

PENGARUH FAKTOR INDIVIDU DAN FAKTOR ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERIKANAN DAN KELAUTAN KABUPATEN FAKFAK

Marthen Anthon Pentury

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Asy-Syafi'iyah Fakfak

***Abstract;** Abstract; This study aims to determine the effect of individual factors and organizational factors on the performance of the Department of Fisheries and Maritime Affairs of Fakfak Regency. Data collected using a questionnaire, analyzed systematically using multiple regression analysis. The results of the analysis show that: first, individual factors centering on HR capabilities and organizational factors centering on leadership and resources are factors that inhibit Fish Auction Places (TPI) in Fakfak Regency not being implemented, even though TPI is a vital object for Fakfak Regency area which is rich in fish resources. Second, the relationship between individual factors and organizational factors on the performance of the employees of the Fisheries and Maritime Office of Fakfak Regency was 0.836, the value if consulted in the correlation coefficient interpretation guide, the relationship between individual factors and organizational factors on employee performance is classified as very strong. Furthermore, the influence of individual factors and organizational factors on employee performance is as follows: price $a = 1.837$, price $X1 = 0.710$, and price $X2 = 0.225$, meaning that if individual factors and organizational factors are improved then employee performance will increase. The contribution of individual variables ($X1$) and organizational variables ($X2$) to employee performance variables (Y) is 69.88%. Then the multiple correlation coefficient found after being calculated using the calculated F compared with the F table price.*

Keywords: individual factors, organizational factors, employee performance.

PENDAHULUAN

Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 memiliki kedaulatan dan yurisdiksi atas wilayah perairan Indonesia, serta kewenangan dalam rangka menetapkan

ketentuan tentang pemanfaatan sumber daya ikan, baik untuk kegiatan penangkapan maupun pembudidayaan ikan sekaligus meningkatkan kemakmuran dan keadilan guna pemanfaatan yang sebesar- besarnya bagi kepentingan bangsa dan negara dengan tetap memperhatikan prinsip kelestarian sumber daya ikan dan lingkungannya serta kesinambungan pembangunan perikanan nasional. Perikanan mempunyai peranan yang penting dan strategis dalam pembangunan perekonomian nasional, terutama dalam meningkatkan perluasan kesempatan kerja, pemerataan pendapatan, dan peningkatan taraf hidup bangsa pada umumnya, nelayan kecil, pembudi daya ikan kecil, dan pihak-pihak pelaku usaha di bidang perikanan dengan tetap memelihara lingkungan, kelestarian, dan ketersediaan sumber daya ikan (Penjelasan Umum UU No 45 Tahun 2009 tentang perubahan atas UU No 31 Tahun 2004 tentang Perikanan).

Indonesia dikenal sebagai negara yang memiliki keanekaragaman hayati yang terbesar didunia, salah satunya adalah kekayaan ekosistem laut dengan berbagai jenis ikan dalam jumlah yang sangat besar, potensi lestari sumberdaya ikan sebesar 6,7 ton pertahun, yang telah dimanfaatkan baru mencapai sekitar 45% (Rahardjo: 2006). Potensi perikanan yang dimiliki merupakan potensi ekonomi yang dapat dimanfaatkan untuk masa depan bangsa sebagai tulang punggung pembangunan nasional. Pemanfaatan secara optimal diarahkan pada pendayagunaan sumber daya ikan dengan memperhatikan daya dukung yang ada dan kelestariannya untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat, meningkatkan taraf hidup nelayan kecil, meningkatkan penerimaan dari devisa negara, menyediakan perluasan dan kesempatan kerja, meningkatkan produktivitas, nilai tambah dan daya saing hasil perikanan serta menjamin kelestarian sumber daya ikan, lahan pembudidayaan ikan serta tata ruang. Hal ini berarti bahwa pemanfaatan sumber daya perikanan harus seimbang dengan daya dukungnya, sehingga diharapkan dapat memberikan manfaat secara terus menerus.

Demikian pula dengan wilayah laut Kabupaten Fakfak yang merupakan salah satu bagian dari Negara Republik Indonesia, potensi alam yang berupa hayati dan non-hayati nya sangat banyak dan dapat bermanfaat bagi kehidupan manusia juga bagi perekonomian, salah satunya sektor sumber daya laut dan sumber daya perikanan, keanekaragaman hayati lautnya yang besar dikarenakan wilayah laut Kabupaten Fakfak memiliki potensi perikanan yang sangat besar dan beragam sehingga perlu adanya pengelolaan yang tepadu dari pemerintah daerah dan instansi terkait. Sesuai dengan hasil data yang didapat dari pelabuhan perikanan Kabupaten Fakfak menunjukan bahwa pada tahun 2017 total distribusi/pemasaran keluar regional pelabuhan perikanan sejumlah 328.735 Kg. Total tersebut hanya ikan yang dipasarkan keluar daerah saja, apabila ditambah dengan pemasukan nelayan lainnya yang tidak terdata oleh pihak pelabuhan perikanan seperti nelayan yang tidak mendaratkan hasil perikanannya di pelabuhan perikanan, total pendapatan perikanan dikabupaten fakfak bisa mencapai 500

Ton pertahun. Dari total pendapatan tersebut bisa disimpulkan bahwa Kabupaten Fakfak memiliki sumberdaya perikanan yang begitu melimpah. Dalam rangka memanfaatkan hal tersebut, pemerintah daerah Kabupaten Fakfak mengelola sumber daya ikan dengan menyelenggarakan Tempat Pelelangan Ikan (TPI) yang merupakan salah satu fungsi utama dalam kegiatan perikanan dan juga merupakan salah satu faktor yang menggerakkan dan meningkatkan usaha dan kesejahteraan nelayan (Wiyono,2005).

Pemerintah Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Fakfak menyelenggarakan Tempat Pelelangan Ikan (TPI) dari tahun 2007, bertujuan untuk meningkatkan data perikanan dengan membuat pemusatan pendaratan satu pintu pada Tempat Pelelangan Ikan (TPI), kemudian untuk menstabilkan harga pasar dengan diversifikasi musim penangkapan. Namun dari perencanaan awal didirikannya Tempat Pelelangan Ikan (TPI) sampai saat ini belum pernah terlaksananya aktivitas pelelangan ikan dikarenakan ada beberapa kendala yang menghambat jalannya aktivitas tersebut, antara lain yaitu karena faktor individu dan faktor dari organisasi itu sendiri. Faktor individu terpusat pada kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) yang belum tersedia dalam mengelola pelelangan ikan di TPI dan faktor organisasi berpusat kepada ketidak tersediannya sumber- sumber daya seperti anggaran dan sarana prasarana, beserta kebijakan pimpinan yang tidak sejalan dengan bawahan yang akhirnya segala pelaksanaan TPI terhambat. Kendala-kendala tersebut yang menjadi faktor penghambat kinerja pegawai dinas perikanan dan kelautan sehingga tidak terlaksananya pengelolaan TPI. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting untuk tercapainya tujuan organisasi, namun realitanya pegawai dinas perikanan dan kelautan yang bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan TPI belum memiliki SDM yang berkompeten untuk mengelola Tempat Pelelangan Ikan (TPI). Demikianpun dengan kebijakan dari pimpinan Dinas Perikanan dan Kelautan, dari pihak penanggung jawab penyelenggaraan TPI tidak bisa mengelak terhadap kebijakan yang diambil oleh pimpinan terkait dengan mengesampingkannya pelaksanaan TPI, yang akhirnya sumber-sumberdaya untuk mengelola TPI terhambat sehingga dari awal didirikannya TPI belum pernah ada aktivitas pelelangan ikan.

Dengan adanya Tempat Pelelangan Ikan (TPI) seharusnya perikanan di Kabupaten Fakfak terorganisir dengan baik dan harga jual ikan di pasar stabil, namun realitanya masyarakat sering kali mempertanyakan mengenai potensi kelautan yang cukup besar namun dalam pemanfaatan dan pengelolaannya belum optimal, salah satu kekurangannya terdapat pada pelaksanaan Tempat Pelelangan Ikan (TPI) yang tidak pernah terlaksana sama sekali. Padahal TPI merupakan objek vital bagi daerah yang wilayahnya dikelilingi oleh lautan yang kaya akan perikanan seperti wilayah Kabupaten Fakfak.

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2009:27) adalah tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan. Secara umum sumber daya manusia merupakan daya yang bersumber dari manusia. Daya yang bersumber dari manusia dapat juga disebut tenaga atau kekuatan. Sedangkan menurut Pasolong (2013: 5) menjelaskan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi.

Pada hakikatnya, SDM merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Adapun pengertian sumber daya manusia menurut Sutrisno (2014:3) bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Sonny Sumarsono (2003), dalam bukunya menjelaskan bahwa Sumber Daya Manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat. Untuk mengukur SDM yang diharapkan memenuhi berbagai kriteria menurut Sedarmayanti (2009:53) adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan Fisik (kesehatan)

Kemampuan fisik adalah kemampuan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Penelitian terhadap berbagai persyaratan yang dibutuhkan dalam ratusan pekerjaan telah mengidentifikasi sembilan kemampuan dasar yang tercakup dalam kinerja dari tugas-tugas fisik. Adapun indikator dalam mengukur kemampuan fisik (kesehatan) ini meliputi: (1) memiliki kesehatan yang baik serta kesegaran jasmani, (2) memiliki tingkat kehidupan yang layak dan manusiawi.

b. Kemampuan Intelektual (Kecerdasan)

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian besar

masyarakat menempatkan kecerdasan, dan untuk alasan yang tepat, pada nilai yang tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok. Adapun indikator dalam mengukur kemampuan intelektual (kecerdasan) ini meliputi : (1) memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi. (2) memiliki tingkatan ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja, baik yang tersedia di tingkat lokal, nasional maupun internasional. (3) memiliki penguasaan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa ibu (daerah) dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing.

Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo (2005: 17) kepemimpinan diterjemahkan kedalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif dan persuasif, dan persepsi dari lain- lain tentang legitimasi pengaruh. Kemudian menurut Miftah Thoha (2010: 9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Menurut C. Turney (1992) dalam Martinis Yamin dan Maisah (2010: 74) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu group proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik-teknik manajemen. Menurut Sudarwan Danim (2004: 56) kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Kartini Kartono (2003: 48) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu sifatnya spesifik, khas, diperlukan bagi situasi khusus. Sebab dalam satu kelompok yang melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, dan punya tujuan serta peralatan khusus, pemimpin kelompok dengan ciri-ciri karakteristiknya itu merupakan fungsi dari situasi khusus tadi. Jelasnya sifat-sifat utama dari pemimpin dan kepemimpinannya harus sesuai dan bisa diterima oleh kelompoknya, juga bersangkutan, serta cocok-pas dengan situasi dan zamannya.

Kartini Kartono (2006:36) mengungkapkan bahwa konsepsi mengenai persyaratan kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu sebagai berikut: (a) kekuasaan ialah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang pada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu. (2) ewibkawaan ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga mampu mengatur orang lain, dan orang tersebut patuh pada pemimpin, dan bersedia

melakukan perbuatan-perbuatan tertentu. (3) kemampuan ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau keterampilan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Kinerja Pegawai

Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan hati serta waktu. Prestasi kerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, dan peran serta motivasi seorang pekerja (Leunupun, 2008:56-57).

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson, et all, 1995:364). Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006:34). kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Lalu Mangkunegara (2005:67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2009:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi. Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2009:549): (1) untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas. (2) memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.(3) memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor (Gibson, et all, 1995:375), antara lain: (1) faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dll). (2) faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur

organisasi, dan diskripsi pekerjaan (job description). (3) faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, lebih lanjut Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2001:51) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut : kualitas kerja (*quality of work*), ketetapan waktu (*pomptnees*), inisiatif (*initiative*), kemampuan (*capability*), komunikasi (*communication*)

Indikator kinerja pegawai di atas akan dibahas untuk lebih mempermudah dalam memahami kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (Quality of work) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Ketetapan Waktu (Pomptnees) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.
3. Inisiatif (Initiative) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan (Capability) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
5. Komunikasi (Communication) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubunganhubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

METODE

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono: 2018). Singkatnya, populasi

ini merupakan keseluruhan dari obyek/subyek yang hendak diteliti. Adapun jumlah populasi yang bekerja sebagai pegawai baik ASN maupun honorer yang bekerja pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Fakfak sebanyak 54 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif/mewakili (Sugiyono: 2018). Dengan kata lain, sampel ini merupakan sebagian dari populasi yang hendak diteliti. Adapun teknik pengambilan sampel yang peneliti pakai yaitu menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan metode *purposive sampling*. *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono: 2018). Seperti contoh pada dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Fakak, peneliti mengambil sampel sesuai dengan jabatan tertentu. Jumlah sampel yang peneliti ambil dari populasi pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Fakfak sebanyak 16 orang (30% dari jumlah populasi).

Variabel dan Definisi Operasional

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono: 2018). Dengan kata lain variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang dapat diukur dan memiliki nilai. Variabel yang tercantum pada penelitian ini yaitu: variabel bebas (independen): Individu (X_1) dan Organisasi (X_2), variabel terikat (dependen): Kinerja Pegawai (Y)

Definisi operasional merupakan penjabaran konsep atau variabel yang akan diteliti dan dapat diukur. Dalam penelitian ini, peneliti memiliki 3 variabel dengan 2 variabel X dan 1 variabel Y . Faktor Individu adalah kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk menjalankan tugas dan fungsi yang telah ditetapkan secara maksimal. Kemudian indikator untuk mengukur hal tersebut adalah sebagai berikut: kemampuan, keterampilan, dan pengalaman kerja. Faktor Organisasi yaitu kemampuan seorang pemimpin untuk menyediakan sumber-sumber daya organisasi guna membantu memaksimalkan pekerjaan yang akan dilaksanakan sesuai dengan tugas dan fungsi yang telah ditetapkan. Adapun indikator untuk mengukur hal tersebut adalah sebagai berikut: sumber daya, kepemimpinan, deskripsi pekerjaan.

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam suatu organisasi baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Adapun indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah sebagai berikut: kualitas kerja, kuantitas, kemandirian.

Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian (Sugiyono: 2018).

Adapun metode yang peneliti pakai dalam mengukur variabel yaitu dengan menggunakan kuisioner yang sifatnya terbuka dan tertutup, kemudian cara merubah data kualitatif menjadi data kuantitatif pada penelitian ini dengan menggunakan metode skala likert dengan model 5 item yang dikutip dari Sugiyono (2018: 93) adalah sebagai berikut:

- | | |
|-------------------------------|---|
| 1. Sangat positif diberi skor | 5 |
| 2. Positif diberi skor | 4 |
| 3. Netral diberi skor | 3 |
| 4. Negatif diberi skor | 2 |
| 5. Sangat negatif diberi skor | 1 |

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif yaitu menggunakan statistik. Terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik inferensial meliputi statistik parametris dan statistik non-parametris (Sugiyono: 2018).

Adapun teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menggunakan statistik inferensial, yaitu statistik yang digunakan untuk mendeskripsikan data sampel dan digunakan untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel diambil. Kemudian dalam penggunaannya, peneliti menggunakan metode statistik parametris dengan bentuk hipotesis asosiatif dan alat analisisnya menggunakan korelasi ganda, F hitung, koefisien determinan, dan regresi ganda.

Korelasi ganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen. Kemudian uji F digunakan untuk menguji signifikansi variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y. Koefisien determinasi digunakan Untuk melihat kontribusi (%) X terhadap Y. Sedangkan Regresi Ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2015: 273). Untuk melihat arah

dan kuatnya hubungan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y yaitu menggunakan rumus korelasi ganda. Untuk menguji signifikansi variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y , peneliti menggunakan rumus *F hitung* yang dikutip dari Sugiyono (2015: 235).

Untuk melihat kontribusi (%) X terhadap Y , peneliti menggunakan rumus *koefisien determinasi* yang dikutip dari Sugiyono (2015). Kemudian untuk melihat pengaruh naik turunnya variabel Y bila variabel X dimanipulasi yaitu menggunakan rumus Regresi Ganda yang dikutip dari Sugiyono (2015: 275) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

a = harga Y bila $X = 0$ (harga konstan)

b = koefisien regresi

X_1 = Sumber Daya Manusia (SDM)

X_2 = Kebijakan Pimpinan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan format jawaban pada kuesioner yang menggunakan Skala Likert dengan 5 (lima) item jawaban dan pemberian skor setiap jawaban mulai dari skor 1 untuk jawaban sangat negatif hingga skor 5 untuk jawaban sangat positif, maka dapat disajikan tabulasi jawaban responden terhadap variabel X dan variabel Y .

Berikut ini adalah hasil perhitungan dengan menggunakan teknik analisis statistik yang telah ditentukan, yaitu teknik analisis korelasi ganda, *F hitung*, regresi ganda, dan koefisien determinasi. Analisis korelasi ganda dilakukan untuk melihat arah dan kuatnya hubungan antara variabel individu (X_1) dan variabel organisasi (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dengan uraian perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} r_{yx1} &= 0,836 \\ r_{yx2} &= 0,780 \\ r_{x1x2} &= 0,885 \\ R_{y.x1x2} &= 0,836 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui tingkat arah dan kuatnya hubungan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y . Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa hubungan antara faktor individu dan faktor organisasi terhadap kinerja pegawai tergolong *sangat kuat* (terletak diantara 0,80 – 1,000). Hal ini

berarti apabila kemampuan individu dan kemampuan organisasi ditingkatkan maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai.

Apakah koefisien korelasi hasil perhitungan tersebut signifikan (dapat digeneralisasikan) atau tidak, maka perlu dibandingkan dengan *f tabel* dengan taraf kesalahan tertentu. Bila taraf kesalahannya ditetapkan 5%, maka:

$$\begin{aligned} F_h &= 0,349 / (0,301/13) \\ &= 0,349 / 0,023 \\ &= \mathbf{15,173} \end{aligned}$$

Harga tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga F Tabel, adapun untuk membaca F Tabel menurut Sugiyono (2015: 235) yaitu: dk pembilang = k dan dk penyebut = (n – k – 1). Jadi dk pembilang = 2 dan dk penyebut = 16 – 2 – 1 = 13, dengan taraf kesalahan 5% maka harga F tabel ditemukan = **3,80**. Ternyata harga F hitung lebih besar dari harga F tabel (15,173 > 3,80). Karena $F_h > F_t$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima, jadi koefisien korelasi ganda yang ditemukan adalah signifikan (dapat diberlakukan untuk populasi dimana sampel diambil).

Selanjutnya untuk menjelaskan seberapa besar kontribusi variabel individu (X_1) dan variabel organisai (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), maka perlu adanya analisis determinan dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} R &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,836^2 \times 100\% \\ &= 0,6988 \times 100\% \\ \mathbf{R} &= \mathbf{69,88\%} \end{aligned}$$

Dari nilai *koefisien determinan* (R) tersebut diatas, dapat diketahui bahwa besarnya kontribusi variabel individu (X_1) dan variabel organisai (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 69,88%, sedangkan sisanya yaitu 30,12% ditentukan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam peneitian ini. Kemudian analisis Regresi Ganda digunakan untuk melihat pengaruh naik turunnya variabel kinerja pegawai (Y) apabila variabel individu (X_1) dan variabel organisai (X_2) dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun hasil perhitungan yang telah diolah menggunakan aplikasi *Eviews 7*, dapat diketahui bahwa: $a = 1,837$, $b_1 = 0,710$, $b_2 = 0,225$. Dari hasil tersebut maka dapat diuraikan sebagai berikut:

$$Y = 1,837 + 0,710 X_1 + 0,225 X_2$$

Dari hasil yang diketahui dengan menggunakan analisis regresi ganda, maka dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai a (konstanta) sebesar 1,837 mengandung arti bahwa apabila variabel X_1 (individu) dan X_2 (organisasi) bernilai nol (0), maka variabel Y (kinerja pegawai) bernilai sebesar 1,837.
2. Nilai b_1 (nilai koefisien variabel X_1) sebesar 0,710 mengandung arti bahwa apabila nilai variabel X_1 naik 10, maka nilai variabel Y akan bertambah sebesar 7,1. Hal ini berarti apabila faktor individu (SDM) ditingkatkan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
3. Nilai b_2 (nilai koefisien variabel X_2) sebesar 0,225 mengandung arti bahwa apabila nilai variabel X_2 naik 10, maka nilai variabel Y akan bertambah sebesar 2,25. Hal ini berarti apabila faktor organisasi (kepemimpinan dan sumberdaya) ditingkatkan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hasil tersebut merupakan angka yang digunakan untuk memprediksi berapa nilai dalam variabel Kinerja Pegawai akan terjadi bila nilai dalam variabel individu dan organisasi ditetapkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data tentang pengaruh faktor individu dan faktor organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Fakfak yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut: *pertama*, faktor individu yang berpusat kepada kemampuan SDM dan faktor organisasi yang berpusat kepada kepemimpinan dan sumber-sumber daya merupakan faktor-faktor yang menghambat Tempat Pelelangan Ikan (TPI) di Kabupaten Fakfak tidak terlaksana, padahal TPI merupakan objek vital bagi daerah Kabupaten Fakfak yang kaya akan sumber daya ikan. *Kedua*, hubungan faktor individu dan faktor organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Fakfak adalah sebesar 0,836, nilai tersebut apabila dikonsultasikan pada pedoman interpretasi koefisien korelasi maka hubungan antara faktor individu dan faktor organisasi terhadap kinerja pegawai tergolong **Sangat Kuat**. Selanjutnya pengaruh antara Faktor individu dan faktor organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar: harga $a = 1,837$, harga $X_1 = 0,710$, dan harga $X_2 = 0,225$, artinya bahwa apabila faktor individu dan faktor organisasi di tingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat. Adapun besarnya kontribusi variabel individu (X_1) dan variabel organisasi (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 69,88%. Kemudian koefisien korelasi ganda yang ditemukan setelah dihitung menggunakan F hitung yang dibandingkan dengan harga F tabel, ditemukan bahwa $F_h > F_t$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima, jadi hasil dari koefisien korelasi ganda adalah signifikan (dapat diberlakukan untuk populasi dimana sampel diambil).

SARAN

Bertitik tolak dari kesimpulan di atas, maka peneliti dapat menyampaikan saran sebagai berikut: (1) diharapkan pimpinan Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Fakfak agar lebih memperhatikan tugas dan fungsi pegawai khususnya pada bagian penyelenggaraan TPI. (2) diharapkan pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Fakfak agar lebih meningkatkan kemampuan sumberdaya manusia untuk mengelola pelelangan ikan dan meningkatkan ketersediaan sumber-sumberdaya organisasi lainnya agar TPI mampu berjalan secara maksimal. Selain itu juga, diharapkan pengelolaan Tempat Pelelangan Ikan (TPI) agar dicantumkan dalam rencana kerja dan atau rencana strategis Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Fakfak mengingat pentingnya pengelolaan Tempat Pelelangan Ikan (TPI) bagi masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Said Zainal. 2012. *Kebijakan Publik*. Jakarta: Salemba Humanika
- Adisasmita, Rahardjo. 2006. *Pembangunan Kelautan dan Kewilayahan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anom Prasetyo, Eko Sabar Prihatin, Amiek Soemarmi. 2016. *Pelaksanaan Tugas dan Wewenang Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Jepara Dalam Pengelolaan Tempat Pelelangan Ikan (TPI) di Kabupaten Jepara*. Skripsi tidak diterbitkan. Semarang: Universitas Diponegoro
- Anonimous. 1994. *Kegiatan Pelelangan Ikan*. Jakarta
- Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika.
- Departemen Kelautan dan Perikanan. 2007. *Pedoman Kelembagaan Pengelolaan Tempat Pelelangan Ikan*. Jakarta.
- Dinas Perikanan/Pemerintah Daerah. 1999. *Petunjuk pelaksanaan Tempat Pelelangan Ikan*. Jakarta
- Direktorat Jenderal Perikanan. 1994a. *Petunjuk Teknis Pengelolaan Pelabuhan Perikanan*. Direktorat Jenderal Perikanan. Jakarta.
- Erni, Daly. 2008. *Kajian Implementasi Peraturan Perundang-undangan*. Jakarta: Kencana.
- Firdaus, Muhammad Rio. 2016. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Puskesmas Pisangan)*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah

- Gibson, et al, 1995. Organisasi dan Manajemen, Edisi ke empat, Jakarta : Erlangga
- Harbani, Pasolong. 2013. Kepemimpinan Birokrasi. Bandung: CV. Alfabeta.
- Kusuma, Rizki Prianggi. 2014. *Dampak Kebijakan Affirmative Action Calon Legislatif Perempuan Terhadap Kualitas Rekrutmen Calon Legislatif Perempuan DPC PDI Perjuangan Kabupaten Pringsewu Tahun 2013*.
- Leunupun Pieter. 2008. Pengaruh Insentif Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Beberapa Industri Meubel Kayu di Kota Ambon. Jurnal Peluang Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Indonesia Maluku Vol. 2 No.1, Maret, 2008:54-64.
- Mas'ud, Fuad. 2004. Survei Diagnosis Organisasional. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Nazir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Pariaribo, Noack. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di Kabupaten Supiori*. Tesis tidak diterbitkan. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya
- Riduwan. 2009. Pengantar Statistika Sosial. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ela Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja grafindo Persada
- Robbins SP, dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba.
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2. Yogyakarta: STIE
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- , 2015. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Suharto, edi. 2010. *Analisis Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Suparman, Ade. 2016. *Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia Dengan Efektivitas Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung*. Skripsi tidak diterbitkan. Bandung: Universitas Pasundan
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syafrudiin, Eki. 2014. "Kajian Operasional Tempat Pelelangan Ikan (TPI) dan Kesejahteraan Masyarakat Nelayan". Vol. 14 (2): hal. 44-45
- Yunizar, Yударlis. 1989. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemanfaatan Tempat Pelelangan Ikan (TPI) oleh Nelayan di Kotamadya Padang*. Tesis tidak diterbitkan. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2009. *Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2004 Tentang Perikanan*
- SK 3 Menteri. 139 Tahun 1997; 902/Kpts/PL.420/9/97; 03/SKB/M/IX/1997 tertanggal 12 September 1997. *Tentang penyelenggaraan tempat pelelangan ikan*.
- Peraturan Bupati Fakfak Nomor 48 tahun 2016. *Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Perikanan Dan Kelautan Kabupaten Fakfak*.