

EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN MALANG

Arini Ro'ikhatus Salsabila ¹, Alvina Damaiyanti ², Niki Puspita Sari ²

¹fakultas ekonomi dan bisnis/manajemen/ Universitas Islam Raden Rahmat

Jl. Raya Mojosari No.2, Dawuhan, Jatilejoso, Kec. Kepanjen, Kabupaten Malang, Jawa Timur 65163

Correspondence		
Email: asabilaa849@gmail.com	No. Telp:	
Submitted 17 Juni 2025	Accepted 20 Juni 2025	Published 21 Juni 2025

ABSTRACT

This study aims to analyze the performance effectiveness of employees at the Department of Industry and Trade (Disperindag) of Malang Regency, a key factor amidst the challenge of inconsistent target achievement. Using a descriptive qualitative approach, data were collected from four key informants through interviews, observation, and documentation, and were subsequently analyzed inductively. The findings reveal inconsistent performance; a high quantity of work, strong program initiatives, and good cooperation are not fully matched by an optimal quality of results. The main challenge lies in human resources (HR) factors, such as diverse motivation and competencies, which directly affect the quality and consistency of work. It is concluded that the department's performance functions well at the program level but is not yet optimal at the final outcome level. Therefore, strengthening HR capacity is a crucial recommendation for aligning the high workload with the achievement of effective, high-quality performance..

Keywords: Performance Effectiveness, Employee Performance, Human Resources

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis efektivitas kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Kabupaten Malang, yang menjadi faktor kunci di tengah tantangan pencapaian target yang belum konsisten. Melalui pendekatan kualitatif deskriptif, data dikumpulkan dari empat informan kunci melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, lalu dianalisis secara induktif. Hasil penelitian mengungkapkan kinerja yang belum konsisten; kuantitas pekerjaan yang tinggi, inisiatif program yang kuat, dan kerjasama yang baik belum sepenuhnya diimbangi oleh kualitas hasil yang optimal. Tantangan utama terletak pada faktor sumber daya manusia (SDM), di mana motivasi dan kompetensi yang beragam secara langsung memengaruhi kualitas dan keteguhan kerja. Disimpulkan bahwa kinerja dinas sudah berjalan baik pada level program tetapi belum optimal pada level hasil akhir. Oleh karena itu, penguatan kapasitas SDM menjadi rekomendasi krusial untuk menyalurkan tingginya beban kerja dengan pencapaian kinerja yang efektif dan berkualitas.

Kata kunci: Efektivitas Kinerja, Kinerja Pegawai, Sumber Daya Manusia.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh mutu sumber daya manusianya. Agar kinerja karyawan dapat meningkat, perusahaan perlu memahami kebutuhan para pegawainya (Fauzi & Alie, 2022). Setiap organisasi, perusahaan, maupun instansi pasti memiliki visi dan tujuan yang ingin dicapai. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, terdapat sejumlah faktor penting yang berperan, salah satunya adalah kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Kinerja serta kemampuan pegawai secara langsung memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai target yang telah ditetapkan (Anggraini & Eprilianto, 2022). Kinerja sendiri merupakan hasil pekerjaan yang diharapkan organisasi dari karyawan atau tim, sesuai dengan tanggung jawab serta kewenangan yang diberikan, guna mendukung tercapainya tujuan organisasi (Hartono dan Siagian, 2020). Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai pencapaian kerja yang diukur dengan membandingkan hasil nyata dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi (Suprpto et al, 2021). Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kualitas pegawai harus dilakukan secara sistematis, terencana, dan berkesinambungan agar kemampuan serta profesionalisme mereka terus berkembang. Peningkatan kualitas pegawai

bertujuan agar mereka mampu bekerja secara maksimal dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan (Fitrah & Karmila, 2021).

Setiap organisasi mengalami tingkat perkembangan yang berbeda-beda, mulai dari pertumbuhan yang pesat hingga stagnan. Agar tetap bertahan, organisasi perlu mampu menyesuaikan diri dengan dinamika dan perubahan yang terjadi di masyarakat. Oleh sebab itu, kualitas sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki dalam menjalankan tugas, sehingga dapat meningkatkan efektivitas kinerja pegawai. Efektivitas organisasi tercermin dari kemampuannya dalam mengelola dan memaksimalkan berbagai sumber daya demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kemajuan organisasi di berbagai bidang sangat bergantung pada efektivitas kinerja pegawai, terutama dalam memimpin dan mendorong organisasi menuju pencapaian tujuan. Efektivitas menjadi faktor penting karena menentukan keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab, serta menggambarkan tingkat pencapaian sasaran yang telah direncanakan. Siswanto menyatakan bahwa efektivitas adalah kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan besar dan mencapai target yang dituju (Asteriniah, 2020). Efektivitas juga berarti pemanfaatan sumber daya, fasilitas, dan sarana yang telah ditetapkan secara optimal untuk menghasilkan produk atau layanan tertentu. Tingkat efektivitas menunjukkan sejauh mana suatu aktivitas berhasil mencapai sasaran yang diharapkan. Semakin hasil yang diperoleh mendekati target, maka efektivitasnya pun semakin tinggi. Keberhasilan organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, agar kinerja pegawai dapat meningkat, organisasi perlu memahami kebutuhan para pegawainya (Fatrunisah, 2021).

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang merupakan lembaga pemerintah yang bergerak di sektor industri dan perdagangan, serta memiliki peran penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi di wilayahnya. Pencapaian tujuan serta target strategis dinas ini sangat dipengaruhi oleh kinerja para pegawainya. Oleh sebab itu, evaluasi terhadap efektivitas kinerja karyawan menjadi hal yang penting untuk dilakukan guna mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tersebut. Mangkunegara menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Asteriniah Femi, 2020).

Penelitian mengenai efektivitas kinerja pegawai di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang menunjukkan bahwa tingkat efektivitas yang dicapai sudah cukup baik dan optimal. Namun, perlu diingat bahwa faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kinerja karyawan dapat berbeda-beda tergantung pada kondisi organisasi dan situasi tertentu. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang lebih rinci dan mendalam agar pemahaman mengenai efektivitas kinerja karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang menjadi lebih menyeluruh.

KAJIAN TEORITIS

Efektifitas

Kata “efektivitas” berasal dari istilah bahasa Inggris “effective” yang berarti berhasil atau melakukan sesuatu dengan baik. Selain itu, efektivitas juga mengandung makna pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Asteriniah, 2020). Secara umum, efektivitas adalah kemampuan untuk mencapai sasaran atau target sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, tanpa memperhitungkan besaran biaya yang digunakan (Hutahaeen, t.t.). Dalam konteks pekerjaan, efektivitas kerja merujuk pada kemampuan individu untuk mencapai tujuan dan hasil yang diharapkan dari tugasnya. Hal ini dapat dilihat dari tingkat keberhasilan pencapaian target, produktivitas kerja, kualitas hasil yang diperoleh, serta dampak positif yang diberikan kepada organisasi (Valentino & Adji, 2023)

Mardiasmo (2017:134) menjelaskan bahwa efektivitas dapat diukur berdasarkan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Suatu organisasi dianggap efektif jika berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator efektivitas menunjukkan sejauh mana hasil dan dampak dari output program mampu mendukung pencapaian tujuan tersebut. Semakin besar kontribusi hasil yang diperoleh dalam mencapai sasaran, maka proses kerja unit organisasi tersebut dapat dikatakan semakin efektif.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan tindakan konkret yang dilakukan oleh setiap individu, yang mencerminkan hasil pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi (Wulandari dkk., 2023). angkunegara (2015:67) menjelaskan bahwa kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan yang dicapai secara kuantitatif dan kualitatif sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Sementara itu, efisiensi pegawai menurut Kusriyanto (1991) dan Mangkunegara (2012:9) diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan jumlah waktu kerja yang digunakan, biasanya diukur per jam. Kinerja sendiri adalah hasil kerja yang diharapkan oleh organisasi melalui kontribusi pegawai atau tim, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing, agar tujuan organisasi dapat tercapai. Hubungan antara kinerja individu dan kinerja kelompok sangat erat; ketika kinerja pegawai meningkat, maka kinerja perusahaan secara keseluruhan juga akan mengalami peningkatan (Hartono & Siagian, 2020).

Efektifitas Kinerja Pegawai

K Efektivitas dapat diukur dari kemampuan organisasi dalam merencanakan dan mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kemajuan di berbagai bidang dalam sebuah organisasi sangat bergantung pada efektivitas kinerja pegawai yang mampu memimpin dan menggerakkan organisasi tersebut. Efektivitas menjadi hal yang krusial karena memengaruhi kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab, sekaligus mencerminkan sejauh mana tujuan yang diinginkan tercapai. Siswanto menjelaskan bahwa efektivitas adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan besar dan mencapai target yang tepat. Emerson, sebagaimana dikutip oleh Handyaningrat, menyatakan bahwa efektivitas merupakan ukuran pencapaian sasaran yang sudah ditentukan sebelumnya. Keban menambahkan bahwa efektivitas berarti mengukur hasil sesuai dengan harapan atau rencana. Sedangkan Drucker, dalam pandangan Handoko, mendefinisikan efektivitas sebagai melakukan hal yang benar (melakukan pekerjaan yang tepat) (Asteriniah Femi, 2020).

Konsep efektivitas juga dapat digunakan sebagai tolok ukur dalam menilai sebuah organisasi dan menjadi dasar untuk memutuskan apakah diperlukan perubahan signifikan dalam bentuk maupun manajemen organisasi. Efektivitas diukur berdasarkan pencapaian tujuan organisasi dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien, termasuk personel, fasilitas, metode, dan sistem yang digunakan. Evaluasi efektivitas dilakukan dengan memperhatikan aspek input (masukan), proses, dan output (keluaran) (Rosalina, 2019). Efektivitas kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan suatu aktivitas dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pemerintah perlu menetapkan standar kinerja yang jelas dan berkualitas (Murnisari & Purbaningrum, 2022).

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah direncanakan atau ditargetkan sebelumnya yang harus dicapai oleh seorang pegawai dalam suatu organisasi. Efektivitas ini berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan yang bertujuan untuk mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi (Asteriniah Femi, 2020).

Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini, efektivitas kinerja pegawai diukur dengan merujuk pada pendapat Bernardian dan Russell yang mencakup beberapa dimensi, yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pengetahuan mengenai pekerjaan, kreativitas, kemampuan bekerja sama, keteguhan dalam menjalankan tugas, inisiatif, serta karakter pribadi. Namun, penelitian ini memusatkan perhatian pada enam aspek utama, yaitu kuantitas dan kualitas pekerjaan, kerjasama, pengetahuan tentang pekerjaan, keteguhan dalam bekerja, serta inisiatif. Diharapkan, apabila efektivitas kinerja pegawai dapat tercapai dengan baik, maka pelaksanaan tugas para pegawai, khususnya aparatur pemerintah, akan berjalan dengan lancar dan optimal. Berdasarkan hal tersebut, kerangka pemikiran penelitian ini dapat disusun (Asteriniah Femi, 2020):



METODE PENELITIAN

Dalam penelitian mengenai efektivitas kinerja karyawan, pendekatan yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2023), penelitian kualitatif menempatkan peneliti sebagai instrumen utama, di mana peneliti memiliki peran sentral dalam menentukan fokus studi, memilih informan sebagai sumber data, serta menggabungkan berbagai teknik pengumpulan data untuk memperoleh informasi yang mendalam. Analisis data dilakukan secara induktif, sehingga hasil penelitian lebih menitikberatkan pada pemaknaan mendalam dibandingkan dengan generalisasi temuan. Penelitian kualitatif merupakan sebuah proses investigasi yang bertujuan memahami permasalahan sosial melalui penciptaan gambaran yang utuh dan menyeluruh, di mana hasilnya disusun menggunakan kata-kata serta memaparkan pandangan informan secara mendalam dalam konteks ilmiah. Dalam pendekatan ini, peneliti berperan langsung sebagai instrumen utama yang mengumpulkan dan menganalisis data penelitian (Husain dkk., 2022). Dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif, peneliti dapat memperoleh informasi yang komprehensif melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, sehingga mampu menggambarkan secara menyeluruh aspek-aspek seperti kuantitas dan kualitas pekerjaan, pengetahuan tentang tugas, kreativitas, kemampuan bekerja sama, ketekunan, inisiatif, serta kualitas pribadi karyawan.

Informan yang digunakan untuk penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Informan

No	Informan	Jumlah
1.	Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan	1 orang
2.	Kabid Pemasaran	1 orang
3.	Kabid Perdagangan	1 orang
4.	TU	1 orang
Total		4 orang

Sumber: Data Diolah, 2025

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Peraturan Bupati Malang, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki peran penting dalam pengembangan sektor industri dan perdagangan di wilayah Kabupaten Malang. Dinas ini berinteraksi langsung dengan pelaku usaha, terutama industri kecil dan menengah, serta masyarakat dalam menjalankan berbagai tugas dan fungsinya di lapangan. Kepemimpinan Kepala Dinas beserta seluruh staf sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan program-program yang telah direncanakan. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, pencapaian target kinerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang belum sepenuhnya memenuhi harapan, khususnya dalam meningkatkan kontribusi sektor industri dan perdagangan terhadap pendapatan asli daerah. Hal ini terlihat dari data realisasi program dan rekapitulasi penerimaan yang menunjukkan adanya fluktuasi, bahkan beberapa indikator mengalami penurunan.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang berperan sebagai pelaksana kebijakan pemerintah daerah di bidang industri dan perdagangan serta menjadi garda terdepan dalam pelayanan publik yang mencakup pembinaan, pengawasan, dan fasilitasi terhadap pelaku usaha. Sejak didirikan, dinas ini bertugas menjalankan fungsi teknis di lapangan, termasuk pengembangan industri lokal, promosi produk unggulan daerah, serta peningkatan daya saing pelaku usaha. Penelitian ini memfokuskan pada variabel efektivitas kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang, dengan fokus pada pelaksanaan tugas, pencapaian target, dan kualitas pelayanan kepada masyarakat agar dapat berjalan secara optimal sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan.

HASIL PENELITIAN**Kuantitas Pekerjaan**

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang secara rutin melaksanakan berbagai kegiatan teknis yang meliputi pembinaan pelaku usaha, pengawasan terhadap pelaksanaan perizinan, promosi produk unggulan daerah, serta fasilitasi pengembangan industri kecil dan menengah. Dalam beberapa tahun terakhir, dinas ini telah menangani sejumlah program dan kegiatan yang cukup signifikan, yang mencerminkan tingkat kuantitas pekerjaan yang tinggi. Namun, data realisasi program dan rekapitulasi penerimaan menunjukkan adanya fluktuasi dalam capaian kinerja, yang mengindikasikan bahwa kuantitas pekerjaan tidak selalu diikuti dengan hasil yang optimal.

Secara spesifik, kuantitas pekerjaan pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang dapat dilihat dari jumlah tugas administratif, pelaksanaan program pengembangan industri, serta kegiatan pengawasan dan pembinaan yang dilakukan di lapangan. Meskipun beban kerja cukup besar, terdapat tantangan dalam hal efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas yang berdampak pada pencapaian target kinerja. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia agar kuantitas pekerjaan yang tinggi dapat diimbangi dengan kualitas hasil yang memadai.

Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang tercermin dari pelaksanaan tugas dan fungsi sesuai dengan tujuan serta program kerja tahunan yang telah ditetapkan. Berdasarkan laporan kinerja, pelaksanaan program dinas secara umum berjalan sesuai rencana dengan fokus pada peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD), pengembangan industri kecil menengah, serta peningkatan daya saing komoditas ekspor dan volume perdagangan. Upaya peningkatan kualitas dilakukan melalui sosialisasi ketertiban dan kebersihan pasar, pemeliharaan sarana prasarana, pelatihan SDM, serta inovasi layanan seperti aplikasi TUMBASIN dan SILABIL. Indikator keberhasilan juga terlihat dari terciptanya pasar yang tertib, bersih, nyaman, dan terpelihara dengan baik, yang mendukung pertumbuhan ekonomi daerah.

Meski demikian, dinas ini menghadapi beberapa tantangan yang mempengaruhi kualitas pekerjaan, baik dari sisi internal maupun eksternal. Faktor internal seperti kebutuhan peningkatan pola pikir, motivasi, dan jiwa kewirausahaan pegawai menjadi perhatian utama, sementara dinamika pasar dan kondisi ekonomi menjadi faktor eksternal yang turut memengaruhi pelaksanaan tugas. Komposisi sumber daya manusia yang beragam dari berbagai jenjang pendidikan juga menuntut pengelolaan yang lebih baik agar kualitas layanan dapat meningkat. Secara keseluruhan, kualitas pekerjaan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang sudah memenuhi standar yang diharapkan, namun masih perlu penguatan kapasitas SDM dan inovasi berkelanjutan untuk mendukung pencapaian visi dan misi organisasi secara optimal.

Kerjasama

Kerjasama yang dijalin oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang memiliki peran penting dalam mendukung pelaksanaan tugas utama dan fungsi dinas, terutama dalam pengembangan industri kecil dan menengah (IKM), sektor perdagangan, serta pengelolaan pasar. Dinas ini secara aktif berkoordinasi dengan berbagai instansi, seperti Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Malang, serta lembaga terkait lainnya dalam rangka pelaksanaan proses perizinan, pencatatan, dan pembinaan industri. Bentuk kerjasama tersebut juga diwujudkan melalui penyelenggaraan pelatihan, pembinaan berkelanjutan, serta penyediaan informasi pasar kepada pelaku usaha untuk meningkatkan daya saing dan mendorong pertumbuhan wirausaha baru di Kabupaten Malang.

Selain itu, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang membangun sinergi dengan sektor swasta, perguruan tinggi, dan lembaga keuangan guna memperkuat ekosistem industri dan perdagangan di daerah. Melalui kolaborasi lintas sektor ini, dinas dapat memfasilitasi akses pelaku usaha terhadap teknologi, modal, dan pemasaran produk. Berbagai langkah strategis, seperti penguatan aspek teknologi dan regulasi perdagangan bagi IKM, menjadi bagian dari upaya memperkuat ketahanan ekonomi serta meningkatkan daya saing daerah. Dengan demikian, kerjasama yang terjalin tidak hanya meningkatkan efektivitas pelaksanaan program, tetapi juga memperluas manfaat yang dirasakan oleh masyarakat dan pelaku usaha di Kabupaten Malang.

Pengetahuan Tentang Kerja

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang didirikan berdasarkan Peraturan Bupati Malang Nomor 54 Tahun 2022, yang mengatur secara detail mengenai posisi, struktur organisasi, tugas, fungsi, serta mekanisme kerja dinas tersebut. Dinas ini berperan sebagai pelaksana urusan pemerintahan daerah di bidang perindustrian dan perdagangan, dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggung jawab langsung kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Struktur organisasi dinas ini terdiri dari Sekretariat, Bidang Industri Agro, Bidang Industri Non Agro, Bidang Perdagangan, Bidang Pengelolaan Pasar dan Pedagang Kaki Lima, Unit Pelaksana Teknis (UPT), serta kelompok jabatan fungsional. Setiap bagian memiliki tugas dan fungsi khusus yang mendukung pelaksanaan kebijakan daerah di sektor industri dan perdagangan.

Dalam pelaksanaannya, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang memiliki peran vital dalam merancang dan melaksanakan kebijakan teknis, membina serta mengembangkan sektor industri dan perdagangan, mengelola pasar, serta memberikan pengawasan dan pelayanan kepada masyarakat dan pelaku usaha. Selain itu, dinas ini juga bertanggung jawab dalam proses perizinan usaha, pencatatan industri, pembinaan industri kecil dan menengah, serta memfasilitasi promosi produk unggulan daerah. Dengan struktur organisasi yang terintegrasi dan pembagian tugas yang jelas, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang diharapkan dapat meningkatkan daya saing industri lokal,

memperkuat jaringan distribusi, dan mendorong pertumbuhan ekonomi daerah secara berkelanjutan.

Keteguhan Dalam Bekerja

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang menunjukkan bahwa keteguhan atau konsistensi pegawai dalam melaksanakan tugas sangat berpengaruh terhadap efektivitas dan pencapaian target kinerja dinas. Keteguhan kerja ini mencakup sikap disiplin, komitmen, dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan. Pegawai yang memiliki keteguhan tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menjaga kualitas pelayanan, serta beradaptasi dengan perubahan kebijakan dan tuntutan kerja yang dinamis.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang telah berupaya membangun budaya kerja yang mendukung keteguhan pegawai melalui pelatihan, pembinaan, serta penerapan sistem pengawasan yang efektif. Meskipun demikian, beberapa tantangan seperti beban kerja yang tinggi, sumber daya manusia yang beragam, dan dinamika eksternal terkadang mempengaruhi tingkat keteguhan dalam bekerja. Oleh karena itu, peningkatan motivasi, penguatan komunikasi internal, serta pemberian penghargaan menjadi strategi penting untuk menjaga dan meningkatkan keteguhan kerja pegawai. Secara keseluruhan, keteguhan dalam bekerja merupakan faktor kunci yang mendukung keberhasilan pelaksanaan program dan pelayanan publik di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang.

Inisiatif

Inisiatif kerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang terlihat jelas melalui berbagai program dan strategi yang dijalankan guna mendukung pengembangan sektor industri dan perdagangan di daerah. Dinas ini aktif mengadakan pelatihan ekspor, memfasilitasi penerbitan dokumen penting seperti Surat Keterangan Asal (SKA), serta memberikan rekomendasi terkait angka pengenal impor. Langkah-langkah ini merupakan bentuk tindakan proaktif untuk memperluas pasar sekaligus meningkatkan daya saing para pelaku industri lokal. Selain itu, inisiatif juga tercermin dalam penyelenggaraan pelayanan perizinan terpadu, penguatan struktur industri melalui pelatihan keterampilan, pengembangan desain, diversifikasi produk, serta restrukturisasi mesin dan peralatan khususnya untuk industri kecil dan menengah (IKM).

Lebih jauh lagi, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang mengembangkan program One Village One Product (OVOP) di berbagai sentra IKM, membantu proses pengurusan hak kekayaan intelektual, serta memberikan pelatihan dan edukasi baik kepada pelaku usaha maupun aparat pembina industri. Program magang kerja, pembinaan berkelanjutan, dan kolaborasi dengan instansi provinsi maupun lembaga pendidikan juga menjadi bagian dari strategi mereka untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia dan mendorong inovasi produk. Semua upaya ini menunjukkan bahwa dinas tidak hanya menjalankan tugas administratif rutin, melainkan juga terus berinovasi dan mengambil langkah-langkah proaktif guna memperkuat ekosistem industri dan perdagangan di Kabupaten Malang.

Pembahasan

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Kabupaten Malang masih belum konsisten. Hal ini dapat dianalisis lebih mendalam dengan merujuk pada beberapa studi terdahulu yang relevan. Studi ini mengungkapkan bahwa meskipun kuantitas pekerjaan tinggi, inisiatif program kuat, dan kerjasama berjalan baik, kualitas hasil yang dicapai belum optimal. Temuan ini sejalan dengan konsep bahwa keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Penelitian Fauzi & Alie (2022), yang mengkaji kinerja pegawai di lokasi yang sama dari perspektif motivasi dan disiplin, memberikan konteks penting untuk hasil ini. Faktor-faktor SDM seperti motivasi dan kompetensi yang beragam menjadi tantangan utama yang

memperkuat hasil penelitian tersebut. Dengan demikian, fluktuasi dalam kualitas dan keteguhan kerja kemungkinan besar disebabkan oleh variasi tingkat motivasi dan disiplin internal pegawai.

Analisis lebih lanjut terhadap aspek kinerja mengungkapkan adanya ketidakseimbangan antara kuantitas dan kualitas pekerjaan. Penelitian ini menemukan bahwa meskipun Disperindag Malang memiliki beban kerja yang tinggi, hasil yang diperoleh tidak selalu sesuai dengan harapan. Hal ini sejalan dengan temuan Valentino & Adji (2023) yang meneliti dampak beban kerja terhadap efektivitas kerja. Tingginya volume pekerjaan di Disperindag dapat memengaruhi efektivitas dan kualitas hasil akhir, meskipun berbagai program telah dijalankan untuk menjaga mutu. Namun, kendala utama tetap berasal dari faktor internal SDM. Di sisi lain, aspek kerjasama di Disperindag sudah berjalan dengan baik, baik secara internal maupun dengan instansi eksternal, yang menjadi kekuatan tersendiri. Hal ini mendukung pernyataan Hartono & Siagian (2020) bahwa terdapat hubungan erat antara kinerja individu dan kelompok. Sinergi yang kuat dengan berbagai pihak menjadi modal penting untuk menunjang efektivitas keseluruhan program dinas.

Pada dimensi pengetahuan kerja dan inisiatif, pegawai menunjukkan performa yang baik. Mereka memahami dengan jelas tugas dan fungsi sesuai peraturan yang berlaku. Selain itu, inisiatif yang muncul melalui berbagai program proaktif seperti pelatihan ekspor dan pengembangan Industri Kecil dan Menengah (IKM) juga sangat menonjol. Namun, keunggulan ini diimbangi dengan tantangan pada aspek keteguhan dalam bekerja, yang dipengaruhi oleh tingginya beban kerja dan keragaman SDM. Hal ini menegaskan kembali pentingnya peningkatan kualitas pegawai secara terencana dan berkelanjutan agar mereka dapat bekerja secara maksimal, sebagaimana disampaikan oleh Fitrah & Karmila (2021).

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menguatkan teori yang menyatakan bahwa efektivitas kinerja pegawai merupakan hasil interaksi kompleks antara berbagai faktor. Kinerja yang berjalan baik pada tingkat program tetapi belum optimal pada hasil akhir menunjukkan adanya kesenjangan antara perencanaan dan pelaksanaan yang sangat dipengaruhi oleh faktor SDM. Oleh karena itu, penguatan kapasitas sumber daya manusia menjadi sangat penting dan sejalan dengan kesimpulan berbagai penelitian sebelumnya yang menekankan peran krusial kualitas SDM dalam pencapaian tujuan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai efektivitas kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang, dapat disimpulkan bahwa kinerja yang ditampilkan belum sepenuhnya stabil. Penelitian menunjukkan bahwa aspek seperti tingginya kuantitas pekerjaan, inisiatif program yang kuat, serta kerjasama yang terjalin dengan baik merupakan keunggulan dari kinerja dinas tersebut. Namun, kelebihan ini belum sepenuhnya diimbangi oleh kualitas hasil kerja yang optimal. Faktor utama yang menjadi tantangan adalah sumber daya manusia (SDM), di mana variasi dalam motivasi dan kompetensi pegawai secara langsung memengaruhi kualitas serta keteguhan dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara umum kinerja dinas sudah berjalan baik pada tingkat pelaksanaan program, tetapi belum mencapai hasil akhir yang maksimal.

Menindaklanjuti kesimpulan tersebut, rekomendasi utama yang diajukan adalah perlunya penguatan kapasitas sumber daya manusia secara strategis dan berkelanjutan. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang disarankan untuk merancang serta melaksanakan program pengembangan pegawai yang fokus pada peningkatan motivasi, kompetensi, dan pola pikir kewirausahaan. Langkah ini dapat diwujudkan melalui pelatihan yang relevan, pembinaan berkelanjutan, penguatan komunikasi internal, serta penerapan sistem penghargaan yang bertujuan untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Pengembangan kapasitas SDM ini menjadi langkah penting yang diharapkan mampu

menyelaraskan tingginya beban kerja dengan pencapaian kinerja yang tidak hanya efektif, tetapi juga berkualitas tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, T., & Eprilianto, D. F. (2022). Efektivitas Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Jawa Timur Pada Masa Pandemi Covid-19. *Publika*, 753–764. <https://doi.org/10.26740/publika.v10n3.p753-764>
- Asteriniah, F. (2020). Efektivitas Kinerja Pegawai UPTD Pasar Betung Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Publisitas*, 7(1), 45–54. <https://doi.org/10.37858/publisitas.v7i1.39>
- Fatrunisah, I. (2021). *Efektivitas Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Uji Kendaraan Bermotor (Studi Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ende)*. 15(4).
- Fauzi, U., & Alie, R. M. (2022). Analisis Kinerja Pegawai dilihat dari motivasi dan disiplin pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang. *Journal Islamic Business And Entrepreneurship*, 1(1), 57–64. <https://doi.org/10.33379/jibe.v1i1.1877>
- Febrian Valentino & Widwi Handari Adji. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di Dinas Perdagangan Kota Bandung. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 16(2), 376–380. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v16i2.1332>
- Fitrah, N., & Karmila, K. (2021). Efektivitas Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Pembuatan e-ktip pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar. *Mitzal (Demokrasi, Komunikasi dan Budaya): Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Ilmu Komunikasi*, 5(2). <https://doi.org/10.35329/mitzal.v5i2.1856>
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). *Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di pt bpr sejahtera batam*.
- Husain, B. A., Novendri, I., Sunarsi, D., & Sutrisno, S. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 374–379. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.428>
- Hutahaean, L. M. (t.t.). *Program studi administrasi publik fakultas ilmu sosial dan ilmu politik universitas medan area medan 202*.
- Murnisari, R., & Purbaningrum, N. L. (2022). *Analisis Realisasi Anggaran Untuk Menilai Efektivitas Kinerja Anggaran Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung*. 01(01).
- Wulandari, A., Yani, D., & Isyanto, P. (2023). Efektifitas Kinerja Pegawai Pada Bidang Destinasi Pariwisata Di Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Karawang. *JURNAL ECONOMINA*, 2(8), 1920–1926. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i8.694>