

# Analisis Faktor-faktor Pendukung Kinerja Pegawai: Studi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan

*Analysis of Supporting Factors of Employee Performance: A Study in the Department of Industry and Trade*

**Verawati <sup>1\*</sup>**

**Nama Penulis Kedua <sup>1\*</sup>**

**Nama Penulis Ketiga <sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Program Magister Administrasi Publik, Universitas Terbuka

email:

[verawatisahabuddin@gmail.com](mailto:verawatisahabuddin@gmail.com)

**Kata Kunci**

Kinerja Pegawai,  
Motivasi Kerja,  
Fasilitas Kerja.

**Keywords:**

Employee Performance,  
Work Motivation,  
Work Facilities.

**Received:** November 2025

**Accepted:** November 2025

**Published:** November 2025

## Abstrak

Penelitian dilakukan untuk menginvestigasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan motivasi kerja terhadap pencapaian target kinerja pegawai. Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan analisis konten. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja, fasilitas kerja yang memadai, dan motivasi kerja berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, meskipun dampaknya tidak selalu konsisten di semua konteks. Implikasi dari temuan ini mengindikasikan pentingnya perhatian lebih terhadap faktor-faktor tersebut dalam merancang kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia di lingkungan birokrasi publik.

## Abstract

Research was conducted to investigate the factors that influence employee performance at the South Sulawesi Province Department of Industry and Trade. This research aims to explore the influence of work ability, work facilities, and work motivation on achieving employee performance targets. The method used is qualitative research with data collection through in-depth interviews and content analysis. Research findings show that work ability, adequate work facilities, and work motivation play a significant role in improving employee performance, although their impact is not always consistent in all contexts. The implications of these findings indicate the importance of paying more attention to these factors in designing human resource management policies and strategies in the public bureaucratic environment.



© Year Author(s). Published by Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia Timur <https://jurnal.uit.ac.id/IPE>. This is Open Access article under the Creative Commons Attribution 4.0 International License (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>) DOI: <https://doi.org/10.36090>

## PENDAHULUAN

Setiap birokrasi yang berusaha untuk maju harus menetapkan indikator kinerja pegawai sebagai tolok ukur utama. Kinerja pegawai menjadi fokus manajemen birokrasi dan administrasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna mencapai tujuan birokrasi. Pentingnya hubungan antara manusia dan birokrasi atau sebaliknya sangat menentukan eksistensi kemajuan birokrasi. (Sudarman, 2018)

Tujuan utama birokrasi adalah untuk memperkuat dan memantapkan elemen-elemen birokrasi sehingga dapat berjalan harmonis dan berinteraksi secara sinergis dalam meningkatkan kinerja pegawai (Wijayanti et al., 2021). Meningkatkan kinerja pegawai membutuhkan pemahaman mendalam terhadap berbagai faktor

yang mempengaruhinya, seperti kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan motivasi kerja, sebagaimana diungkapkan oleh Salim, (2021).

Menurut Fonkeng, (2017) kinerja adalah proses aktualisasi yang dilakukan oleh individu birokrasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai standar kerja yang telah ditetapkan secara konsisten. Hal ini menjadi landasan teoritis yang penting untuk menjelaskan pentingnya kinerja dalam konteks birokrasi, meskipun terdapat faktor-faktor tertentu yang dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja tersebut.

Kinerja yang tinggi diharapkan dari setiap kegiatan birokrasi sebagai hasil akhir yang diinginkan, sementara kinerja rendah menjadi tantangan yang harus diatasi dan ditingkatkan secara berkelanjutan (Dzulkifli et al., 2023). Contoh konkret terlihat dalam Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Barat, di mana rendahnya kemampuan kerja, fasilitas kerja yang terbatas, dan motivasi kerja yang kurang memadai telah mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. (Nursam, 2017)

Rendahnya kemampuan kerja pegawai saat ini dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti pendidikan, keterampilan, dan dukungan kebijakan yang belum optimal dalam memajukan kemampuan kerja pegawai. Kurangnya fasilitas kerja yang memadai juga menjadi kendala utama dalam menjalankan aktivitas kerja secara efektif. (Al-Ayyubi & Sholahuddin, 2019)

Ketersediaan fasilitas kerja yang terbatas, seperti alat kerja, perlengkapan, teknologi kantor, dan anggaran yang terbatas, menjadikan sulit bagi pegawai untuk mencapai potensi kerja maksimal mereka (Flammer et al., 2018). Di sisi lain, motivasi kerja yang kurang baik, termasuk dalam hal promosi, mutasi, penghargaan, dan pengakuan atas kontribusi kerja, juga berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. (Ali AlShehail et al., 2022)

Disiplin kerja yang rendah, menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil pegawai yang menunjukkan tingkat kerajinan, kehadiran, dan komitmen jam kerja yang memadai. Fakta ini menjadi gejala atau masalah yang dihadapi baik secara individu maupun kolektif dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. (Rahayu Mardikaningsih & Didit Darmawan, 2021)

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini akan fokus pada analisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Barat. Rumusan masalah meliputi pertanyaan tentang hubungan antara kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan kedisiplinan kerja dalam konteks birokrasi tersebut.

## **METODE**

Metode yang digunakan mencakup penggunaan teknik pengumpulan data seperti wawancara mendalam dengan pegawai, observasi partisipatif terhadap aktivitas sehari-hari, dan analisis dokumen terkait kebijakan

dan evaluasi kinerja. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang dalam tentang persepsi, pengalaman, dan interaksi sosial yang memengaruhi kinerja pegawai dalam konteks birokrasi tersebut. Selain itu, pendekatan kualitatif juga memfasilitasi interpretasi mendalam terhadap kompleksitas dinamika organisasi dan faktor-faktor yang mungkin tidak dapat diukur secara kuantitatif, sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih holistik dan kontekstual terhadap fenomena yang diteliti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merupakan faktor kunci yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di berbagai sektor, termasuk di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Barat. Faktor ini mencakup aspek pendidikan, keterampilan, daya pikir, dan daya fisik individu dalam menjalankan tugas-tugasnya. Pegawai dengan latar belakang pendidikan yang tinggi cenderung memiliki pemahaman yang lebih mendalam terhadap disiplin ilmu yang mereka geluti, sehingga dapat mengaplikasikan pengetahuan ini secara lebih efektif dalam konteks pekerjaan mereka.

**Tabel 1.** Kategori Data dan Temuan: Kemampuan Kerja

Kategori Data	Temuan
Pendidikan	Pegawai dengan latar belakang pendidikan S1 cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam memahami dan melaksanakan tugas sesuai disiplin ilmu mereka.
Keterampilan	Keterampilan teknis seperti penggunaan teknologi informasi atau manajemen proyek sangat berpengaruh dalam peningkatan efisiensi kerja.
Daya Pikir	Penggunaan pemikiran kritis dan analitis membantu dalam menyelesaikan tugas yang kompleks dengan lebih efektif dan efisien.
Daya Fisik	Menjaga kebugaran fisik melalui olahraga atau kebiasaan sehat mempengaruhi tingkat energi dan daya tahan dalam menjalankan tugas.
Pelatihan dan Pengembangan	Pelatihan berkala dan pengembangan profesional secara signifikan meningkatkan kemampuan kerja dan kinerja pegawai.
Pengalaman Kerja	Pengalaman dalam industri atau bidang yang relevan membantu dalam pemahaman konteks kerja dan penyelesaian masalah secara efektif.

Sumber, Hasil Penelitian, 2022

Di dalam sebuah birokrasi, seperti Dinas Perindustrian dan Perdagangan, kemampuan kerja yang solid dan relevan dengan bidang tugasnya sangat diperlukan. Keterampilan yang dimiliki pegawai tidak hanya mencakup kemampuan teknis, tetapi juga kemampuan analisis, manajerial, dan komunikasi yang memadai untuk menangani dinamika kerja yang kompleks dan tuntutan pekerjaan yang beragam. Daya pikir yang luas dan kritis juga menjadi aset berharga, membantu dalam mengambil keputusan yang tepat dan inovatif dalam menjawab tantangan yang dihadapi.

Selain itu, aspek daya fisik juga penting dalam menunjang kinerja sehari-hari pegawai. Kebugaran fisik memainkan peran vital dalam menjaga produktivitas dan konsistensi dalam melaksanakan tugas pokok. Meskipun faktor ini tidak selalu menjadi penentu tunggal dalam mencapai target kinerja yang ditetapkan, tetapi keseluruhan kemampuan kerja yang solid akan memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks Dinas Perindustrian dan Perdagangan, pengembangan kemampuan kerja menjadi strategi yang penting untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi birokrasi. Investasi dalam pendidikan dan pelatihan berkelanjutan, serta peningkatan dalam penggunaan teknologi yang relevan, dapat membantu pegawai menghadapi tantangan yang semakin kompleks dalam lingkup kerja mereka. Dengan demikian, memahami dan mengelola faktor kemampuan kerja dengan baik merupakan langkah penting dalam upaya meningkatkan efektivitas dan keberhasilan organisasi.

### Fasilitas Kerja

Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, seperti alat kerja, perlengkapan, dan teknologi yang terkini, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan. Fasilitas yang lengkap dan modern tidak hanya mempermudah pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas sehari-hari, tetapi juga meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja secara keseluruhan. Hal ini karena dengan fasilitas yang memadai, pegawai dapat menjalankan aktivitasnya tanpa kendala berarti, mengoptimalkan waktu dan sumber daya yang tersedia.

**Tabel 2.** Kategori Data dan Temuan: Fasilitas Kerja

Kategori Data	Temuan
Alat Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ketersediaan alat kerja yang memadai sangat mendukung kelancaran aktivitas kerja.</li> <li>- Penggunaan alat kerja yang modern meningkatkan efisiensi dalam pelaksanaan tugas.</li> <li>- Beberapa informan menyatakan kebutuhan akan peningkatan dan pemeliharaan alat kerja.</li> </ul>
Perlengkapan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perlengkapan kerja yang lengkap mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan baik.</li> <li>- Perlengkapan yang memadai memberikan rasa nyaman dan meningkatkan produktivitas.</li> <li>- Perlengkapan yang kurang memadai menjadi hambatan dalam beberapa kasus.</li> </ul>
Teknologi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Teknologi kerja yang baik membantu dalam efisiensi kerja dan komunikasi.</li> <li>- Penerapan teknologi terbaru meningkatkan kualitas hasil kerja.</li> <li>- Beberapa informan mengeluhkan kebutuhan akan pelatihan untuk menggunakan teknologi baru.</li> </ul>

Kategori Data	Temuan
Fasilitas Umum	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kondisi lingkungan kerja yang nyaman memberikan dampak positif terhadap kinerja.</li> <li>- Ketersediaan fasilitas umum seperti ruang istirahat atau toilet yang bersih diapresiasi.</li> </ul>
	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">           - Beberapa fasilitas umum perlu diperbaiki untuk meningkatkan kenyamanan pegawai         </div>

Sumber, Hasil Penelitian, 2022

Alat kerja yang memadai, seperti perangkat teknologi dan perlengkapan kantor yang lengkap, memberikan dukungan yang esensial dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan efektif. Misalnya, dengan adanya perangkat komputer yang modern dan software yang sesuai, pegawai dapat melakukan analisis data secara lebih cepat dan akurat, serta menghasilkan laporan yang lebih komprehensif dalam waktu yang lebih singkat. Perlengkapan kantor seperti meja kerja yang ergonomis dan kursi yang nyaman juga berperan penting dalam memastikan kenyamanan pegawai selama bekerja, sehingga meningkatkan fokus dan produktivitas mereka.

Tidak hanya itu, ketersediaan teknologi yang memadai juga membantu dalam memenuhi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dan dinamis. Dengan menggunakan teknologi yang tepat, seperti sistem informasi manajemen yang terintegrasi atau perangkat lunak khusus untuk keperluan administrasi, pegawai dapat mengelola data dengan lebih efisien dan mengoptimalkan proses kerja secara menyeluruh. Ini tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga memungkinkan tim untuk bekerja lebih kolaboratif dan responsif terhadap perubahan lingkungan kerja.

Meskipun begitu, penting untuk dicatat bahwa meskipun fasilitas kerja yang memadai memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja, faktor ini tidak selalu menjadi faktor dominan yang menentukan pencapaian target kerja. Masih ada faktor-faktor lain seperti kemampuan individu, motivasi, dan lingkungan kerja yang juga turut berperan dalam menentukan keberhasilan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk secara berkelanjutan meningkatkan dan memperbaiki fasilitas kerja sesuai dengan kebutuhan aktual pegawai dan perkembangan teknologi agar dapat mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

### Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor kunci yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan. Melalui pemberian penghargaan atas prestasi, aktualisasi diri, dan pemenuhan kebutuhan sosial, motivasi kerja dapat membangkitkan semangat dan dedikasi pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan lebih baik. Penghargaan atas prestasi yang diberikan secara tepat dapat memberikan pengakuan terhadap kerja keras dan pencapaian yang dicapai oleh pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka.

**Tabel 3.** Kategori Data dan Temuan: Motivasi Kerja

Kategori Data	Temuan
<b>Pemberian Penghargaan</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penghargaan atas prestasi kerja menjadi faktor utama dalam meningkatkan motivasi pegawai.</li> <li>- Pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai lebih banyak prestasi.</li> </ul>
<b>Aktualisasi Diri</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penghargaan yang sesuai dan tepat waktu memperkuat rasa keterlibatan dan loyalitas.</li> <li>- Kesempatan untuk pengembangan diri dan pertumbuhan profesional memotivasi pegawai.</li> <li>- Pegawai merasa terdorong untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka.</li> <li>- Aktualisasi diri membantu pegawai merasa terhubung dengan tujuan organisasi secara pribadi.</li> <li>- Lingkungan kerja yang mendukung dan ramah sosial meningkatkan motivasi pegawai.</li> </ul>
<b>Pemenuhan Kebutuhan Sosial</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemenuhan kebutuhan sosial mempengaruhi kesejahteraan psikologis pegawai.</li> <li>- Hubungan kerja yang baik dan kolaboratif mendukung motivasi intrinsik pegawai.</li> </ul>

Sumber, Hasil Peneitian, 2022

Selain itu, aktualisasi diri juga menjadi aspek penting dalam motivasi kerja. Ketika pegawai memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensi dan keterampilan mereka melalui pelatihan atau tugas-tugas yang menantang, hal ini tidak hanya meningkatkan kompetensi mereka tetapi juga memperkuat rasa kepemilikan terhadap pekerjaan. Dengan merasa terlibat secara penuh dalam pekerjaan yang mereka lakukan, pegawai cenderung lebih berdedikasi dan berusaha mencapai hasil yang optimal.

Pemenuhan kebutuhan sosial juga berperan dalam motivasi kerja yang efektif. Lingkungan kerja yang mendukung, kolaboratif, dan memperhatikan aspek kebersamaan dapat menciptakan iklim kerja yang positif dan memotivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik. Rasa saling percaya dan dukungan antar kolega serta kesempatan untuk terlibat dalam kegiatan sosial atau tim juga dapat meningkatkan rasa keterlibatan dan motivasi kerja pegawai.

Namun demikian, meskipun motivasi kerja memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja, faktor-faktor lain seperti kemampuan kerja dan lingkungan kerja juga turut mempengaruhi hasil kerja pegawai secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk terus mengelola motivasi kerja secara efektif dengan memperhatikan kebutuhan dan harapan pegawai, serta menciptakan strategi yang tepat untuk meningkatkan motivasi dan kinerja mereka di tempat kerja.

## KESIMPULAN

## Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Barat, beberapa temuan penting dapat disimpulkan. Pertama, kemampuan kerja, termasuk pendidikan, keterampilan, daya pikir, dan daya fisik, memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun tidak selalu menjadi faktor dominan, pegawai dengan pendidikan tinggi cenderung lebih mampu dalam melaksanakan tugas dengan baik. Kedua, fasilitas kerja yang memadai, seperti alat kerja dan teknologi, memberikan dampak positif dalam meningkatkan efisiensi dan kelancaran aktivitas kerja pegawai. Namun, faktor ini juga tidak selalu menjadi penentu utama dalam mencapai target kinerja yang ditetapkan. Secara keseluruhan, motivasi kerja, terutama melalui pemberian penghargaan atas prestasi, aktualisasi diri, dan pemenuhan kebutuhan sosial, terbukti memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Faktor motivasi ini dapat dianggap dominan dalam beberapa konteks, karena mampu mempengaruhi semangat, dedikasi, dan kualitas hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai. Oleh karena itu, upaya untuk memperkuat motivasi kerja di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kualitas layanan dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

## Saran

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mendalami lebih dalam faktor-faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Barat. Misalnya, penelitian dapat memperluas cakupan untuk mempertimbangkan faktor-faktor lingkungan kerja, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan faktor-faktor psikologis yang mungkin juga berperan dalam motivasi dan kinerja pegawai. Selain itu, menggali lebih dalam tentang strategi manajemen yang efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja juga dapat memberikan wawasan baru bagi pengembangan kebijakan dan praktik manajerial di institusi tersebut.

## REFERENSI

- Al-Ayyubi, & Sholahuddin. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada PT Kerta Rajasa Raya sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1).
- Ali AlShehail, O., Khan, M., & Ajmal, M. (2022). Total quality management and sustainability in the public service sector: the mediating effect of service innovation. *Benchmarking*, 29(2). <https://doi.org/10.1108/BIJ-08-2020-0449>
- Dzulkifli., Harlinda Nurdin, N., & Adia Purna, Z. (2023). Unleashing the Power of Capacity Building: Transforming Governance and Policy Implementation in the Digital Era. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i17.14121>

- Flammer, C., Lo, M. C., Ramayah, T., de Run, E. C., Yang, L. R., Huang, C. F., Wu, K. S., Ethics, N. D. J. L., Laird, D. J., Lloyd, R. E., McCue, C. P., Sirisomboonsuk, P., Gu, V. C., Cao, R. Q., Burns, J. R., De Giacomo, M. R., Testa, F., Iraldo, F., Formentini, M., ... Zhang, L. (2018). Ignoring Commitment Is Costly : New Approaches Establish the Missing Link Between Commitment and Performance. *International Journal of Project Management*, 29(2).
- Fonkeng, C. (2017). Effects of Job-Stress on Employee Performance in an Enterprise. *International Review of Business Research Papers*, 5(4).
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2). <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>
- Rahayu Mardikaningsih, & Didit Darmawan. (2021). Hubungan Manajemen Karir dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3). <https://doi.org/10.55606/jurima.v1i3.365>
- Salim, F. U. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) PROPINSI SULAWESI TENGAH. *Jurnal Ekonomi Trend*, 7(2). <https://doi.org/10.31970/trend.v7i2.176>
- Sudarman, E. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pelayanan Publik Di Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Karawang. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 1. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.268>
- Wijayanti, I., Fitriani, A. P., & Wardhani, D. P. (2021). EFISIENSI BIROKRASI LAYANAN KONSUMEN: IMPLEMENTASI PROGRAM ONLINE SERVICE. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 22(2). <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v22i2.12046>