KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI USAHA KECIL MENENGAH DAN PERDAGANGAN KOTA BANJAR JAWA BARAT

EMPLOYYE PERFORMANCE OF COOPERATIVE SMALL MICRO MEDIUM ENTERPRISES AND TRADE OFFICE IN BANJAR, WEST JAVA

Sarah Rosalia, Rosidah
Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta
Email: sarah.rosalia2016@student.uny.ac.id, rosidah@uny.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Kualitas pekerjaan pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar. (2) Kuantitas pekerjaan pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar. (3) Penggunaan waktu dalam bekerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar. (4) Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar yang berjumlah 64 orang. Data dikumpulkan dengan cara pembagian kuisioner, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kualitas kinerja pegawai dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar termasuk ke dalam kategori rendah dengan persentase sebesar 45,31%. (2) Kuantitas kinerja pegawai dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar termasuk ke dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 23,44%. (3) Penggunaan waktu bekerja pegawai dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar termasuk ke dalam kategori sangat rendah dengan persentase sebesar 26,56%. (4) Kerja sama pegawai dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar termasuk ke dalam kategori sangat rendah dengan persentase sebesar 43,75%.

Kata Kunci: ***Pegawai, Kinerja***

Abstract

This study aims to determine: (1) the quality of work of employees of the Office of Cooperatives, Small and Medium Enterprises and Trade of Banjar City. (2) Quantity of work of employees of the Office of Cooperatives, Small and Medium Enterprises and Trade of Banjar City. (3) The use of time in the work of employees of the Office of Cooperatives, Small and Medium Enterprises and Trade of Banjar City. (4) Cooperation with other people in the work of employees of the Office of Cooperatives, Small and Medium Enterprises and Trade of Banjar City. This research uses quantitative research. The population and sample in this study were all employees of the Office of Cooperatives, Small and Medium Enterprises and Trade in Banjar City, amounting to 64 people. Data were collected by distributing questionnaires, observation, and documentation. The data analysis technique used is descriptive statistics. The results showed that: (1) The quality of performance of employees of the Small and Medium Enterprises and Trade Cooperatives in Banjar City was included in the low category with a percentage of 45.31%. (2) The quantity of performance of employees of the Small and Medium Enterprises Cooperatives and Trade of Banjar City is included in the high category with a percentage of 23.44%. (3) The use of working time for employees of the Banjar City Small and Medium Enterprises and Trade Cooperatives is included in the very low category with a percentage of 26.56%. (4) Cooperation between employees of Banjar City Small and Medium Enterprises and Trade Cooperatives is included in the very low category with a percentage of 43.75%..

Keywords: Employee, Performance

Pendahuluan

Pada era modern ini, segala aspek kehidupan telah berkembang pesat. Hal ini ditandai dengan berkembangnya teknologi, informasi, pelayanan, jasa hingga produk. Dengan kondisi demikian, individu, komunitas, lembaga swasta hingga dinas atau instansi pemerintahan sekalipun dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan dan perkembangan yang terjadi agar mencapai keberhasilan kerja. Tentu, untuk mencapai pada keberhasilan kerja, suatu organisasi harus memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Musabab, meski organisasi memiliki sarana dan prasarana yang memadai tapi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka target dan kegiatan yang telah direncakan sebelumnya tidak akan berjalan dengan baik. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas juga, suatu organisasi akan mampu menorehkan catatan kinerja yang baik.

Kinerja merupakan gambaran yang berkaitan dengan seberapa besar tingkat pencapaian atas pelaksanaan suatu kegiatan dalam organisasi. Kinerja juga merupakan suatu capaian atau kontribusi pegawai pada suatu organisasi. Berkenaan dengan kinerja, aspek tersebut merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Tingginya kinerja pegawai memudahkan organisasi untuk mencapai tujuan, begitu pula sebaliknya, dengan rendahnya kinerja pegawai maka organisasi akan semakin sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berkenaan dengan kinerja pegawai, sejatinya dapat diukur melalui indikator kinerja yang diwujudkan dalam suatu penilaian. Dengan melakukan pengukuran kinerja pegawai, suatu organisasi dapat mengetahui sejauh mana tingkat kinerja pegawai sehingga organisasi dapat memberikan umpan balik kepada pegawai atas hasil pengukuran kinerjanya. Pengukuran kinerja juga bertujuan untuk mendorong perbaikan kerja dan meningkatkan kualitas pegawai.

Pengukuran kinerja pegawai dapat dilakukan pada organisasi pemerintah atau swasta. Khusus pada pengukuran kinerja yang dilakukan pada organisasi pemerintah, dapat berpedoman pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 75 Tentang Penilalain Kinerja. Pada pasal 5 dijelaskan bahwa penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier.

Berkaitan dengan pengukuran kinerja, dalam Setiawati (2020: 1) disebutkan bahwa untuk mengukur kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan teori kinerja pegawai dari John Miner dengan empat dimensi utama yakni kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja, dan kerjasama. Selain itu, dalam Manengkey (2020: 51) disebutkan bahwa dalam melakukan analisis pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat pada dua aspek utama yakni sistem penempatan pegawai dan sistem kerja pegawai.

Apabila ditinjau lebih lanjut mengenai aspek kinerja pegawai pemerintahan, urgensi atas kegiatan pengukuran kinerja memiliki kepentingan yang sangat besar. Mengingat, masih banyaknya kejadian tentang rendahnya kinerja pegawai pada kantor pemerintahan. Terlebih, sebagai unsur aparatur pemerintah, pegawai sekaligus sebagai abdi negara dan abdi masyarakat mempunyai peranan yang sangat penting, yaitu sebagai pemikir, perencana, penggerak partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 sekaligus berperan sebagai pengendali dan pengawas pelaksanaan pembangunan. Dalam hal ini sangat jelas bahwa kedudukan dan peranan pegawai negeri sangat penting, sebagaimana dikemukakan di dalam Undang-Undang Kepegawaian No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian bahwa dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan PNS yang dapat bertugas sebagai abdi masyarakat dan mampu menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata.

Salah satu kantor pemerintah yang harus ditelaah kinerja pegawainya adalah dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar. Pengukuran kinerja terhadap kantor dinas ini bertujuan untuk meningkatkan citra dan kinerja instansi pemerintah menuju ke arah professionalisme dan terciptanya pemerintahan yang baik *(good governance).* Tujuan utama lainya dari adanya pengukuran kinerja adalah untuk melihat apakah pegawainya telah mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif, dan profesional atau tidak. Observasi tersebut

dilakukan dengan menggunakan empat fokus utama yaitu kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam bekerja, dan kerja sama.

Hasil observasi menunjukan bahwa kantor dinas yang beralamat di Jl. Brigjen Isa, Km. 2, Purwaharja, Kota Banjar ini merupakan unit kerja pemerintahan kota yang bertanggung jawab secara langsung kepada Wali Kota sesuai dengan Peraturan Wali Kota Banjar No. 46 Tahun 2018. Pada dinas ini sendiri, mayoritas pegawai berstatus sebagai PNS dengan rerata pegawainya adalah lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) atau golongan 2 pada jenjang karir PNS. Hasil lain dari observasi diketahui bahwa dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar terdiri atas lima bagian yaitu bagian umum dan kepegawaian, bagian perencanaan dan keuangan, bagian koperasi dan UMKM, bagian perdagangan, serta bagian perindustrian. Kinerja untuk setiap bagian tersebut belum diketahui kualitasnya. Pada dasarnya, kualitas berkaitan dengan tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan. Kualitas kerja juga terkait dengan mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan.

Kuantitas kinerja pegawai dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar ditinjau dari capaian target kerja secara keseluruhan dan per individu. Kuantitas kerja pegawai dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar untuk seluruh bagian tidak ada yang mencapai 100%, baik untuk ketercapaian target dokumen maupun kegiatan.

Tabel 1. Ketercapaian Target Dokumen Kerja Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar Pada Setiap Unit Kerja Tahun 2020

No	Pernyataan	Persentase
1	Bag. Umum dan Kepegawaian	75%
2	Bag. Perencanaan dan Keuangan	50%
3	Bag. Koperasi dan UMKM	62.5%
4	Bag. Perdagangan	66.66%
5	Bag. Perindustrian	80%
	Total	68.75%

Tabel 2. Ketercapaian Target Kegiatan Kerja Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar Pada Setiap Unit Kerja Tahun 2020

No	Pernyataan	Persentase
1	Bag. Umum dan Kepegawaian	73.7%
2	Bag. Perencanaan dan Keuangan	64.10%
3	Bag. Koperasi dan UMKM	55.55%
4	Bag. Perdagangan	64.93%
5	Bag. Perindustrian	44.11%
	Total	63.04%

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, diketahui bahwa ketidaktercapaian kinerja diakibatkan oleh beberapa hal. Pertama, adanya sistem kerja yang kurang mendukung. Ketidakjelasan tersebut dapat terlihat dari tidak adanya kejelasan mengenai tugas pokok dan fungsi seorang pegawai. Kedua, minimnya inovasi dan kreatifitas yang dilakukan oleh pekerja dalam menyelesaikan setiap target pekerjaan.

Hasil ketercapaian kinerja tersebut membuat peneliti menelaah lebih jauh mengapa kondisi demikian terjadi pada dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar. Cara yang digunakan dalam menelaah ketidaktercapaian kinerja adalah dengan melakukan wawancara bersama Kepala Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, diketahui bahwa ketidaktercapaian kinerja diakibatkan oleh beberapa hal. Pertama, adanya sistem kerja yang kurang mendukung. Ketidakjelasan tersebut dapat terlihat dari tidak adanya kejelasan mengenai tugas pokok dan fungsi seorang pegawai. Kedua, minimnya inovasi dan kreatifitas yang dilakukan oleh pekerja dalam menyelesaikan setiap target pekerjaan.

Hasil kuantitas di atas hanya menunjukkan tingkat ketercapaian dan belum menunjukkan persepsi kuantitas kinerja dari pegawai secara individu. Hal yang sama terdapat pada aspek penggunaan waktu dan kerja sama. Ketidaktahuan mengenai kualitas, kuantitas, penggunaan waktu, dan kerja sama karena belum dilakukanya analisis kinerja pegawai dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar. Berdasarkan uraian tersebut, maka penting kemudian dilakukan suatu analisis terhadap kinerja pegawai dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar.

Analisis tersebut memiliki empat tujuan utama yakni untuk mengetahui kualitas pekerjaan pegawai, untuk mengetahui kuantitas pekerjaan pegawai, untuk mengetahui penggunaan waktu dalam bekerja pegawai, dan untuk mengetahui kerjasama dengan orang lain dalam bekerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian kuantitatif. Sugiyono (2018: 11) menyebut bahwa "penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan dapat digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu". Sugiyono (2018: 11) juga menjelaskan bahwa "dalam penelitian kuantitatif, data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen penilaian dengan analisis yang bersifat statistik". Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif. Sugiyono (2018: 21) mengatakan bahwa "pendekatan deskriptif adalah suatu metode penelitian yang ditujukan guna menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik yang berlangsung pada saat ini atau saat yang lampau".

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan September 2021- April 2022.

Populasi/Sampel Penelitian

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian populasi. Penetapan tersebut karena semua populasi yaitu 64 pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar dijadikan sebagai responden penelitian.

Data, Intrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Instrumen yang digunakan dalam pada penelitian ini, data yang digunakan adalah data kuantitatif. Instrumen utama yang digunakan adalah kuisioner. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, dokumentasi, dan pembagian kuisioner. Kuisioner yang digunakan pada penelitian ini memiliki empat indikator yaitu kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam bekerja, dan kerjasama.

Kuisioner yang digunakan merupakan kuisioner tertutup karena setiap butir pertanyaan dalam kuisioner ditentukan oleh peneliti dengan menggunakan skala *likert* 1 sampai 5 yaitu sangat setuju, setuju, netral/tidak tahu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Uji coba instrument dilakukan kepada 64 pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar.

Instrument di uji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan rumus *product moment correlation* serta aplikasi *SPSS 25 for windows.* Instrumen dapat dikatakan valid apabila R hitung lebih besar dari R tabel (Rhitung>Rtabel). Pada uji validitas, nilai R tabel yang digunakan sebesar 0,246. Keputusan demikian didasarkan pada jumlah N (responden) sebanyak 64 dengan signifikansi sebesar 5% (0,05).

Berdasarkan hasil uji validitas, dari 32 butir kuisioner, 30 dinyatakan valid dan 2 diantaranya dinyatakan tidak valid. Adapun dua butir kuisioner yang tidak valid adalah nomor 2 dan 10. Dengan demikian, maka kedua butir tersebut dibuang dan tidak diikutsertakan dalam proses analisis berikutnya.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Uji signifikansi dilakukan dengan taraf kesalahan 5%. Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha > 0.600*. Berdasarkan hasil analisis reliabilitas yang telah dilakukan, didapatkan skor *Cronbach Alpha* sebesar 0,724. Skor tersebut termasuk ke dalam kategori cukup. Keputusan pemilihan kategori tersebut didasarkan atas pendapat Arikunto (2018: 319) yang menyebut bahwa rentang skor 0,600 hingga 0,800 termasuk ke kategori reliabilitas cukup.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif. Ghazali (2017: 19) menyebut bahwa dengan menggunakan statistik deskriptif akan mampu memberikan gambaran dan deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai maksimal, minimal, standar deviasi, *mean*, dan kategorisasi.

Perhitungan nilai *mean* dan *standart deviasi* adalah sebagai berikut.

Mi = ½ (nilai max + nilai min) … (1)

Sdi = 1/6 (nilai max – nilai min) … (2)

Kategori skor yang didapatkan diinterpretasikan dengan menggunakan rumusan yang diungkapkan oleh Mardapi (2018: 123).

Tabel 3. Kategori Skor

Skor	Kategori
X > (Mi + 1.5 Sdi) … (3)	Sangat baik
(Mi + 0.5 Sdi) < X < (Mi + 1.5 Sdi) … (4)	Tinggi
(Mi – 0.5 Sdi) < X < (Mi + 0.5 Sdi) … (5)	Sedang
(Mi – 1.5 Sdi) < X < (Mi – 0.5 Sdi)	Rendah
X < (Mi – 1.5 Sdi) … (6)	Sangat Rendah

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Pada penelitian ini, responden utama adalah pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar yang berjumlah 64 orang. Karakteristik responden dibedakan menjadi tiga berdasarkan usia, pendidikan, dan jenis kelamin.

Karakteristik responden berdasarkan usia

Pada penelitian ini, responden dengan rentang umur 21-35 berjumlah 19 orang, 36-55 berjumlah 38 orang, dan >56 berjumlah 7 orang. Adapun persentase atas hal tersebut dapat dilihat pada tabel 9 di bawah ini.

Tabel 9. Responden Berdasarkan Usia

No	Rentang Usia	Jumlah	Persentase
1	21-35	19	29,69%
2	36-55	38	59,37%
3	>56	7	10,94%
	Jumlah	64	100%

Sumber: DKUKMP Kota Banjar 2021

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Pada penelitian ini, responden dengan kriteria sebagai lulusan strata 2 (S2) sebanyak 9 orang, lulusan strata 1 (S1) sebanyak 19 orang, lulusan diploma III (DIII) sebanyak 9 orang, lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) sebanyak 26 orang, dan lulusan Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebanyak 1 orang. Adapun persentase responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 10 di bawah ini.

Tabel 10. Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Rentang Usia	Jumlah	Persentase
1	S2	9	14,06%
2	S1	19	29,68%
3	DIII	9	14,06%
4	SMA	26	40,62%
5	SMP	1	1,5%
	Jumlah	64	100%

Sumber: DKUKMP Kota Banjar 2021

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Pada penelitian ini, responden laki-laki berjumlah 43 orang dan responden perempuan berjumlah 21 orang. Adapun persentase responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 11 di bawah ini.

Tabel 11. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Rentang Usia	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	43	67,18%
2	Perempuan	21	32,82%
	Jumlah	64	100%

Sumber: DKUKMP Kota Banjar 2021

Analisis Deskriptif Kualitas

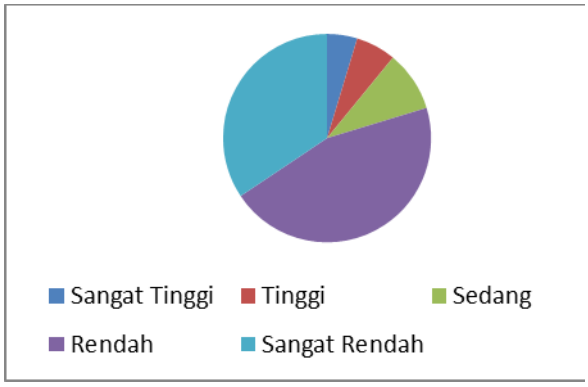
Kualitas merupakan tingkat baik buruknya suatu hal yang berkenaan dengan pekerjaan. Kualitas juga merupakan tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan seorang pekerja. Data kualitas kinerja didapatkan dari kuisioner yang disebarkan kepada pegawai dengan jumlah nomor butir sebanyak 7 pertanyaan. Indikator utama kualitas terdiri atas tiga poin antara lain tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan. Tingkat kesalahan berkaitan dengan banyaknya kekeliruan yang dilakukan oleh seorang pegawai saat melaksanakan tugas. Kerusakan berkaitan dengan tingkat kerusakan yang dilakukan oleh seorang pegawai saat melaksanakan tugas. Adapun kecermatan berkenaan dengan kecerdikan serta inovasi yang dilakukan oleh

seorang pegawai agar pekerjaan yang diemban benar dan tepat.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, didapatkan nilai *max* (terbesar) sebesar 29 dan nilai *min* (terkecil) sebesar 19.Berdasarkan perhitungan dengan persamaan 1 didapatkan nilai *mean* sebesar 24. Berdasarkan perhitungan dengan persamaan 2 didapatkan nilai *standar deviasi* sebesar 1,7. Hasil perhitungan kategori skor pada variabel kualitas menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian terhadap variabel kualitas kinerja dalam kategori rendah dengan persentase sebesar 45,31% atau sebanyak 29 responden.

Tabel 4. Kategori Skor Kualitas

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	X > (Mi + 1.5 Sdi)	3	4,68%
Tinggi	(Mi + 0.5 Sdi) < X < (Mi + 1.5 Sdi)	4	6,25%
Sedang	(Mi – 0.5 Sdi) < X < (Mi + 0.5 Sdi)	6	9,37%
Rendah	(Mi – 1.5 Sdi) < X < (Mi – 0.5 Sdi)	29	45,31%
Sangat Rendah	X < (Mi – 1.5 Sdi)	22	34,37%
	Jumlah	64	100%



Gambar 1. *Pie Chart* Kategori Skor Kualitas

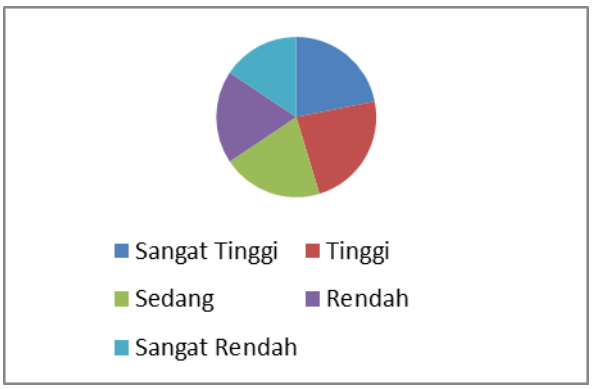
Analisis Deskriptif Kuantitas

Kuantitas merupakan banyaknya jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai. Data kuantitas pekerjaan didapatkan dengan cara menyebarkan angket pada pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar dengan jumlah 7 butir pertanyaan. Indikator utama dari kuantitas adalah persepsi mengenai volume dan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Kuantitas juga menunjukkan berat atai tidaknya suatu pekerjaan berdasarkan persepsi seorang pekerja.

Hasil analisis deskriptif awal ditemukan data bahwa nilai maksimal yang didapatkan adalah 32 dan nilai minimal adalah 19. Berdasarkan perhitungan dengan persamaan 1 didapatkan nilai *mean* sebesar 25,5. Berdasarkan perhitungan dengan persamaan 2 didapatkan nilai *standar deviasi* sebesar 2,21. Hasil perhitungan kategori kuantitas menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian terhadap variabel kuantitas dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 23,44% atau sebanyak 15 responden.

Tabel 5. Kategori Skor Kuantitas

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	X > (Mi + 1.5 Sdi)	14	21,87%
Tinggi	(Mi + 0.5 Sdi) < X < (Mi + 1.5 Sdi)	15	23,44%
Sedang	(Mi – 0.5 Sdi) < X < (Mi + 0.5 Sdi)	13	20,31%
Rendah	(Mi – 1.5 Sdi) < X < (Mi – 0.5 Sdi)	12	18,75%
Sangat Rendah	X < (Mi – 1.5 Sdi)	10	15,63%
	Jumlah	64	100%



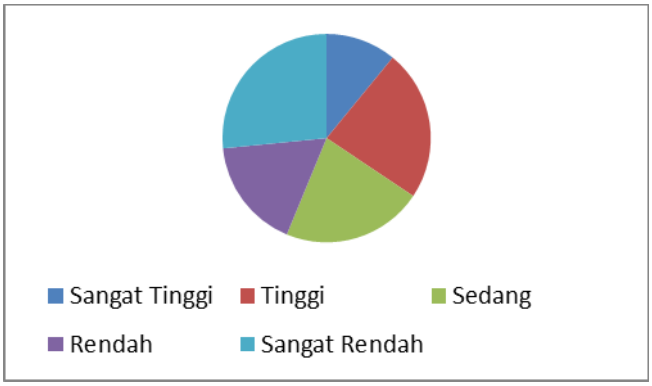
Gambar 2. *Pie Chart* Kategori Skor Kuantitas

Analisis Deskriptif Penggunaan Waktu

Penggunaan waktu dalam bekerja adalah keefektifan seseorang dalam menggunakan waktu untuk menyelesaikan setiap pekerjaan. Penggunaan waktu dalam bekerja terdiri atas tiga indikator utama yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, dan waktu kerja efektif. Tingkat ketidakhadiran berkaitan dengan absensi seorang pegawai. Keterlambatan berkaitan dengan ketepatan waktu seorang pegawai saat masuk kerja. Adapun waktu kerja efektif merupakan jumlah jam kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam satu hari. Data penggunaan waktu dalam bekerja didapatkan dari penyebaran kuisioner dengan jumlah butir soal sebanyak 8 pertanyaan. Berdasarkan perhitungan dengan persamaan 1 didapatkan nilai *mean* sebesar 30,5. Berdasarkan perhitungan dengan persamaan 2 didapatkan nilai *standar deviasi* sebesar 2,55. Hasil perhitungan kategori skor penggunaan waktu menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel penggunaan waktu dalam kategori sangat rendah dengan persentase sebesar 26,56% atau sebanyak 17 responden.

Tabel 6. Kategori Skor Penggunaan Waktu

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	X > (Mi + 1.5 Sdi)	7	10,93%
Tinggi	(Mi + 0.5 Sdi) < X < (Mi + 1.5 Sdi)	15	23,43%
Sedang	(Mi – 0.5 Sdi) < X < (Mi + 0.5 Sdi)	14	21,87%
Rendah	(Mi – 1.5 Sdi) < X < (Mi – 0.5 Sdi)	11	17,18%
Sangat Rendah	X < (Mi – 1.5 Sdi)	17	26,56%
	Jumlah	64	100%



Gambar 3. *Pie Chart* Kategori Skor Penggunaan Waktu

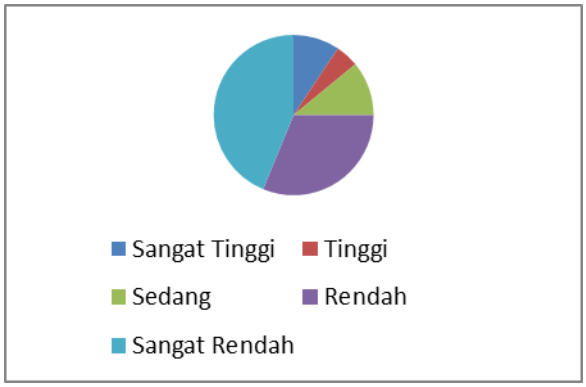
Analisis Deskriptif Kerja Sama

Kerja sama adalah kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh beberapa orang untuk mencapai tujuan bersama. Data variabel kerja sama didapatkan dari pembagian kuisioner yang bagikan pada pegawai dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar dengan jumlah butir sebanyak 8 pertanyaan. Indikator utama kerja sama adalah kemampuan seorang pegawai dalam melakukan kerja sama. Hasil analisis awal menunjukan bahwa nilai maksimal sebesar 36 dan nilai minimal sebesar 23. Berdasarkan perhitungan dengan persamaan 1 didapatkan nilai *mean* sebesar 29,5. Berdasarkan perhitungan dengan persamaan 2 didapatkan nilai *standar deviasi* sebesar 2,21.

Hasil perhitungan kategori skor kerja sama menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel kerja sama dalam kategori sangat rendah dengan persentase sebesar 43,75% atau sebanyak 28 responden.

Tabel 7. Kategori Skor Kerja sama

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	X > (Mi + 1.5 Sdi)	6	9,37%
Tinggi	(Mi + 0.5 Sdi) < X < (Mi + 1.5 Sdi)	3	4,68%
Sedang	(Mi – 0.5 Sdi) < X < (Mi + 0.5 Sdi)	7	10,93%
Rendah	(Mi – 1.5 Sdi) < X < (Mi – 0.5 Sdi)	20	31,25%
Sangat Rendah	X < (Mi – 1.5 Sdi)	28	43,75%
	Jumlah	64	100%



Gambar 4. *Pie Chart* Kategori Kerja sama

Pembahasan

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar. Tinjauan kinerja pegawai tersebut menggunakan teori yang dikembangkan oleh John Mayer (Setiawati, 2020: 1) dengan empat variabel utama yaitu kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam bekerja, dan kerja sama. Kualitas berkenaan dengan tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan pegawai dalam bekerja. Kuantitas berkenaan dengan jumlah pekerjaan yang dihasilkan. Penggunaan waktu dalam bekerja berkenaan tingkat ketidakhadiran, keterlambatan waktu kerja efektif atau jam kerja yang hilang. Kerja sama berkenaan dengan tata cara kerja sama yang dilakukan dengan pegawai lain.

Sampel berjumlah 64 pegawai. Hasil analisis karakteristik responden menunjukan bahwa dengan rentang umur 21-35 berjumlah 19 orang, 36-55 berjumlah 38 orang, dan >56 berjumlah 7 orang. Responden dengan kriteria sebagai lulusan strata 2 (S2) sebanyak 9 orang, lulusan strata 1 (S1) sebanyak 19 orang, lulusan diploma III (DIII) sebanyak 9 orang, lulusan SMA sebanyak 26 orang, dan lulusan Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebanyak 1 orang. Sementara responden berdasarkan jenis kelamin terdiri atas 43 orang laki-laki dan 21 orang perempuan.

Hasil analisis deskriptif pada variabel kualitas menunjukan bahwa skor maksimal yang diperoleh adalah 29 dan skor minimal yang diperoleh sebesar 19. Hasil skor untuk *mean* sebesar 24 dan 1,7 untuk *standar deviasi.* Hasil kategorisasi menunjukan bahwa kecenderungan variabel kualitas kinerja Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar berada dalam kategori rendah sebanyak dengan persentase sebesar 45,31% (29 responden). Kategori rendah pada variabel kualitas menunjukan bahwa pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar masih memiliki permasalahan pada tingkat kesadaran dan kecermatan pegawai dalam bekerja.

Hasil di atas selaras dengan temuan awal peneliti. Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar, SDM yang memiliki kompetensi baik dalam bekerja jumlahnya sangat terbatas. Hal tersebut juga diakibatkan oleh minimnya inovasi dan kreatifitas yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas. Untuk meningkatkan kinerja pada aspek kualitas, dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar dapat membuat suatu pelatihan agar kompetensi pegawai meningkat. Selain itu, dapat juga dilakukan studi banding pada kantor dinas lain agar pegawai memiliki wawasan penyelesaian pekerjaan yang baik dan berkualitas.

Pada variabel kuantitas butir kuisioner berjumlah 7 pertanyaan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif didapatkan skor maksimal sebesar 32 dan nilai minimal adalah 19. Nilai *mean* pada variabel kuantitas sebesar 25,5 dengan standar deviasi sebesar 2,21. Hasil kategorisasi menunjukan bahwa kecenderungan variabel kuantitas kinerja Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 23,44% (15 responden). Hasil tersebut selaras dengan temuan awal peneliti, di mana pada ketercapaian target kegiatan Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar pada setiap Unit Kerja Tahun 2020 sebesar 68,75% serta ketercapaian target dokumen kerja Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar pada setiap Unit Kerja Tahun 2020 sebesar 63,04%. Untuk meningkatkan dan mempertahankan kuantitas pekerjaan, pegawai dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar harus menyesuaikan pola kerja dengan standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Pegawai juga dapat meningkatkan kompetensi agar pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat dikerjakan secara maksimal dan sesuai dengan target yang telah dicanangkan sebelumnya.

Pada variabel penggunaan waktu dalam bekerja, data didapatkan dari penyebaran kuisioner dengan jumlah butir soal sebanyak 8 pertanyaan. Berdasarkan hasil analisis, skor maksimal pada kuisioner ini sebesar 38 dan skor minimal adalah 23. Hasil perhitungan *mean* dan *standar deviasi* menunjukan skor 30,5 dan 2,22. Hasil kategorisasi menunjukan bahwa kecenderungan variabel penggunaan waktu dalam bekerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar berada pada kategori sangat rendah dengan persentase sebesar 26,56% (17 responden).

Hasil tersebut selaras dengan temuan awal, di mana penggunaan waktu tersebut dapat berada pada kategori sangat rendah akibat adanya sistem kerja yang kurang mendukung. Ketidakjelasan tersebut dapat terlihat dari tidak adanya kejelasan mengenai tugas pokok dan fungsi seorang pegawai. Atas temuan tersebut, sebaiknya pimpinan dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar melakukan penyelarasan dalam tugas pokok dan fungsi pegawai. Pimpinan dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar juga sebaiknya melakukan pembuatan tata kerja baru yang dianggap lebih efektif dan efisien dalam penyelesaian pekerjaan.

Analisis terakhir dilakukan terhadap variabel kerja sama. Data variabel kerja sama didapatkan dari kuisioner yang dibagikan pada pegawai dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar dengan jumlah butir sebanyak 8 pertanyaan. Hasil analisis awal menunjukan bahwa nilai maksimal sebesar 36 dan nilai minimal sebesar 123. Nilai *mean* kerja sama sebesar 29,5 dan nilai *standar deviasi* sebesar 2,21.

Hasil kategorisasi menunjukan bahwa kecenderungan variabel kerja sama Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar berada dalam kategori sangat rendah dengan persentase 43,75% (28 responden). Fenomena demikian dilatarbelakangi oleh dua hal yakni adanya beban kerja yang dirasa tinggi oleh pegawai dan tidak adanya inovasi serta kreatifitas pegawai dalam melaksanakan tugas.

Tingginya beban kerja membuat setiap pegawai fokus pada permasalahanya masing-masing. Sementara tidak adanya inovasi dan kreatifitas membuat setiap pegawai kebingunan dalam mebuat pola kerja sama dengan pegawai lain. Atas temuan tersebut, sebaiknya pimpinan dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar membuat suatu kelompok kerja dalam penyelesaian pekerjaan.

Hasil penelitian ini selaras dengan kajian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitria (2017) dengan objek penelitian adalah Subbag Umum Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY. Pada penelitian tersebut disimpulkan bahwa administrasi surat dikategorikan kurang baik karena mendapatkan persentase sebesar 57,1%. Kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pengelolaan arsip dikategorikan baik dengan persentase sebesar 87,5%. Kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pengelolaan sarana dan prasarana dikategorikan kurang baik dengan persentase sebesar 60%.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan pengolahan data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kualitas kinerja pegawai dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar termasuk ke dalam kategori rendah dengan persentase sebesar 45,31%.
2. Kuantitas kinerja pegawai dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar termasuk ke dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 23,44%.
3. Penggunaan waktu bekerja pegawai dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar termasuk ke dalam kategori sangat rendah dengan persentase sebesar 26,56%.
4. Kerja sama pegawai dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar termasuk ke dalam kategori sangat rendah dengan persentase sebesar 43,75%.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar
   a Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar dapat membuat suatu pelatihan agar kompetensi pegawai meningkat.
   b Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar dapat melakukan studi banding pada kantor

dinas lain agar pegawai memiliki wawasan penyelesaian pekerjaan yang baik dan berkualitas.

c Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar sebaiknya melakukan penyelarasan dalam tugas pokok dan fungsi pegawai.

d Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar sebaiknya melakukan pembuatan tata kerja baru yang dianggap lebih efektif dan efisien dalam penyelesaian pekerjaan.

e Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar dapat membuat suatu aturan yang mengikat secara *intern* agar waktu bekerja dapat dilakukan secara maksimal.

2. Bagi Pegawai
   Berdasarkan data yang diperoleh dari pengisian angket, saran- saran yang dapat diberikan adalah:
   a Pegawai dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar diharapkan selalu meningkatkan kualitas pekerjaan, terlebih pada tiga fokus utama saat bekerja yaitu ketelitian, kecermatan, dan mereduksi kesalahan.
   b Pegawai dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar diharapkan dapat meningkatkan kuantitas pekerjaan setiap harinya agar dapat mencapai target yang telah ditetapkan.
   c Pegawai dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar diharapkan dapat meningkatkan penggunaan waktu saat bekerja seperti mereduksi keterlambatan saat jam masuk pagi dan setelah istirahat pada siang hari.
   d Pegawai dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar diharapkan dapat mematuhi aturan waktu bekerja sehingga tidak ada pegawai yang pulang dini sebelum waktu bekerja selesai.
   e Pegawai dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar diharapkan dapat meningkatkan kerja sama dengan pegawai lain atau dinas lain agar penyelesaian pekerjaan dapat memenuhi target dan menghasilkan suatu pekerjaan yang maksimal.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
   Penelitian ini hanya memberikan informasi berupa gambaran kinerja pegawai dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar secara deskriptif. Sehingga diharapkan pada penelitian selanjutnya dilakukan suatu kajian mengenai pengaruh kualitas, kuantitas, penggunaan waktu, dan kerja sama terhadap kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

Arikunto. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta

Fitria, F. (2017). *Kinerja Pegawai Pada Subbag Umum Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY.* Yogyakarta: UNY.

Ghazali. (2017). *Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Manengkey, Y., Ismail, I., & Nurkaidah, N. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Barat. *Paradigma Administrasi Negara, 1*(1), 49-56.

Mardapi, D. (2018). *Pengembangan Sistem Penilaian Berbasis Kompetensi.* Yogyakarta: UNY Press.

Setiawati, I. E., & Andayani, F. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Neo Politea*, *2*(1), 1-17.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Bandung: Alfabeta.

Profil Singkat

Sarah Rosalia, lahir di Banjar pada tanggal 15 April 1998 merupakan mahasiswi Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakkultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta angkatan tahun 2016.

Dr. Dra. Rosidah, M.Si. adalah Ketua Pogram Studi sekaligus dosen di Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.