Journal Of Government Science
Volume 1 Issue 2, Juni 2025
E-ISSN: 3090-4803
Sarana publikasi bagi para akademisi, peneliti, praktisi, dan atau perorangan/kelompok lainnya (umum) di bidang Ilmu Pemerintahan

Efektivitas Kerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Konawe Selatan

Erfain[1)], Arsalim [2*)], Nonia Sakka Lebang[3)] La Harjono[4)] La Yopi[5)]

[1]Program Studi Ilmu Pemerintahan, Universitas Sulawesi Tenggara
[2]Program Studi Magister Ilmu Pemerintahan, Universitas Sulawesi Tenggara
[3]Program Studi Ilmu Pemerintahan, Universitas Sulawesi Tenggara
[4]Program Studi Perdagangan Internasional, Universitas Muslim Buton
[5]Program Studi Administrasi Pemerintahan Daerah, Universitas Muslim Buton

*Corresponding author. erfain79@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords:

Efektivitas Kerja, Prestasi kerja, Pegawai.

How to cite:

Erfain, Arsalim, Nonia Sakka Lebang, La Harjono, La Yopi (2025). Efektifitas kerja pegawai di lingkungan Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Konawe Selatan.

Creative Commons Attribution 4.0

ABSTRACT

Employee work effectiveness refers to the extent to which employees are able to achieve work goals optimally with available resources. Effectiveness includes the quality and quantity of work results, timeliness of task completion, and the ability to complete work according to established standards. Work effectiveness can be measured through the following indicators: Productivity: The amount of work completed within a certain time. Quality of Work Results: The level of accuracy and conformity of work results to standards. Time Discipline: Punctuality in completing tasks and attendance. Teamwork: The ability to work together harmoniously with coworkers. Initiative: Willingness to contribute more without having to be ordered. Therefore, the purpose of this study is to examine the effectiveness of employee work in the Konawe Selatan Industry and Trade Office. The approach used in this study is qualitative. This study concludes that if employees have a low level of work motivation, then they tend to have a low level of work effectiveness. Conversely, if employees have a strong level of motivation, then they tend to have a high level of work effectiveness. Meanwhile, employees who have a moderate level of motivation, then their level of work effectiveness tends to be at a moderate level as well.

1. Pendahuluan

Efektivitas kerja harus memiliki kemampuan untuk menetapkan tujuan atau peralatan yang tepat guna pencapaian tujuan pekerjaan yang diukur dari kualitas kepemimpinan, pelembagaan misi, tingkat kepuasan, pembedayaan dan tingkat pertumbuhan (Owen et al., 2001; Tribus, 2010). Efektivitas dipengaruhi pula oleh ketetapan waktu, kejelasan tugas, motivasi pimpinan, evaluasi kerja, pengawasan, lingkungan kerja yang nyaman, dan ketersediaan perlatan dan fasilitas (Syam, 2020).

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kerja yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing Suatu organisasi tentunya memiliki suatu tujuan yang sudah dikehendaki, pada dasarnya setiap organisasi memiliki keinginan untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih efektif dan efisien.

Organisasi sering dikatakan sebagai tempat dari upaya pencapaian kerjasama tim dalam meraih tujuan. Dalam mencapai tujuan organisasi tersebut, permasalahan yang dihadapi bukan hanya alat-alat kerja, lingkungan kerja dan sumber daya manusia saja, tetapi menyangkut kerjasama antar pegawai dalam suatau organisasi. Kerjasama tim merupakan salah satu unsur fudemental dalam TQM *(Total Quality Manajemen).* Tim merupakan sekelompok orang yang memiliki tujuan bersama.

Efektivitas kerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian pada lingkungan Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Konawe Selatan menjadi salah satu fokus utama dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik. Sebagai instansi yang bertanggung jawab atas regulasi dan pengawasan sektor perdagangan dan perindustrian, kinerja pegawai memiliki dampak langsung terhadap keberhasilan program-program yang dijalankan (Badan Kepegawaian Negara, 2021). Dalam era digital yang semakin berkembang, pemerintah di berbagai belahan dunia, termasuk Indonesia, terus berupaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi layanan. Jika untuk melihat indikator efisiensi kerja terhadap efektivitas kerja tersebut terdapat tiga aspek: 1) Pencapaian atau tujuan sesuai dengan yang diharapkan; 2) penghematan atau pengurangan penggunaan sumber daya dalam melakukan kegiatan; 3) memaksimalkan penggunaan segala sumber daya yang dimiliki (Syam, 2020). Menurut Sedarmayanti (2001), efisiensi kerja tercapai apabila: a) berhasil guna atau efektif; b) ekonomis; c) pelaksanaan kerja yang dapat dipertanggungjawabkan; d) pembagian kerja yang nyata; f) rasionalitas wewenang dan tanggung jawab; g) prosedur kerja yang praktis dan dapat dilaksanakan (Atmaja et al., 2018).

Berhasil atau tidaknya pemerintah dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (pegawai) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Oleh karena itu, setiap instansi pemerintah perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi pemerintah. Sehubungan dengan uraian di atas maka penelitian ini akan mengkaji efektifitas kerja pegawai di lingkungan Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Konawe Selatan.

2. Tinjauan Pustaka

Indikator Efektivitas Kerja Adapun alat ukur pada efektivitas kerja, Menurut Richard dan M. Steers (Masyita, 2016) faktor adaptabilitas/kinerja kerja dan kepuasan kerja antara lain: (a) Kemampuan beradaptasi yaitu kemampuan manusia terbatas dalam segala hal, kendala ini mencegah orang untuk memenuhi kebutuhan mereka tanpa bekerja sama dengan orang lain. Hal ini sejalan dengan kunci keberhasilan organisasi untuk pencapaian tujuan. Semua organisasi yang termasuk dalam suatu organisasi harus mampu beradaptasi dengan orang-orang yang bekerja di dalam organisasi. Jika kemampuan beradaptasi berhasil maka dapat mencapai tujuan organisasi. (b) Performa kerja atau hasil kerja dapat dilakukan oleh seseorang. Melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kemampuan, pengalaman, kejujuran, dan waktu. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa keterampilan, pengalaman, dan keseriusan waktu yang dimiliki seorang karyawan memungkinkan tugas yang diberikan dapat dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (c) Kepuasan Kerja yaitu sejauh mana seseorang menikmati atau menikmati peran bekerja di sebuah organisasi. Kepuasan kerja juga dapat dirasakan dengan kepuasan pribadi yaitu dengan mendapatkan apa yang sudah mereka capai dari kondisi kerja dan aspek organisasi tempat di pekerjaan tersebut. Menurut pendapat David (Servilina, 2014) bahwa adanya ukuran atau indikator efektivitas kerja yaitu sebagai berikut: (a) Jumlah hasil yang dapat dikeluarkan, artinya hasil tersebut berupa kuantitas atau bentuk fisik dari organisasi, program atau kegiatan. Hasil dimaksud dapat dilihat dari perbandingan (ratio) antara masukan (input) dengan keluaran (output). (b) Tingkat kepuasan yang diperoleh, artinya ukuran dalam efektivitas ini dapat kuantitatif (berdasarkan pada jumlah atau banyaknya) dan dapat kualitatif (berdasarkan pada mutu). (c) Produk kreatif, artinya penciptaan hubungannya kondisi yang kondusif dengan dunia kerja, yang nantinya dapat

menumbuhkan kreativitas dan kemampuan. (d) Intensitas yang akan dicapai, artinya memiliki ketaatan yang tinggi dalam suatu tingkatan intens sesuatu, dimana adanya rasa saling memiliki dengan kadar yang tinggi.

Menurut Misnawati (Rahmadona, A., 2021) maka indikator-indikator yang akan menjadi alat ukur efektivitas kerja adalah sebagai berikut: (a) Efektivitas dalam melakukan kerja sama, yaitu dapat saling bekerja sama dengan pegawai supaya menjadikan pekerjaan yang sulit menjadi mudah. Dalam hal ini setiap pegawai harus mampu bekerja sama dengan baik agar dapat mencapai tujuan yang ingin terwujud. (b) Efektivitas dalam Pemanfaatan Waktu, yaitu dalam hal ini setiap pegawai dituntut supaya bisa menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sesuai dengan ketentuan waktu yang ditetapkan. (c) Efektivitas dalam penggunaan Sarana dan Prasarana, merupakan suatu alat yang menunjang pada pekerjaan. Dengan sarana dan prasarana yang cukup memadai maka pegawai dapat bekerja dengan baik, tanpa adanya sarana dan prasarana yang kurang mendukung maka dapat menghambat pekerjaan. Dalam hal ini pegawai harus mampu memanfaatkan sarana dan prasana yang sudah ada. (d) Efektivitas dalam Kemampuan Adaptasi Kerja, yaitu kemampuan beradaptasi manusia terbatas dalam segala hal, sehingga dengan keterbatasannya ini menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kerja sama dengan orang lain dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. (e) Efektivitas berdasarkan SOP, yaitu pada suatu pekerjaan tidak bisa dilihat dari hasilnya saja tetapi juga bagaimana setiap pegawai bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku dalam pekerjaan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini mengadopsi metode deskriptif kualitatif untuk mengeksplorasi dan menganalisis dengan melakukan observasi lapangan dan wawancara mendalam serta studi dokumen, dan teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif. Untuk mencapai tujuan penelitian, tiga teknik pengumpulan data utama digunakan ; (1) Wawancara mendalam informan kunci Kepala Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Konawe Selatan, Sekretaris Dinas, Kepala Bidang, Kepala Seksi, serta para pegawai kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Konawe Selatan (2) Observasi dengan mengamati efektifitas kerja pegawai, dan (3) Dokumen tentang kinerja pegawai yang dimiliki oleh Kepala Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Konawe Selatan, serta Sekretarisnya. Dalam penelitian ini focus utama yang akan dikaji adalah efektifitas kerja pegawai. Fokus penelitian ini juga sekaligus sebagai Batasan masalah sehingga penelitian ini tidak melebar.

4. Hasil dan Pembahasan

a. Motivasi Kerja Responden

Pemberian motivasi kerja dalam rangka meningkatkan disiplin pegawai dalam tulisan ini dilakukan melalui pemberian dan atau penciptaan kondisi sebagai berikut : (1) penghargaan, (2) tingkat kenyamanan kondisi/lingkungan kerja, (3) makna pengawasan, (4), tanggung jawab, (5) pengembangan diri, (6) pekerjaan itu sendiri, dan (7) kesempatan atau peluang untuk maju.

Suatu hal yang sifatnya manusiawi apabila seseorang karena mendapatkan penghargaan atas tegen prestasi yang telah mereka capai atau sumbangkan kepada tempat dimana mereka bekerja akan berupaya lagi untuk lebih berprestasi. Penghargaan yang dapat memacu motivasi karyawan adalah penghargaan yang bukan sebagai hadiah berdasarkan atas balas kasihan; melainkan hadiah yang didasari oleh keberhasilannya melaksanakan tugas. Penghargaan sebagai tegen prestasi atau ganjaran atas prestasi seseorang bis**a** dalam bentuk moriil maupun dalam bentuk materil. Sebagian orang berpendapat bahwa penghargaan merupakan salah satu bentuk pemberian motivasi; akan tetapi sebagian lagi berpendapat bahwa penghargaan yang diberikan kepada seseorang atas prestasi yang telah mereka capai sesungguhnya bukanlah suatu bentuk motivasi kepada orang yang diberi itu untuk lebih berprestasi; melainkan suatu pengharapan atau daya tarik agar mereka lebih berprestasi supaya mendapatkan penghargaan lagi.

Bagaimana gambaran pemberian penghargaan kepada pegawai di lingkungan Kantor Dinas perindustrian dan perdagangan konawe Selatan. Hasil survei mengenar hal ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel. 1. Tanggapan Responden Tentang Intensitasnya Memperoleh Penghargaan

No	Intensitas	Frekuensi	Persentase
1	Tidak pernah	18	47, 37
2	Jarang/ kadang-kadang	12	31,58
3	Sering	8	21, 05
Jumlah		38	100

Sumber: Survei Lapangan, 2024

Data pada tabel di atas memperlihatkan bahwa dari total 38 responden penelitian ini, lebih banyak diantara mereka yaitu 18 atau (47, 37%) responden yang tidak pernah mendapatkan penghargaan. Sementara yang memberi jawaban bahwa mereka pernah memperoleh penghargaan dengan intensitas jarang/kadang-kadang sebanyak 12atau (31,58%) responden. Lalu yang memberi jawaban sering memperoleh penghargaan sebanyak 8 (21,05%) responden.

Nampak dari jawaban-jawaban responden tersebut di atas yang menunjukkan relatif kurangnya jumlah diantara mereka yang menyatakan pernah menerima penghargaan. Dengan demikian, hendaknya menjadi bahan perhatian oleh pihak yang berwenang untuk meningkatkan intensitas pemberian penghargaan kepada pegawai. Perlu dicatatbahwa ada berbagai jenis bentuk penghargaan, ucapan pujian pun kepada pegawai yangberhasil menyelesaikan tugas pekerjaannya secra tepat waktu merupakan suatu bentukpenghargaan, tetapi apakah bentuk penghargaan yang semacam ini memang dipandang oleh pegawai tersebut sebagai penghargaan atau tidak. Hal-hal semacam ini kiranya periu dicermati oleh pihak atasan sehingga bentuk penghargaan yang diberikan kepadapegawai memang dipandang oleh pegawai sebagai suatu penghargaan.

Secara teoritis pula, faktor kondisi kerja juga mempunyai pengaruh peningkatan motivasi/semangat pegawai. Kondisi kerja yang dimaksud disini adalah kondisi materiil atau kondisi fisik lingkungan kerja yang meliputi sirkulasi udara/ventilasi, ruang kerja, peralatan kerja dan lain-lain. Kondisi kerja yang baik dalam arti nyaman dan mengguga atau mendorong semangat kerja akan berdampak pada kenyamanan pegawai melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya.

Hasil survei lapangan tentang tanggapan responden terhadap kondisi kerja mereka, disajikan pada tabel berikut:

Tabel. 2. Tanggapan Responden Tentang Tingkat Kenyamanan Lingkungan Kerja

No	Tingkat Kenyamanan	Frekuensi	Persentase
1	Tidak nyaman	2	5,26
2	Kurang nyaman	8	21,05
3	Nyaman	28	73,68
Jumlah		38	100

Sumber: Survei Lapangan, 2024

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa hanya ada sejumlah 28 atau (73,68%) responden yang merasakan bahwa kondisi lingkungan fisis kerja mereka terasa nyaman. Kemudian sebanyak 8 atau (21,05%) responden yang memberikan jawaban bahwa kondisi lingkungan kerja mereka kurang nyaman, dan sebanyak 2 (5,26%) responden yang memeberi jawaban bahwa kondisi kerja mereka tidak nyaman.

Selanjutnya, faktor pengawasan dipandang pula mempengaruhi kerja pegawai. Pengawasan yang yang terlalu ketat akan menghilangkan kreasi dan kreatifitas pegawaioleh karena adanya rasa kekhawatiran dan ketakutan pegawai jangan sampai melakukan kesalahan. Selain itu, pengawasan yang terlalu ketat menimbulkan pula beban psikologis bagi pegawai sehingga mereka bekerja hanya karena adanya aturan atau perintah. Sebaliknya, pengawasan yang lemah cenderung melahirkan pola-pola kerja dan pola-pola tindak dari pegawai yang indispliner, bahkan bukan tidak mungkin aturan-aturan tidak lagi dijadikan sebagai koridor acuan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya. Oleh karena itu, pengawasan yang dapat mendorong peningkatan motivasi kerja pegawai adalah pengawasan yang dipandang sebagai pembimbingan dari pihak pengawas/pimpinan terhadap pihak bawahan.

Data hasil survei lapangan mengenai makna pengawasan yang mereka rasakandisajikan pada tabel berikut:

Tabel. 3. Tanggapan Responden Tentang Makna Pengawasan Yang Mereka Rasakan

No	Makna Pengawasan	Frekuensi	Persentase
1	Pengekangan	1	2,63
2	Pembatasan Kreatifitas	10	26, 31
3	Pembimbingan	27	71,06
Jumlah		38	100

Sumber: Survei Lapangan, 2024

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa ada sejumlah 1 atau (2,63%) responden yang merasakan bahwa pengawasan pimpinan terhadap mereka merupakan pengekangan. Kemudian sebanyak 10 atau (26, 31%) responden yang merasakan bahwa pengawasan pimpinan terhadap mereka merupakan pembatasan kreatifitas bawahan. Selanjutnya yang memandang bahwa pengawasan yang dilakukan pimpinan sebagai bentuk pembimbingan sebanyak atau (71,06%) responden.

Faktor lain yang dipandang sebagai faktor pendorong peningkatan motivasi kerja pegawai adalah tanggung jawab. Untuk dapat memberi peluang lebih terbuka bawahanmenunjukkan prestasi adalah dengan memberi kesempatan seluas-luasnya mereka untuk melakukan kreasi dan kreatifitas atas tugas-tugas pekerjaan yang menjadi kewajibannya dengan penuh rasa tanggung jawab. Seorang pegawai tidak akan pernahbisa memikul tanggung jawab apabila tidak pernah diberi kesempatan untuk berlatih memikul tanggung jawab.

Dalam kaitan dengan hal tesebut maka sewajarnyalah pimpinan menerapkan prinsip memberi keleluasaan bawahannya untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya sesuai dengan caranya sendiri dengan tetap berpatokan pada aturan- aturan yang berlaku tanpa intervensi yang terlalu berlebihan dari pihak pimpinan. Dengan demikian, bawahan merasa dihargai dan ia dapat mencurahkan segenap kemanpuan yang mereka miliki untuk menyelesaikan tugas-tugas kewajibannya.

Tabel. 4 Tanggapan Responden Tentang Tingkat Peluang Melaksanakan Tugas Dengan Kreasi dan Kreatifitas Sendiri

No	Tingkat Peluang	Frekuensi	Persentase
1	Peluang kecil	3	7,89
2	Peluang Sedang Peluang tinggi/terbuka	8	21,05
3		27	71,06
Jumlah		38	100

*Sumber: Survei Lapangan, 202*4

Hasil survei lapangan sebagaimana disajikan pada tabel di atas menunjukkan bahwa ada sejumlah 3 (7,89 %) responden memberikan jawaban bahwa kecil peluangmereka untuk dapat melaksanakan tugas pekerjaan dengan sesuai kreasinya. Kemudianyang menjawab bahwa mereka peluang sedang dan peluang tinggi untuk melaksanakan tugas pekerjaan dengan sesuai kreasi dan kreatifitasnya masing-masing sebanyak 8 (21,05%) responden dan 27 (71, 06 %) responden.

Selanjutnya, jawaban responden tentang peluang karier mereka berkembang dengan pekerjaan/tugas yang mereka lakukan disajikan pada tabel 5. Seorang pegawai yang memiliki pandangan bahwa mereka bekerja memiliki peluang yang cukup terbuka untuk mengembangkan kariernya, maka secara teoritis pegawai tersebut akan memilikimotivasi kerja yang tinggi. Akan tetapi apabila ia melihat bahwa peluang untuk mengembangkan diri tertutup atau kecil, maka mereka kurang tertarik untuk menunjukkan prestasi kerja yang optimal.

Tabel. 5. Tanggapan Responden Tentang Peluang Untuk Mngembangkan Karier

No	Peluang	Frekuensi	Persentase
1	Peluang kecil	13	34,21
2	Peluang sedang	17	44,74
3	Peluang sangat terbuka	8	21,05
Jumlah		38	100

*Sumber: Survei Lapangan, 202*4

Data pada tabel di atas memperlihatkan bahwa distribusi tertinggi responden berada pada jawaban peluang sedang untuk mengembangkan karier yang mencapai 17 (44,74%) responden. Kemudian secara berurutan diikuti oleh mereka yang menjawab peluang kecil dan peluang sangat terbuka untuk mengembangkan karier masing-masing sebanyak 13 (34,21%) responden dan 8 (21,05%) responden.

Nampaknya faktor peluang untuk dapat mengebangkan karier belum secara optimal dapat mendorong pegawai pada Dinas perindusrian dan perdaganagan konawe selatan untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi, karena ternyata banyak diantara mereka yang menyatakan peluang mereka untuk mengembangkan kariernya kecil dan sedang.

Secara teoritis seseorang pegawai akan meraksanakan tugas pekerjaan secara baik, benar dan penuh rasa tanggung jawab apabila mereka itu memang memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Motivasi kerja pegawai pun akanmuncul apabila memang memiliki minat yang besar terhadap pekerjaan itu. Apabila pegawai tidak meminati/tertarik

terhadap pekerjaan yang harus mereka lakukan, makayang muncul bukan motivasi kerja yang mendorong tercapainya prestasi kerja, melainkan keengganan dan kebosanan yang biasa berwujud dalam bentuk kemalasan dan ketidak disiplinan.

Data tentang tingkat kerterikan responden terhadap tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya disajikan pada tabel berikut

Tabel. 6 Tanggapan Responden Tentang Ketertarikannya Terhadap Pekerjaannya

No	Tingkat Ketertarikan	Frekuensi	Persentase
1	Kurang Tertarik	1	2,63
2	Tertarik	34	89, 48
3	Sangat tertarik	3	7,89
Jumlah		38	100

*Sumber: Survei Lapangan, 202*4

Data pada tabel 6 tersebut di atas memperlihatkan distribusi tertinggi berada pada tingkat ketertarikan “tertarik” sebanyak 34 (89, 48%) responden, lalu berturut-turut diikuti oleh responden dalam katagori “sangat tertarik” sebanyak 3 (7,89%) responden dan katagori “kurang tertarik” sebanyak 1 (2,63%) responden.

Dengan distribusi data sebagaimana tergambar pada tabel 6 di atas menunjukkan bahwa penugasan pegawai pada jenis tugas pekerjaan yang sesuai dengan minat masing-masing pegawai belum sepenuhnya sesuai dengan minat masing-masing pegawai sehingga belum optimal menjadi faktor pendorong motivasi kerja yang memungkinkan pegawai dapat melaksanakan tugas dengan tekun, rajin dan penuh tanggung jawab yang bermuara pada prestasi kerja yang baik.

Pada dasarnya setiap pegawai selalu ingin berkembang maju. Pegawai yang memiliki pandangan bahwa di lingkungan dimana mereka bekerja, mereka diberi peluang/kesempatan yang memungkinkan dirinya berkembang maju, maka mereka akan tertarik untuk melaksankan tugas-tugas pekerjaan dengan baik dengan harapan dapat mendapatkan kesempetan-kesempetan yang memungkinkan dirinya maju berkembang. Kesempatan-kesempatan yang memungkinkan seseorang dapat meraih kemajuan adalah antara lain kesempatan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan (mengikuti pendidikan formal/sekolah kejenjang yang tinggi, mengikuti kursus-kursus, penataran-penataran, dan peratihan-pelatihan).

Data hasir survei lapangan mengenai peluang responden untuk memperoleh kesempatan untuk memajukan diri dalam bentuk peluang memperoleh kesempatan mengikuti kegiatan pengembangan pengetahuan dan keterampilan disajikan pada tabel7 berikut:

Tabel. 7 Tanggapan Responden Tentang Tingkat Peluang Meningkatkan Pengetahuannya

No	Tingkat Peluang	Frekuensi	Persentase
1	Peluang Kecil	15	39, 48
2	Peluang Sedang	18	47, 37
3	Peluang tinggi/terbuka	5	13,15
Jumlah		38	100

*Sumber: Survei Lapangan, 202*4

Data pada tabel 7 tersebut di atas menunjukkan bahwa dari total 38 respondenpenelitian ini, terbanyak diantara rnereka 18 (47,37%) responden adalah mereka yang menjawab bahwa peluang mereka sedang untuk mengikuti pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi ataupun mengikuti kursus yang memungkinkan mereka dapat bertambah pengetahuan dan keterampilannya. Kemudian pada tingkat peluang kecil sebanyak 15 (39, 48 %) responden. Sedangkan jumlah responden yang memandang bahwa mereka memiliki peluang terbuka untuk mengikuti pendidikan, kursus-kursus dan pelatihan sebanyak 5 (13,15%) responden.

b. Efektifitas Kerja Responden

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektifitas kerja pegawai dibidang penyusunan program kerja dinilai belum optimal, hal ini diakibatkan oleh karena program-programkerja yang telah berhasil disusun tidak sepenuhnya dapat direalisasi dikarenakan berbagai macam hambatan, baik disebabkan oreh kekurang tepat program yang telah disusun dengan kondisi realitas yang sifatnya memang sangat temporer (berubah-ubah)mapun karena kendala finansial dan peralatan.

Berikut ini disajikan pelaksanaan tugas penyusunan tanggapan responden terhadap program kegiatan.

Tabel. 9. Tanggapan Responden Tentang Tingkat Optimalisasi Penyusunan Program Kerja

No	Tingkat Optmalisasi	Frekuensi	Persentase
1 2 3	Rendah Sedang Tinggi	- 20 18	- 52,63 47, 37
Jumlah		38	100

*Sumber: Survei Lapangan, 202*4

Data pada tabel di atas menunjukkan dari 38 responden penelitian ini sebanyak 18 (47, 37%) responden diantaranya yang memberi jawaban bahwa tingkat optimalisasi penyusunan program kegiatan pada Dinas Perindustian dan Perdagangan konawe selatan tingg.Kemudian sebanyak 20 (52,63%) responden memberi jawaban tingkat optimalisasi penyusunan program kegiatan pada Dinas inspektorat kabupaten konawe selatan sedang dalam arti ada beberapa jenis program yang tidak sepenuhnya dapat disealisasikan karena adanya halangan/hambatan yang tidak dapat dielakkan. Sementara itu tidak satupun responden memberi jawaban bahwa tingkat optimalisasi penyusunan program kegiatan pada Dinas inspektorat kabupaten konawe selatan adalah rendah.

Selanjutnya, mengenai efektifitas dalam melaksanakan tugas-tugas administrasi kedinasan sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

Tabel. 10 Tanggapan Responden Tentang Tingkat Efektifitas Penyelesaian Tugas Administrasi

No	Tingkat Efektifitas	Frekuensi	Persentase
1 2 3	Redah Sedang Tinggi	2 8 28	5,26 21,05 73,69
Jumlah		38	100

*Sumber: Survei Lapangan, 202*4

Data pada tabel di atas menunjukkan dari 38 responden penelitian ini sebanyak 28 (73,69%) responden diantaranya yang memberi jawaban bahwa efektifitas pelaksanaan tugas-tugas administasi kedinasan adalah tinggi, sedangkan sebanyak 8 (21,05%) responden memberikan jawaban bahwa efektifitas pelaksanaan tugas-tugasadministasi kedinasan adalah sedang, Kemudian yang memberi jawaban bahwa efektifitas pelaksanaan tugas-tugas administasi kedinasan adalah rendah sebanyak 2 (5,26 %) responden. Bagaimana pula tugas-tugas pelayanan kepada masyarakat. Untuk mengetahui tingkatefektifitas pencapaian sasaran tugas pelayanan kepada masyarakat, maka data tentanghal ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel. 11 Tanggapan Responden Tentang Tingkat Efektifitas Penyelesaian Tugas Pelayanan Masyarakat

No	Tingkat Efektifitas	Frekuensi	Persentase
1	Rendah	5	13,16
2	Sedang	13	34,21
3	Tinggi	20	52,63
Jumlah		38	100

*Sumber: Survei Lapangan, 202*4

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa ada sebanyak 20 (52,63%) responden yangmemberi jawaban bahwa efektifitas pelaksanaan tugas-tugas pelayanan masyarakat adalah tinggi. Selanjutnya, sejumlah 13 (34,21%) responden memberi jawaban bahwa efektifitas pelaksanaan tugas pelayanan masyarakat adalah sedang. Sementara yang memberikan jawaban efektifitas pelaksanaan tugas pelayanan masyarakat adalahrendah sebanyak 5 (13,16%) responden.

Sejauhmana efektifitas pelaksanaan tugas operasional. Data hasil survei tentang hal inidisajikan pada tabel berikut:

Tabel. 12 Tanggapan Responden Tentang Tingkat Efektifitas Pelaksanaan Tugas Operasional

No	Tingkat Efektifitas	Frekuensi	Persentase
1	Rendah	4	10,52
2	Sedang	19	50,00
3	Tinggi	15	39, 48
Jumlah		38	100

*Sumber: Survei Lapangan, 202*4

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa ada sebanyak 4 (10,52%) responden yang mernberi tanggapan bahwa efektifitas pelaksanaan tugas operasional adalah rendah. Kemudian sebanyak 19 (50,00%) responden yang memberi tanggapan bahwa efektifitas pelaksanaan tugas operasional adalah sedang, dan yang memberi tanggapan bahwa efektifitas pelaksanaan tugas operasional tinggi sebanyak 15 (39, 48%) responden.

Untuk melihat/mengukur tingkat efektifitas kerja pegawai di lingkungan Kantor Dinas Perindustrian dan perdagangan konawe selatan dilakukan dengan mengakumulasikan skorpencapaian skor empat jenis efektifitas kerja, yaitu (1) Efektifitas penyusunan program

kegiatan, (2) efektifitas pelaksanaan tugas administrasi, (3) efektifitas pelaksanaan tugas pelayanan masyarakat dan (4) efektifitas pelaksanaan tugas operasional.

Akumulasi skor dari tujuh faktor diatas bergerak dari skor terendah 4.0 dan tertinggi. Skor inilah menjadi pengelompokan tingkat efektifitas kerja pegawai, yaknisebagai berikut :

a. Skor 4 disebut tingkat efektifitas kerja pegawai Kantor Dinas perindurtian dan perdagangan Konawe Selatan

b. Skor 9,4-14,7 disebut tingkat efektifitas kerja pegawai Kantor Dinas perindurtian dan perdagangan Konawe Selatan sedang.

c. Skor >14 disebut tingkat efektifitas kerja pegawai Kantor Dinas perindurtian dan perdagangan Konawe Selatan tinggi.

Data tentang nila rata-rata skor pencapaian jawaban responden sebagaimanadimaksudkan diatas disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel. 13. Distribusi Responden Menurut Tingkat Efektifitas Kerja

No	Tingkat Efektifitas	Frekuensi	Persentase
1 2 3	Rendah Sedang Tinggi	2 22 14	5,26 57,89 36,85
Jumlah		38	100

*Sumber: Survei Lapangan, 202*4

Data akumulasi pencapaian skor jenis-jenis efektifitas kerja pegawai tersebut di atas menunjukkan bahwa responden terdistribusi pada semua tingkatan efektifitas kerja dengan rincian sebagai berikut :

(a) Rendah terhadap 2(5,26%) responden,

(b) Sedang terhadap 22 (57,89%) responden; dan

(c) Tinggi terhadap 14 (36,85%) responden.

5. Kesimpulan

Adapun yang menjadi Kesimpulan penelitian ini, (a) Tingkat efektifitas kerja pegawai Dinas Kantor Dinas perindurtian dan perdagangan Konawe Selatan menunjukkan masih ada sebanyak 20,0% yang berada pada tingkatan disiplin rendah. Sedangkan yang lainnya telah berada pada tingkat disiplin kisaran sedang hingga tinggi. (b) Hubungan antara motivasi dengan efektifitas kerja pegawai pada Kantor Kantor Dinas perindurtian dan perdagangan Konawe Selatan menunjukkan: jika pegawai miliki tingkat motivasi kerja yang lemah, maka mereka cenderung pula memiliki tingkat efektifitas kerja yang rendah. Sebaliknya, jika pegawaimemiliki tingkat motivasi kuat, maka mereka cenderung pula memiliki tingkatefektifitas kerja yang tinggi. Sementara itu pegawai yang memiliki tingkat motivasi yang sedang, maka cenderung pula tingkat efektifitas kerja mereka berada pada tingkat yang sedang pula.

Referensi

Anonimius , 2004. lJndang-lJndang No.32 Tahtun 2004 *tentang Pemeintahani Daerah dan undang-undang Namor 33 Tahun 2004 tentang Peimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah*. Kuraiko Pratama, Bandung.

_____, 2001. Peraturan Pemeintah No. 30 tahun 1980 *Tentang Pembinaan Disiplin Pegawai Negeri sipil*. cita Umbara, Bandung.

Hasibuan, Malayu S.P. 1996. *Organisasi dan Motivasi Dasar PeningkatanProduktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta.

H. Nainggolan, 1999. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, cetakan Kesembilan.

Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 48 Tahun 1996 *tentang PedomanOrganisasi dan Tata Kerja Pemerintah.*

Komaruddin, 1990. *Manaiemen Berdasarkan Sasaran*, Bumi Aksara, Jakarta.

Manullang, M. 2003. *Manaiemen Personalia*, Ghalia lndoensia, Jakarta

Moekijat, 1989, *Manajemen Kepegawaian*, cv. Mandar Maju, Bandung, 1995.

Moenir A. S., 2000, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Gunung Agung, Jakarta'

Paramitha Budhi, 1992, *Pendekatan Disiptinisasi Dalam Peningkatan Efektivitas Kerja*, Aksara Baru, Jakarta.

Rinto, Hadi, Heru Prasadja, 1991. *Langkah-Langkah penelitian Sosial*, Arcan,Jakarta.

Sanvoto, 1993. *Dasar-Dasar organisasi dan Manajemen*, Ghalia lndoensia, Jakarta.

Siagian S. P., 2001. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Bumi Aksara, Jakarta.

Shofiana Syam (2020) Pengaruh Efektifitas dan Efesiensi kerja terhadap Kinerka Pegawai pada Kantor Kecamatan Banggae Timur . Politeknik Informatika Nasional. Jurnal Ilmu Manajemen p-ISSN: 2714-6332–e-ISSN: 2714-6324 Vol.4 Nomor 2 Agustus 2020