JURNAL MSDM
Manajemen Sumber Daya Manusia
ISSN : 3063-4857
Vol. 3, No. 2, 2026

KINERJA PEGAWAI PADA UPTD INDUSTRI DAERAH DI DINAS KOPERASI, PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN DAN UKM KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Latipah[1], Siti Raudah[2], Puteri Anggraini Oktavianty[3]
Program Studi Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai
Email: ipehll1665@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan memberikan pelayanan publik yang berkualitas. UPTD Industri Daerah pada Dinas Koperasi, Perindustrian, Perdagangan, dan UKM Kabupaten Hulu Sungai Utara memiliki peran dalam pembinaan, pengembangan, dan pemberdayaan sektor industri. Namun, berdasarkan fenomena di lapangan masih ditemukan beberapa permasalahan, yaitu kurang optimalnya efektivitas pelaksanaan tugas, keterbatasan jumlah pegawai yang menyebabkan beban kerja tinggi, serta tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang masih memerlukan penyempurnaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja pegawai berdasarkan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tipe penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data diperoleh melalui teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sumber data yang diambil melalui penarikan informan secara purposive sampling berjumlah 12 orang. Setelah data terkumpul kemudian dianalisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dengan uji kredibilitas menggunakan triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Pada UPTD Industri Daerah Di Dinas Koperasi, Perindustrian, Perdagangan, Dan Ukm Kabupaten Hulu Sungai Utara telah berjalan cukup baik. Hal ini dilihat dari pertama kualitas kerja diukur melalui tiga indikator, yaitu ketelitian kerja, kerapian kerja, dan kesesuaian dengan standar ini cukup baik. Kedua, kuantitas kerja diukur melalui tiga indikator pembagian kerja, kemampuan mencapai terget, produktivitas kerja ini cukup baik. Ketiga pelaksanaan tugas diukur melalui tiga indikator kepatuhan prosedur dikategori cukup baik, pelaksanaan tugas di kategori kurang baik dan kerja sama dikategori cukup baik. Dan keempat tanggungjawab diukur melalui tiga indikator tanggung jawab hasil dikategorikan kurang baik, disiplin kerja dikategori baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu faktor pendukung terdiri kerja sama antar pegawai dan tanggung jawab pegawai dan disiplin pegawai. Dan faktor-faktor penghambat yaitu keterbatasan jumlah pegawai dan betul optimal pembagian kerja.

Kata Kunci: Kinerja, Pegawai, Kualitas Kerja

ABSTRACT

Employee performance is a crucial factor in determining an organization's success in achieving its goals and delivering quality public services. The Regional Industrial Technical Implementation Unit (UPTD) under the Hulu Sungai Utara Regency Office of Cooperatives, Industry, Trade, and SMEs plays a role in fostering, developing, and empowering the industrial sector. However, field observations reveal several issues: suboptimal effectiveness in task execution, a limited number of staff leading to heavy workloads, and a need for improvement regarding accountability for work outcomes. This study aims to analyze employee performance based on indicators such as work quality, work quantity, task execution, and responsibility, as well as to identify the factors influencing performance. A qualitative, descriptive research approach was employed. Data were collected through interviews, observation, and document analysis. Informants were selected via purposive sampling, resulting in a total of 12 participants. The collected data were analyzed through data reduction, data presentation, and conclusion drawing, with credibility verified through triangulation. The research results indicate that employee performance at the Regional Industrial Technical Implementation Unit (UPTD) under the Hulu Sungai Utara Regency Office of Cooperatives, Industry, Trade, and SMEs has been quite good. This is evidenced by the following: first, work quality measured by work accuracy, neatness, and adherence to standards is rated as quite good. Second, work quantity measured by the division of labor, ability to meet targets, and productivity is rated as quite good. Third, task execution measured

ISSN : 3063-4857
Vol. 3, No. 2, 2026

by procedural compliance, actual task performance, and teamwork shows ratings of "quite good" for compliance and teamwork, but "poor" for actual task performance. Fourth, responsibility measured by responsibility for results and work discipline shows ratings of "poor" for responsibility for results and "good" for work discipline. The influencing factors include supporting factors such as teamwork, employee responsibility, and discipline, while inhibiting factors include a limited number of employees and a lack of optimal division of labor.

Keyword: *Performance, Employee, Work Quality*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam organisasi sektor publik, kinerja pegawai menjadi tolok ukur keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat. Pegawai yang memiliki kinerja baik akan mampu melaksanakan tugas secara efektif, efisien, dan profesional sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Sebaliknya, rendahnya kinerja pegawai dapat menghambat pelaksanaan tugas organisasi dan menurunkan kualitas pelayanan publik.

Nomor Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, maka sangat penting untuk memperhatikan masalah pembinaan dan perkembangan sejak dini, mulai dari masa bayi hingga masa balita. Program Bina Keluarga Balita (BKB) merupakan salah satu contoh kepedulian pemerintah terhadap pembelajaran dan tumbuh kembang anak. Sebagai bagian dari upaya besar Indonesia untuk meningkatkan taraf hidup seluruh warga negara, program ini dimulai pada tahun 1984 atas inisiatif Menteri Negara Urusan Peran Perempuan. Gagasan tentang kualitas manusia seutuhnya di Indonesia tidak hanya diterapkan pada sistem pendidikan di negara ini; sumber daya manusia berkaliber tinggi akan membantu memecahkan permasalahan sosial yang timbul akibat krisis kelebihan penduduk di negara ini. Program kependudukan, keluarga berencana, dan pembangunan keluarga sebagian didasarkan pada Undang-undang Nomor 52 Tahun 2009 yang mengatur tentang Kependudukan dan Pembangunan Keluarga serta Kependudukan dan Pembangunan Kependudukan (Republik Indonesia, 2009).

Selain itu, penyelenggaraan pemerintahan daerah diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang menegaskan bahwa pemerintah daerah memiliki kewenangan dalam mengelola urusan pemerintahan guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pelayanan publik yang berkualitas. Dalam pelaksanaannya, keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan daerah sangat bergantung pada kinerja aparatur yang menjalankan tugas dan fungsi organisasi.

Penilaian dan pengelolaan kinerja ASN juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, yang menekankan bahwa kinerja pegawai harus diukur berdasarkan target kerja dan perilaku kerja guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Dalam bidang perindustrian, pemerintah daerah memiliki tanggung jawab untuk melakukan pembinaan dan pengembangan industri sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian. Pelaksanaan urusan tersebut di Kabupaten Hulu Sungai Utara dilaksanakan oleh Dinas Koperasi, Perindustrian, Perdagangan dan UKM Kabupaten Hulu Sungai Utara yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara Nomor 5 Tahun 2021.

Berdasarkan observasi awal yang saya lakukan, ditemukan beberapa fenomena masalah pada kinerja pegawai pada UPTD Industri Daerah di Dinas Koperasi, Perindustrian, Perdagangan, dan UKM Kabupaten Hulu Sungai Utara. Kurangnya tanggung jawab terhadap hasil dalam menyelesaikan tugas masih menjadi salah satu fenomena yang perlu mendapat perhatian pada UPTD Industri Daerah di Dinas Koperasi, Perindustrian, Perdagangan, dan UKM Kabupaten Hulu Sungai Utara. Belum maksimalnya pembagian kerja oleh pegawai menjadi salah satu fenomena yang terjadi pada UPTD Industri Daerah di Dinas Koperasi, Perindustrian, Perdagangan, dan UKM Kabupaten Hulu Sungai Utara. Dan Kurangnya efektivitas pelaksanaan tugas karena pembagian tugas antarpegawai masih perlu ditingkatkan menjadi salah satu fenomena yang terjadi pada UPTD Industri Daerah di Dinas Koperasi, Perindustrian, Perdagangan, dan UKM Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Penelitian terdahulu Mita Ayu Wulandari, Munawarah, dan Agus Sya'bani Arlan dalam penelitian yang berjudul "Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Hulu Sungai Utara.". Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum kinerja pegawai telah berjalan dengan baik. Hal tersebut tercermin dari kualitas pekerjaan yang telah memenuhi standar, kemampuan pegawai dalam menyelesaikan beban kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, serta tingkat kemandirian pegawai yang cukup baik(Wulandari et al., 2024). Dan Ni Made Musiyani Anjasmari dan Nor'aini (2023) dalam penelitian yang berjudul "Kinerja Pegawai pada Unit Pelayanan Pendapatan Daerah (UPPD) Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kecamatan Daha Selatan Kabupaten Hulu Sungai Selatan.". Penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum berjalan secara optimal. Hal ini ditunjukkan oleh masih adanya pegawai yang kurang disiplin dalam kehadiran, pelayanan kepada masyarakat yang belum diberikan secara merata, sikap pegawai yang kurang ramah, serta pelaksanaan tugas yang belum sesuai dengan harapan. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain hubungan kerja antarpegawai, ketersediaan sarana dan prasarana, kendala jaringan, tingkat kedisiplinan, dan profesionalisme pegawai(Anjasmari & Nor'aini, 2023).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan keadaan atau nilai satu atau lebih variabel secara mandiri(Sugiyono, 2020). Teknik pengumpulan Data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dengan menggunakan purposive sampling, peneliti memilih 12 informan dijadikan sebagai sumber data peneliti. Purposive sampling ialah teknik penentuan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2015). Dengan menggunakan teori Kinerja Pegawai menurut Mangkunegara dalam (Khaeruman & others, 2021), yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan, tanggung jawab. Reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan merupakan teknis analisis data. Uji kredibilitas dengan cara perpanjang pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, menggunakan bahan referensi, dan mengadakan memberchek (Sugiyono, 2021).

PEMBAHASAN

A. Efektivitas Kinerja Pegawai pada UPTD Industri Daerah di Dinas Koperasi, Prindustrian, Perdagangan, dan UKM Kabupaten Hulu Sungai Utara

Berdasarkan teori yang relevan mengenai kinerja pegawai pada UPTD Industri Daerah di Dinas Koperasi, Perindustrian, Perdagangan, dan UKM Kabupaten Hulu Sungai Utara, penilaian kinerja pegawai dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan teori Mangkunegara dalam

Khaeruman dkk. (2021:8):

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan gambaran mengenai tingkat mutu hasil pekerjaan yang mampu dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kualitas kerja mencerminkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat, teliti, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di instansi.

a. Ketelitian Kerja

Ketelitian kerja adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaan dengan cermat, teliti, dan penuh kehati-hatian sehingga kesalahan dapat diminimalkan. Sikap teliti sangat diperlukan agar setiap tahapan pekerjaan dilakukan sesuai dengan prosedur yang berlaku dan menghasilkan pekerjaan yang akurat.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, dapat disimpulkan bahwa tingkat ketelitian kerja pegawai UPTD Industri Daerah berada pada kategori cukup baik. Pegawai telah menunjukkan upaya untuk bekerja secara cermat melalui pemeriksaan dokumen, pengecekan data, dan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Meskipun demikian, keterbatasan sumber daya manusia menyebabkan beban kerja yang cukup tinggi sehingga pada kondisi tertentu masih dijumpai kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan. Namun secara umum, kondisi tersebut tidak menghambat pelaksanaan tugas dan pelayanan karena setiap kekurangan segera ditindaklanjuti dan diperbaiki oleh pegawai.

b. Kerapian Kerja

Kerapian kerja merupakan salah satu aspek dalam penilaian kinerja yang menggambarkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara teratur, tertib, dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, kerapian kerja pegawai pada UPTD Industri Daerah Diskuperindag UKM Kabupaten Hulu Sungai Utara berada dalam kategori cukup baik. Meskipun keterbatasan jumlah personel memicu beban kerja yang tinggi, para pegawai tetap berkomitmen menjaga kerapian lingkungan dan administrasi kerja. Hal ini terbukti dari hasil observasi dan dokumentasi yang menunjukkan bahwa arsip, laporan kegiatan, serta dokumen pendukung lainnya telah tersusun dan dikelola sesuai ketentuan demi menjaga kelancaran pelayanan kepada masyarakat.

c. Kesesuaian Dengan Standar

Kesesuaian dengan standar merupakan salah satu indikator kualitas kerja yang menggambarkan tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan aturan, prosedur, dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan standar pada UPTD Industri Daerah Diskuperindag UKM Kabupaten Hulu Sungai Utara berada dalam kategori cukup baik. Pegawai telah berkomitmen menjalankan pelayanan, administrasi, dan pembinaan IKM sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku. Meskipun keterbatasan jumlah SDM menimbulkan beban kerja tinggi yang sesekali menghambat optimalisasi waktu pelayanan para pegawai tetap berupaya menjaga kualitas kerja sesuai ketentuan demi pelayanan masyarakat yang maksimal.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan salah satu indikator dalam menilai kinerja pegawai yang menggambarkan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan beban pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam kurun waktu tertentu

a. Pembagian Kerja

Pembagian kerja merupakan proses pembagian tugas, tanggung jawab, dan wewenang kepada setiap pegawai sesuai dengan jabatan, kemampuan, serta kompetensi yang dimiliki agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa indikator pembagian kerja masih tergolong kurang baik. Hal ini disebabkan pembagian tugas belum sepenuhnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai akibat keterbatasan jumlah pegawai, sehingga beberapa pegawai harus merangkap tugas dan pelaksanaan kegiatan di lapangan belum berjalan secara optimal.

b. Kemampuan Mencapai Target

Mencapai target merupakan salah satu indikator dalam kuantitas kerja yang menggambarkan kemampuan pegawai untuk merealisasikan tugas, program, dan sasaran kerja yang telah ditentukan oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemampuan pegawai UPTD Industri Daerah Diskuperindag UKM Kabupaten Hulu Sungai Utara dalam mencapai target kerja berada dalam kategori cukup baik. Secara umum, administrasi, pelayanan masyarakat, dan pembinaan IKM dapat direalisasikan sesuai rencana. Meskipun keterbatasan jumlah SDM menimbulkan beban kerja tinggi yang sesekali menghambat ketepatan waktu penyelesaian target, para pegawai tetap berupaya optimal memanfaatkan sumber daya yang ada demi kelancaran pelayanan publik.

c. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja menggambarkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif serta efisien agar tujuan dan target yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, produktivitas kerja pegawai UPTD Industri Daerah Diskuperindag UKM Kabupaten Hulu Sungai Utara berada dalam kategori cukup baik. Berbagai program kerja, mulai dari administrasi, pelayanan masyarakat, hingga pembinaan IKM, secara umum telah terlaksana sesuai target. Meskipun keterbatasan jumlah SDM menciptakan beban kerja tinggi yang sesekali memperlambat waktu penyelesaian pelayanan, para pegawai tetap berupaya optimal menuntaskan tanggung jawab mereka demi menjaga kualitas pelayanan publik

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan seluruh pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan oleh organisasi.

a. Kepatuhan Prosedur

Kepatuhan prosedur merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaan sesuai dengan peraturan, ketentuan, dan tata cara yang telah ditetapkan oleh instansi.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, kepatuhan prosedur pegawai UPTD Industri Daerah Diskuperindag UKM Kabupaten Hulu Sungai Utara

ISSN : 3063-4857
Vol. 3, No. 2, 2026

berada dalam kategori cukup baik. Administrasi, pelayanan masyarakat, dan kegiatan pembinaan secara umum telah berjalan sesuai SOP dan mekanisme yang berlaku. Meskipun keterbatasan jumlah SDM menciptakan beban kerja tinggi yang sesekali menghambat optimalisasi penyelesaian pekerjaan, para pegawai tetap berkomitmen mematuhi tata cara kerja demi kelancaran tugas organisasi.

b. Penyelesaaian Tugas

Penyelesaian tugas merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan dan menuntaskan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa indikator penyelesaian tugas berada pada kategori kurang baik. Hal ini disebabkan pembagian tugas antarpegawai masih perlu ditingkatkan sehingga beberapa pegawai harus menangani lebih dari satu pekerjaan. Kondisi tersebut mengakibatkan efektivitas penyelesaian tugas belum berjalan secara optimal meskipun pegawai telah berupaya melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya.

c. Kerja Sama

Kerja sama merupakan kemampuan pegawai dalam membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, kerja sama antarpegawai pada UPTD Industri Daerah Diskuperindag UKM Kabupaten Hulu Sungai Utara berada dalam kategori cukup baik. Kerja tim ini terlihat dari adanya koordinasi rapat, pembagian informasi, serta sikap saling membantu dalam pelayanan, administrasi, dan pembinaan IKM. Meskipun keterbatasan jumlah SDM memicu beban kerja yang tinggi, kuatnya kolaborasi antarpegawai mampu menutupi kendala tersebut dan menjaga kelancaran pelayanan kepada masyarakat

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan salah satu unsur yang mencerminkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajiban sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang telah ditetapkan.

a. Tanggung Jawab Hasil

Tanggung jawab hasil merupakan salah satu indikator yang menunjukkan kemampuan pegawai dalam mempertanggungjawabkan setiap pekerjaan yang telah dilaksanakan.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa indikator tanggung jawab terhadap hasil berada pada kategori kurang baik. Meskipun pegawai telah berupaya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya, masih terdapat beberapa hasil pekerjaan yang memerlukan penyempurnaan dan tindak lanjut agar memenuhi standar yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan belum sepenuhnya optimal.

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu indikator yang digunakan untuk menilai tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di lingkungan kerja. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap berbagai aturan,

ketentuan, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh instansi.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, disiplin kerja pegawai pada UPTD Industri Daerah Diskuperindag UKM Kabupaten Hulu Sungai Utara berada dalam kategori baik. Hal ini dibuktikan oleh ketepatan waktu kehadiran, kepatuhan terhadap jam kerja, serta penyelesaian tugas sesuai tanggung jawab yang didukung oleh bukti daftar hadir dan laporan kegiatan. Meskipun keterbatasan jumlah SDM memicu beban kerja yang tinggi, para pegawai tetap konsisten menjaga kedisiplinan demi kelancaran pelayanan publik.

B. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada UPTD Industri Daerah di Dinas Koperasi, Perindusrtian, Perdagangan dan UKM Kabupaten Hulu Sungai Utara

Dalam suatu program yang dibentuk dan dijalankan pasti ada faktor yang mempengaruhi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Seperti faktor pendorong dan faktor penghambat.

Berikut Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada UPTD Industri Daerah di Dinas Koperasi, Perindustrian, Perdagangan dan UKM Kabupaten Hulu Sungai Utara:

1. Faktor Pendorong

Faktor pendukung merupakan segala kondisi atau keadaan yang membantu dan mendorong pegawai dalam melaksanakan tugas sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih efektif dan efisien. Faktor pendukung dapat berupa kerja sama antarpegawai, tanggung jawab, disiplin kerja, komunikasi yang baik, serta tersedianya sarana dan prasarana yang memadai. Adanya faktor pendukung tersebut dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja pegawai.

a. Kerja Sama Antar Pegawai

Kerja Sama Antarpegawai menjadi faktor yang mendukung tercapainya kinerja pegawai di UPTD Industri Daerah. Pegawai saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pelaksanaan kegiatan dapat berjalan dengan baik meskipun jumlah pegawai terbatas.

Berdasarkan hasil wawancara, informan menyampaikan bahwa komunikasi dan koordinasi antarpegawai telah berjalan cukup baik. Apabila terdapat pegawai yang memiliki beban kerja lebih banyak, pegawai lain bersedia membantu agar pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu.

b. Tanggung Jawab Pegawai Dan Disiplin Pegawai

Pegawai memiliki tanggung jawab dan disiplin dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Hal tersebut terlihat dari kesungguhan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. Faktor ini mendukung indikator tanggung jawab hasil dan disiplin kerja.

Berdasarkan hasil wawancara, pegawai UPTD Industri Daerah memiliki tanggung jawab dan disiplin kerja yang baik dalam melaksanakan tugas pokoknya. Meskipun dihadapkan pada keterbatasan personel dan beban kerja yang tinggi, pegawai tetap berkomitmen menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mematuhi aturan jam kerja yang berlaku. Sikap disiplin inilah yang menjadi faktor utama pendukung terjaganya kelancaran pelayanan, pembinaan, dan pelatihan masyarakat, sehingga kinerja organisasi tetap berada dalam kategori cukup baik.

2. Faktor Penghambat

Faktor penghambat merupakan segala kondisi atau keadaan yang menjadi kendala dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat memengaruhi pencapaian kinerja pegawai. Faktor penghambat dapat berasal dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi, seperti keterbatasan sumber daya manusia, beban kerja yang tinggi, maupun pembagian tugas yang belum optimal.

a. Keterbatasan Jumlah Pegawai (SDM)

Keterbatasan jumlah pegawai menjadi salah satu faktor yang menghambat kinerja pegawai di UPTD Industri Daerah. Dengan jumlah pegawai yang relatif sedikit, setiap pegawai harus melaksanakan beberapa tugas sekaligus, seperti pelayanan kepada masyarakat, pelaksanaan pelatihan, pembinaan IKM, administrasi, hingga penyusunan laporan kegiatan.

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi, dapat disimpulkan bahwa cakupan wilayah pelayanan UPTD yang luas mencakup Desa Ujung Murung, Ilir Mesjid, Teluk Baru, Jarang Kuantan, dan Kota Raden Hilir menyebabkan beban kerja pegawai menjadi cukup tinggi. Meskipun keterbatasan SDM kerap menjadi kendala utama terutama saat beberapa kegiatan berjalan bersamaan, seluruh pekerjaan tetap dapat diselesaikan dengan baik berkat kuatnya kerja sama antarpegawai demi menjaga kelancaran pelayanan..

b. Belum Optimalnya Pembagian Kerja

Belum optimalnya pembagian kerja adalah suatu kondisi dalam organisasi di mana pendistribusian tugas, wewenang, dan tanggung jawab antarpegawai belum berjalan secara seimbang, jelas, atau efisien.

Berdasarkan hasil penelitian, belum optimalnya pembagian kerja menjadi salah satu faktor yang menghambat kinerja pegawai pada UPTD Industri Daerah Diskuperindag UKM Kabupaten Hulu Sungai Utara. Akibat keterbatasan jumlah personel dan tuntutan kebutuhan organisasi yang mendesak, beberapa pegawai terpaksa merangkap tugas sehingga beban kerja menjadi kurang merata dan penyelesaian pekerjaan sesekali terhambat. Meskipun demikian, para pegawai tetap konsisten saling membantu dan bekerja sama agar seluruh target organisasi dapat diselesaikan dengan baik.

SIMPULAN

Dari hasil kegiatan penelitian tentang kinerja pegawai pada UPTD Industri Daerah di Dinas Koperasi, Perindustrian, Perdagangan, dan UKM Kabupaten Hulu Sungai Utara, yang telah peneliti lakukan dapat disimpulkan cukup baik. Hal ini terlihat dari pertama, kualitas kerja, yang memiliki indikator ketelitian kerja cukup baik, pegawai telah menunjukkan upaya untuk bekerja secara cermat melalui pemeriksaan dokumen, pengecekan data, dan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku, indikator kerapian kerja cukup baik, meski keterbatasan SDM memicu beban kerja tinggi, pegawai tetap menjaga kerapian administrasi dan dokumen demi kelancaran pelayanan publik, indikator kesesuaian dengan standar (SOP) cukup baik, meski keterbatasan SDM memicu beban kerja tinggi dan sesekali menghambat ketepatan waktu, pegawai tetap konsisten menjalankan pelayanan, administrasi, dan pembinaan IKM sesuai SOP yang berlaku. Kedua, kuantitas kerja yang memiliki indikator pembagian kerja kurang baik, Hal ini terjadi karena keterbatasan jumlah pegawai memicu rangkap tugas, sehingga pembagian kerja kurang ideal dan kegiatan lapangan belum berjalan optimal, indikator kemampuan mencapai target cukup baik, meski keterbatasan SDM memicu beban kerja

ISSN : 3063-4857
Vol. 3, No. 2, 2026

tinggi dan sesekali menghambat ketepatan waktu, mayoritas program administrasi, pelayanan, dan pembinaan IKM tetap terealisasi, dan indikator produktivitas kerja cukup baik, meski keterbatasan SDM memicu rangkap tugas dan sesekali memperlambat pelayanan, mayoritas program administrasi, operasional, serta pembinaan IKM tetap berhasil diselesaikan dengan baik. Ketiga, pelaksanaan tugas yang memiliki indikator kepatuhan prosedur cukup baik, meski keterbatasan SDM memicu beban kerja tinggi dan sesekali menghambat optimalisasi pelayanan, pegawai tetap konsisten menjalankan tugas administrasi dan pembinaan sesuai SOP yang berlaku, indikator penyelesaian tugas kurang baik, hal ini disebabkan pembagian tugas antarpegawai masih perlu ditingkatkan sehingga beberapa pegawai harus menangani lebih dari satu pekerjaan, dan indikator kerja sama cukup baik, meskipun keterbatasan SDM memicu beban kerja tinggi dan sesekali menghambat optimalisasi pelayanan, kuatnya koordinasi dan sikap saling membantu antarpegawai tetap mampu menjaga kelancaran tugas organisasi. Keempat, tanggung jawab yang memiliki indikator tanggung jawab hasil kurang baik meskipun pegawai telah berupaya, sebagian hasil pekerjaan masih memerlukan penyempurnaan dan tindak lanjut agar optimal serta memenuhi standar yang ditetapkan dan indikator disiplin kerja baik, bukti kehadiran tepat waktu, kepatuhan jam kerja, dan pemenuhan dokumen absen/tugas menunjukkan kedisiplinan tetap terjaga optimal meskipun dihadapkan pada keterbatasan SDM dan beban kerja yang tinggi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai pada UPTD Industri Daerah di Dinas Koperasi, Perindustrian, Perdagangan, dan UKM Kabupaten Hulu Sungai Utara terbagi dua, yaitu: faktor pendorong dan faktor penghambat. Faktor pendorongnya ialah kerjasama antar pegawai dan tanggung jawab pegawai dan disiplin pegawai. Sedangkan faktor penghambatnya ialah keterbatasan jumlah pegawai (SDM) dan belum optimalnya pembagian kerja.

ISSN : 3063-4857
Vol. 3, No. 2, 2026

DAFTAR PUSTAKA

Anjasmari, N. M. M., & Nor'aini. (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), 2163–2171. https://doi.org/10.55681/sentri.v2i6.1030

Khaeruman, & others. (2021). *Kinerja Pegawai: Konsep dan Indikator*. Widina Bhakti Persada.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R\&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R\&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R\&D*. Alfabeta.

Wulandari, M. A., Munawarah, & Arlan, A. S. (2024). Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Jurnal Administrasi Publik*.