terhadap Kinerja dimana hal tersebut merupakan modal utama pencapaian

Penilaian kinerja yakni tata teknik mengevaluasi dan menghargai kinerja yang sangat universal digunakan. Penilaian kinerja dicoba untuk memberitahu karyawan apa yang diharapkan pengawas buat membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian kinerja menitik beratkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran selama mana kerja dari orang maupun sekelompok orang dapat bermanfaat buat mencapai tujuan yang terdapat Pengukuran merupakan konsep penting dalam manajemen kinerja Ini adalah dasar untuk memberikan dan menghasilkan umpan balik, ini mengidentifikasi dimana segala sesuatunya berjalan dengan baik untuk memberikan fondasi untuk membangun kesuksesan lebih lanjut, dan ini menunjukkan dimana segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik sehingga tindakan korektif dapat diambil

Ukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan Untuk melakukan pengukuran kinerja diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja.

Menurut Robbins (2010:260-261) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- a. Kualitas (*Quality*) kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.
- b. Kuantitas (*Quantity*) yaitu 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.
- c. Ketepatan waktu (*Time*) merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia. untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari Ketepatan waktu

karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

- d. Efektifitas (*Effectivity*) 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.
- e. Kemandirian (*Independency*) merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. 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.

Penilaian kerja adalah penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan personalnya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Penilaian adalah penerapan berbagai cara dan penggunaan beragam alat penilaian untuk memperoleh informasi tentang sejauh mana ketercapaian kompetensi (rangkaiannya kemampuan) seseorang. Penilaian menjawab pertanyaan tentang sebaik apa hasil atau prestasi seorang karyawan. Hasil penilaian dapat berupa nilai kualitatif (pernyataan naratif dalam kata-kata) dan nilai kuantitatif (berupa angka). Pengukuran berhubungan dengan proses pencarian atau penentuan nilai kuantitatif tersebut.

METODE

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Balangan beralamat di Jalan Alun-Alun Pahlawan No. 1, Kelurahan Saka, Kecamatan Paringin, Kabupaten Balangan, Kalimantan Selatan, dengan kode pos 71161. Alamat ini menjadi pusat kegiatan administratif dan pelayanan terkait industri dan perdagangan di daerah tersebut, di mana masyarakat dapat mengakses informasi serta layanan yang diperlukan untuk mendukung usaha dan pengembangan ekonomi lokal.

Pendekatan kualitatif adalah metode yang digunakan untuk membangun pemahaman pengetahuan melalui perspektif konstruktif atau partisipatif, atau kombinasi dari keduanya. Pendekatan ini menekankan bahwa dalam penelitian kualitatif, pengetahuan diperoleh oleh peneliti melalui interpretasi, dengan merujuk pada berbagai perspektif dan informasi langsung dari subjek yang diteliti. Berbagai sumber data, seperti catatan observasi, hasil wawancara, pengalaman individu, dan catatan sejarah, dapat dimanfaatkan untuk memperkuat interpretasi tersebut.

Pada penelitian ini penulis menggunakan tipe penelitian kualitatif, penelitian kualitatif bisa dipahami sebagai prosedur riset yang memanfaatkan data deskriptif, berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang dapat diamati. Penelitian kualitatif dilakukan untuk menjelaskan dan menganalisis fenomena, peristiwa, dinamika sosial, sikap, kepercayaan, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap sesuatu. Maka, proses penelitian kualitatif dimulai dengan menyusun asumsi dasar dan aturan berpikir yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang dikumpulkan dalam riset kemudian ditafsirkan. Teknik analisis data dalam penelitian kualitatif didasarkan pada pendekatan yang digunakan. Untuk lebih rinci dalam setiap langkahnya, akan diuraikan pada langkah-langkah yaitu (Sulistiyawati, 2023:196):

1. Reduksi Data
2. Display data
3. Kesimpulan dan Verifikasi

PEMBAHASAN

A. Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Perindustrian dan Perdagangan Di Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan

1. Kualitas (*Quality*)

a. Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan

Berdasarkan hasil wawancara bahwa indikator kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas cukup baik karena masih ada pegawai kurang berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Berdasarkan hasil observasi terkait indikator kemampuan pegawai cukup baik karena sebagian pegawai ada yang belum mahir dalam menyelesaikan pekerjaan dengan teknologi terbaru, sehingga sebagian pegawai kesusahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan hasil dokumentasi bahwa indikator kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas cukup baik karena sebagian pegawai negeri sipil kurang mempunyai kemampuan yang cocok di teknologi terbaru atau inovasi baru, sehingga pegawai kurang dapat menyelesaikan tugasnya. Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi bahwa kinerja pegawai pada indikator kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas cukup baik sebagian pegawai negeri sipil kurang mempunyai kemampuan yang cocok di teknologi terbaru atau inovasi baru, sehingga pegawai kurang dapat menyelesaikan tugasnya.

b. Kreativitas pegawai dalam mencari solusi atas permasalahan kerja

Berdasarkan hasil wawancara terkait indikator kreativitas pegawai dalam Kreativitas pegawai dalam mencari solusi atas permasalahan kerja sudah baik, karena sebagian pegawai yang sudah berpengalaman akan memberikan ide atau masukan terkait solusi dari permasalahan tersebut. Berdasarkan hasil observasi terkait indikator kreativitas pegawai dalam Kreativitas pegawai dalam mencari solusi atas permasalahan kerja sudah baik, karena pegawai akan memberi solusi yang baik dalam penyelesaian pekerjaan mereka.

Berdasarkan hasil dokumentasi terkait indikator kreativitas pegawai dalam Kreativitas pegawai dalam mencari solusi atas permasalahan kerja sudah baik, karena pegawai yang kreatif dalam memberikan solusi yang baik seperti program kerja pengelolaan UMKM desa. Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi terkait indikator kreativitas pegawai dalam Kreativitas pegawai dalam mencari solusi atas permasalahan kerja sudah baik karena pegawai kreatif dalam memberikan solusi dari permasalahan yang ada.

2. Kuantitas (*Quantity*)

a. Jumlah tugas yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu

Berdasarkan hasil wawancara terkait indikator Jumlah tugas yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu sudah baik karena pegawai berusaha dengan baik menyelesaikan tugas yang ada dengan waktu yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil observasi terkait indikator Jumlah tugas yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu sudah baik karena pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai waktu yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil dokumentasi terkait indikator Jumlah tugas yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu sudah baik karena pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai waktu yang telah ditentukan, seperti laporan akhir tahun atau lainnya. Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi terkait indikator Jumlah tugas yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu sudah baik, karena pegawai berusaha menyelesaikan waktu dengan periode yang telah ditentukan.

b. Kedisiplinan pegawai dalam kehadiran

Berdasarkan hasil wawancara terkait Kedisiplinan pegawai dalam kehadiran cukup baik karena ada sebagian pegawai masih terlambat dalam jangka waktu sebulan, hal ini juga membuat kinerja pegawai menurun. Berdasarkan hasil observasi terkait Kedisiplinan pegawai dalam kehadiran cukup baik karena ada sebagian pegawai masih terlambat dalam jangka waktu sebulan, hal ini juga membuat kinerja pegawai menurun. Berdasarkan hasil dokumentasi terkait Kedisiplinan pegawai dalam kehadiran cukup baik karena ada sebagian pegawai masih terlambat dalam jangka waktu sebulan, hal ini juga membuat kinerja pegawai menurun.

3. Ketepatan Waktu (*Time*)

a. Kesesuaian pelaksanaan pekerjaan

Berdasarkan hasil wawancara bahwa indikator Kesesuaian pelaksanaan pekerjaan sudah baik karena pegawai berada dibidang yang tepat dan menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai tugas dan fungsinya. Berdasarkan hasil observasi terkait indikator Kesesuaian pelaksanaan pekerjaan sudah sesuai dilihat pegawai menyelesaikan tugas sesuai tugas dan fungsi jabatan mereka. Berdasarkan hasil dokumentasi terkait indikator Kesesuaian pelaksanaan pekerjaan sudah baik karena pegawai berja dibidang yang menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai tugas dan fungsinya pada jabatan. Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi terkait indikator Kesesuaian pelaksanaan pekerjaan sudah baik karena pegawai bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi jabatannya.

b. Standar Operasional Prosedur (SOP)

Berdasarkan hasil wawancara terkait indikator Standar Operasional Prosedur (SOP) sudah baik karena pegawai bekerja sesuai sop yang ada yang menjadi pedoman mereka bekerja. Berdasarkan hasil observasi terkait indikator Standar Operasional Prosedur (SOP) sudah baik karena pegawai bekerja sesuai SOP yang ada yang menjadi pedoman mereka bekerja. Berdasarkan hasil dokumentasi terkait indikator Standar Operasional Prosedur (SOP) sudah baik karena pegawai bekerja sesuai SOP yang ada yang menjadi pedoman mereka bekerja. Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi terkait indikator Standar Operasional Prosedur (SOP) sudah baik karena pegawai bekerja sesuai sop yang ada yang menjadi pedoman mereka bekerja.

4. Efektivitas (*Effectivity*)

a. Penggunaan sumber daya anggaran

Berdasarkan hasil wawancara terkait indikator Penggunaan sumber daya anggaran sudah baik, karena pegawai mengelola anggaran dengan baik agar semua program kerja terlaksana dengan baik hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil observasi bahwa indikator Penggunaan sumber daya anggaran sudah baik karena pegawai memaksimalkan anggaran yang ada dengan baik membantu dalam pekerjaan mereka. Berdasarkan hasil dokumentasi terkait indikator Penggunaan sumber daya anggaran sudah baik karena pegawai mengelola anggaran yang sudah dirancang dengan baik sehingga pekerjaan yang dilaksanakan dengan anggaran mereka tidak kekurangan. Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi terkait indikator Penggunaan sumber daya anggaran sudah baik karena pegawai mengelola anggaran yang sudah dirancang dengan baik sehingga pekerjaan yang dilaksanakan dengan anggaran mereka tidak kekurangan.

b. Penggunaan sarana dan prasarana

Berdasarkan hasil wawancara bahwa indikator penggunaan sarana dan prasarana dalam menyelesaikan pekerjaan cukup baik karena sebagian pegawai masih belum maksimal dalam menggunakan sarana dan prasarana yang ada dengan maksimal sehingga

kurang membantu dalam pekerjaan mereka. Berdasarkan hasil observasi terkait penggunaan sarana dan prasarana cukup baik karena sebagian pegawai masih ada belum maksimal dalam menggunakan sarana dan prasarana yang ada atau teknologi terbaru dalam pekerjaan mereka, sehingga penggunaan sarana dan prasarana kurang maksimal. Berdasarkan hasil dokumentasi terkait indikator penggunaan sarana dan prasarana cukup baik karena sebagian pegawai belum maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik hal ini membuat penggunaan sarana dan prasarana dalam pekerjaan cukup baik.

5. Kemandirian

- a. Inisiatif pegawai dalam mengambil tindakan atau keputusan dalam situasi kerja. Berdasarkan hasil wawancara terkait Inisiatif pegawai dalam mengambil tindakan atau keputusan dalam situasi kerja sudah baik karena pegawai berusaha memberikan inisiatif atau keputusan dalam bekerja, setiap pegawai mempunyai kekuasaan dalam mengambil keputusan sesuai pekerjaannya. Berdasarkan hasil observasi terkait Inisiatif pegawai dalam mengambil tindakan atau keputusan dalam situasi kerja sudah baik karena pegawai berusaha memberikan inisiatif atau keputusan dalam bekerja, setiap pegawai mempunyai kekuasaan dalam mengambil keputusan sesuai pekerjaannya. Berdasarkan hasil dokumentasi terkait Inisiatif pegawai dalam mengambil tindakan atau keputusan dalam situasi kerja sudah baik karena pegawai berusaha memberikan inisiatif atau keputusan dalam bekerja, setiap pegawai mempunyai kekuasaan dalam mengambil keputusan sesuai pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi terkait Inisiatif pegawai dalam mengambil tindakan atau keputusan dalam situasi kerja sudah baik karena pegawai berusaha memberikan inisiatif atau keputusan dalam bekerja, setiap pegawai mempunyai kekuasaan dalam mengambil keputusan sesuai pekerjaannya.
- b. Kepercayaan diri pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Berdasarkan hasil wawancara terkait indikator Kepercayaan diri pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sudah baik karena pegawai mempunyai kepercayaan diri yang baik sehingga membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Berdasarkan hasil observasi terkait indikator Kepercayaan diri pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sudah baik karena pegawai mempunyai kepercayaan diri yang baik sehingga membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Berdasarkan hasil dokumentasi terkait indikator Kepercayaan diri pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sudah baik karena pegawai mempunyai kepercayaan diri yang baik sehingga membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi terkait indikator Kepercayaan diri pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sudah baik karena pegawai mempunyai kepercayaan diri yang baik sehingga membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

B. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Perindustrian dan Perdagangan Di Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan

1. Faktor penghambat

a) Kurangnya Inovasi dalam Pelaksanaan Program

Berdasarkan hasil wawancara bahwa salah satu faktor penghambat yaitu pegawai yang nyaman dengan program kerja atau teknologi yang lama sehingga membuat kurangnya inovasi terbaru.

b) Minimnya Pelatihan Dan Pengembangan Kompetensi

Berdasarkan hasil wawancara bahwa faktor penghambat yaitu kurangnya pelatihan atau perkembangan yang diadakan untuk meningkatkan kemampuan pegawai.

2. Faktor

Pendukung

Adapun yang menjadi Faktor Pendukung Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Perindustrian dan Perdagangan Di Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan, yaitu:

a) Ketersediaan Sarana dan Prasarana yang Memadai

Berdasarkan hasil wawancara bahwa faktor pendukung yaitu sarana dan prasarana yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan mereka hal ini membantu setiap pekerjaan yang ada.

b) Perencanaan Anggaran yang Baik

Berdasarkan hasil wawancara bahwa anggaran juga menjadi faktor pendukung karena anggaran membantu pegawai dalam menyelesaikan program kerja yang telah dirancang.

SIMPULAN

1. Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Perindustrian dan Perdagangan Di Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan, cukup baik karena hasil dari penelitian menurut Hal teori kinerja Menurut Robbins (Kristanti dan Pangastuti 37:2019) yaitu: *Pertama*, indikator kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas cukup baik karena sebagian pegawai negeri sipil kurang mempunyai kemampuan yang cocok di teknologi terbaru atau inovasi baru, sehingga pegawai kurang dapat menyelesaikan tugasnya. *Kedua*, indikator kreativitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sudah baik karena pegawai mempunyai kreativitas dalam mencari solusi. *Ketiga*, indikator jumlah tugas yang diselesaikan dalam periode tertentu sudah baik, karena pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan. *Keempat*, indikator Kedisiplinan pegawai dalam kehadiran cukup baik karena pegawai masih ada keterlambatan dalam kurun waktu sebulan. *Kelima*, indikator Kesesuaian pelaksanaan pekerjaan sudah sesuai karena pegawai bekerja sesuai tugas dan fungsinya. *Keenam*, indikator Standar Operasional Prosedur (SOP) sudah baik karena pegawai bekerja berdasarkan SOP yang ada. *Ketujuh*, Penggunaan sumber daya anggaran sudah baik karena pegawai memaksimalkan anggaran yang sudah ada. *Kedelapan*, Indikator penggunaan sarana dan prasarana cukup baik karena masih ada pegawai yang belum maksimal dalam penggunaan sarana dan prasarana. *Kesembilan*, indikator inisiatif pegawai dalam mengambil tindakan atau keputusan sudah baik karena pegawai mempunyai inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. *Kesepuluh*, Kepercayaan diri pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sudah baik karena pegawai mempunyai percaya diri yang baik.
2. Faktor yang mempengaruhi terkait Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Perindustrian dan Perdagangan Di Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan. Adapun faktor penghambat yaitu, *Pertama*, Kurangnya inovasi dalam pelaksanaan Program. *Kedua*, minimnya pelatihan dan pengembangan kompetensi. Sedangkan faktor pendukung yaitu, *Pertama*, Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai. *Kedua*, perencanaan anggaran yang baik.

Adapun saran yang diberikan peneliti dalam Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Perindustrian dan Perdagangan Di Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan: 1. Kepada Kepala Dinas mengadakan acara dalam rangka mengembangkan kompetensi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. Kepada pegawai untuk mematuhi waktu yang telah ada untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Bupati Balangan Nomor 82 Tahun 2021 tentang Tugas Pokok, Fungsi, dan Uraian Tugas Dinas Perindustrian dan Perdagangan

Armstrong dan Baron 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. Dwiyanto, Agus 2006. *Mewujudkan Mewujudkan Good Governance Melalui. Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.

Hasibuan, Malayu S.P, 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah,Edisi Revis.*, Bumi Aksara:Jakarta.

Indrayani. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Statejik*. Universita Riau Press. Gobah Pekanbaru.

Khaeruman. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Studi Kasus*. Banten : CV. AA Rezky.

Kristanti, D., & Ria Lestari Pangastuti. 2019. *Kiat-Kiat Merangsang. Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat.

Mangkunegara, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Mathis, R L., & Jackson, J.H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. Riani, Asri Laksmi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu Rita Fiantika, F., Wasil, M., & Jumiyati, S. 2022. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. www.globaleksekitifteknologi.co.id

Stephen, Robbins 2015, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba EmpatFermayani, et.al. 2023. *Manajemen Kinerja*. Eureka Media Aksara. Purbalinggo. Link: <https://repository.penerbiteureka.com/media/publications/563950-manajemen-kinerja-736521a7.pdf>