

**SKRIPSI**

**FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA  
DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN TAKALAR**



**HASBULLAH**

**2013.233.00.059**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI  
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA  
MAKASSAR**

**2018**

# SKRIPSI

## PENGESAHAN

### FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN TAKALAR

Disusun dan Diajukan Oleh

**HASBULLAH**

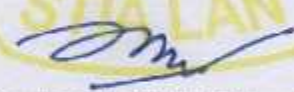
Nomor Pokok Mahasiswa : 2013.233.00.059

Telah Dipertahankan Di Depan Panitia Ujian Skripsi

Pada Tanggal 13 Agustus 2018

Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Menyetujui,

  
Prof. Dr. Ismail Said, S.H., M.Hum

Pembimbing

Mengetahui,

Ketua STIA LAN Makassar

  
Prof. Amir Imbaruddin, MDA., Ph.D.

NIP. 19640706 199303 1 001

# SKRIPSI

## HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

**JUDUL**                    **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA  
PEGAWAI PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN  
KABUPATEN TAKALAR**

Pada hari ini, Senin 13 Agustus 2018 telah dilaksanakan Ujian Skripsi Mahasiswa atas nama **Hasbullah** dengan Nomor Pokok 2013.233.00.059

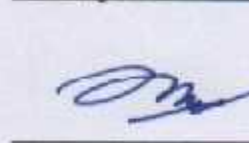
Telah menyempurnakan skripsi sesuai saran dan rekomendasi Tim Penguji, jika setiap anggota penguji menanda tangani persetujuan di bawah ini :

Ketua Tim    : Dr. Wahidin, M.Si



Handwritten signature of Dr. Wahidin, M.Si in black ink, positioned above a horizontal line.

Sekretaris    : Irawaty Amir, S.E., M.M.



Handwritten signature of Irawaty Amir, S.E., M.M. in black ink, positioned above a horizontal line.

Anggota        : Prof. Dr. Ismail Said, S.H., M.Hum



Handwritten signature of Prof. Dr. Ismail Said, S.H., M.Hum in blue ink, positioned above a horizontal line.

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa sesungguhnya :

1. Karya Tulis saya berupa SKRIPSI, saya ajukan untuk mendapatkan gelar akademik SARJANA (SI) di STIA LAN Makassar, merupakan karya asli saya dan belum pernah diajukan oleh siapapun juga maupun pada perguruan tinggi lainnya.
2. Adapun pada karya tulis saya, terdapat tulisan yang saya kutip dan jelas disebutkan nama pengarang serta tercantum dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan ataupun ketidak benaran maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar dan sanksi lainnya sesuai ketentuan yang berlaku.

Makassar, 13 Agustus 2018

Yang menyatakan,



*[Handwritten Signature]*

Hasbullah

NPM.

2013.233.00.093

## KATA PENGANTAR



**Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatu.**

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat berserta Salam semoga senantiasa terlimpah curahan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabat, hingga kepada umatnya hingga akhir zaman, amin.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pada program S1 Program Studi Ilmu Administrasi Negara Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara (STIA LAN) Makassar. Topik utama dalam penelitian ini adalah **“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar ”**.

Skripsi ini dapat terselesaikan berkat bimbingan dari Bapak Prof dr Ismail said SH,.M.,Hum selaku Pembimbing Skripsi. Untuk itu, penulis menghaturkan

terima kasih yang sebesar – besarnya atas waktu dan tenaga yang diberikan selama masa konsultasi hingga penyelesaian skripsi ini.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak lainnya. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis dengan senang hati menyampaikan terima kasih kepada yang terhotmat:

1. Bapak Prof. Amir Imbaruddin, MDA, Ph.D selaku ketua STIA LAN Makassar, atas kesempatan yang diberikan untuk menimba ilmu di institusi pendidikan ini, juga atas izin yang diberikan untuk melakukan penelitian dilingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar.
2. Prof. Dr Ismail Said SH,.M,.Hum selaku pembimbing, yang telah membimbing penulis mulai dari penyusunan proposal sampai pada pengujian skripsi.
3. Ibu Irawaty Amir, SE., MM. selaku Penasihat Akademik selama saya berada di kampus STIA LAN MAKASSAR atas arahan dan dukungannya.
4. Segenap Bapak dan Ibu Dosen STIA LAN Makassar, yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu selama proses perkuliahan.
5. Segenap Civitas Akademik STIA LAN Makassar, atas pelayanan yang diberikan selama proses registrasi awal, perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi ini.
6. Segenap rekan-rekan Mahasiswa STIA LAN Makassar pada umumnya, dan Mahasiswa S1 Ilmu Administrasi Bisnis Angkatan 2013, atas kesediannya

memberikan informasi dalam penelitian ini, juga jalinan kebersamaan selama proses perkuliahan hingga menyusun skripsi ini.

7. Dan untuk Sahabat Kekasih Nur Insani, termakasi banyak atas bantuan, tenaga dan fikirannya dalam terselesainya skripsi ini.
8. Segenap pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu dalam yang telah memberikan bantuan dan dorongan serta berbagai pengalaman pada proses penyusunan skripsi ini.

Secara khusus, penulis juga mengatutkan cinta, hormat dan terima kasih kepada yang tersayang Ayahan da Saharuddin Tompo dan ibunda Sahribanna Dg Ngasseng, atas semua doa, waktu, biaya, tenaga, cinta, perhatian dan ketulusan untuk merawat dan membesarkan, dan mendidik penulis sehingga penulis bisa seperti saat ini.

Dalam kesempatan ini juga penulis menyampaikan doa kepada seluruh pihak yang telah disebutkan di atas, semoga Allah SWT memberikan balasan amal pahala yang berlipat ganda, keimanan, kesehatan, rezeki dan umur yang panjang kepada semuanya, Amin.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari kekurangan, baik aspek kualitas maupun aspek kuantitas dari materi penelitian yang disajikan. Semua ini didasarkan dari keterbatasan yang dimiliki penulis. Demi perbaikan selanjutnya, saran dan kritik yang membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya hanya kepada Allah SWT penulis serahkan segalanya mudah –

mudahan dapat bermanfaat bagi kita semua pada umumnya dan bagi penulis pada khususnya.

**Wassalamu Alaikum warahmatullahi Wabarakatuh.**

Makassar, Agustus 2018

Hasbullah

## **INTISARI**

HASBULLAH, 2013.233.00.059

### **FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN TAKALAR**

Skripsi : 72 Halaman

Pembimbing : Prof. Dr. Ismail Said SH, M.hum

Fokus permasalahan penelitian ini bagaimana Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Takalar dan tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kelautan & Perikanan Kabupaten Takalar.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif bersifat deskriptif. Prosedur pengumpulan data dengan menggunakan Panduan Wawancara, Panduan Telaah Dokumen, Panduan Observasi. Jumlah informan adalah sebanyak 6 orang, sedangkan Analisis Data dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Takalar dalam kemampuan kerja yang dicapai oleh setiap individu dalam artian para pegawai sudah maksimal dan melaksanakan pekerjaannya walaupun masih terdapat beberapa kendala dalam hal pencapaian sasaran organisasi. Untuk meningkatkan kinerja para pegawai seperti yang di kemukakan oleh Kepala Dinas Perikanan Dan Kelautan Kabupaten Takalar bahwa untuk meningkatkan kemampuan pegawainya diberikan pelatihan berupa pendidikan atau pun pelatihan teknis. Tingkat pengetahuan pegawai dapat melaksanakan tanggungjawab yang yang di amanatkan kepadanya dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Kata Kunci: Faktorkinerja, kemampuan dan motivasi

## **ESSENCE**

HASBULLAH, 2013.233.00.059

### **FACTORS AFFECTING EMPLOYEES 'PERFORMANCE IN THE MARINE AND FISHERY DEPARTMENT OF TAKALAR REGENCY**

Thesis : 72 page  
Counselor : Prof. Dr. Ismail Said SH, M.hum

*The focus of this research problem is how the factors that influence the performance of employees in the Department of Marine and Fisheries in Takalar Regency and the purpose of this research is to understand the factors that influence the performance of employees at the Marine & Fisheries Service of Takalar Regency.*

*The research method used is descriptive qualitative method. Data collection procedures using the Interview Guide, Document Review Guide, Observation Guide. The number of informants was 6 people, while Data Analysis used qualitative descriptive analysis.*

*The results of this study indicate that the Factors Affecting Employee Performance in the Office of Marine and Fisheries in Takalar Regency in the work ability achieved by each individual in the sense that the employees are maximal and carry out their work even though there are still some obstacles in achieving organizational goals. To improve the performance of employees as stated by the Head of the Fisheries and Maritime Affairs Office of Takalar Regency that to improve the ability of employees is given training in the form of education or technical training. the level of knowledge of employees can carry out the responsibilities that are mandated to him in carrying out his duties effectively and efficiently.*

*Keywords: performance, ability and motivation factors*

## DAFTAR ISI

|                                      |     |
|--------------------------------------|-----|
| HALAMAN SAMPUL .....                 | i   |
| HALAMAN PERSETUJUAN .....            | ii  |
| KATA PENGANTAR.....                  | iii |
| INTISARI .....                       | vi  |
| DAFTAR ISI .....                     | vii |
| DAFTAR TABEL .....                   | x   |
| DAFTAR GAMBAR.....                   | xi  |
| BAB I PENDAHULUAN .....              | 1   |
| A. Latar Belakang Masalah .....      | 1   |
| B. RumusanMasalah.....               | 7   |
| C. TujuanPenelitian .....            | 8   |
| D. ManfaatPenelitian.....            | 8   |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....        | 9   |
| A. TinjauanTeori .....               | 9   |
| 1) Manajemen Sumberdaya manusia..... | 9   |
| 2) Kinerja .....                     | 12  |
| 3) Manajemen Kinerja .....           | 15  |

|                                                     |           |
|-----------------------------------------------------|-----------|
| 4) Faktor yang mempengaruhi Kinerja.....            | 17        |
| 5) Kegunaan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....      | 19        |
| 6) Tujuan Penilaian Kinerja.....                    | 20        |
| 7) Kriteria Pengukuran Kinerja .....                | 21        |
| B. Konsep Pegawai.....                              | 22        |
| 1) Aparatur Sipil Negeri .....                      | 22        |
| 2) Jenis Status dan Kedudukan .....                 | 23        |
| 3) Fungsi tugas dan peran .....                     | 24        |
| 4) Kerangka Konseptual .....                        | 24        |
| C. Deskripsi Fokus Penelitian .....                 | 25        |
| D. Model Penelitian.....                            | 26        |
| E. Pertanyaan Penelitian.....                       | 28        |
| <b>BAB III DESAIN PROSEDUR PENELITIAN .....</b>     | <b>28</b> |
| A. Pendekatan Penelitian Kualitatif .....           | 29        |
| B. Desain Penelitian .....                          | 29        |
| C. Unit Analisis Data dan Sumber Data.....          | 30        |
| D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data .....      | 31        |
| E. Prosedur Pengolahan Data dan Analisis Data.....  | 32        |
| 1) Pengolahan Data .....                            | 32        |
| 2) Analisis Data .....                              | 33        |
| F. Keabsahan Data.....                              | 33        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b> | <b>35</b> |
| A. Deskripsi Singkat Lokus Penelitian.....          | 35        |

|                                                                   |    |
|-------------------------------------------------------------------|----|
| B. Gambaran Umum Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar . | 37 |
| 1) Gambaran Wilayah Perikanan Kabupaten Takalar.....              | 37 |
| 2) Visi dan Misi .....                                            | 37 |
| 3) Tugas dan Fungsi.....                                          | 38 |
| 4) Keadaan Pegawai.....                                           | 44 |
| C. Hasil Pembahasan Dan Penelitian .....                          | 46 |
| 1) Kemampuan (Ability).....                                       | 46 |
| 2) Motivasi (Motivation).....                                     | 60 |
| BAB V PENUTUP.....                                                | 68 |
| A. Kesimpulan.....                                                | 68 |
| B. Saran .....                                                    | 69 |
| DAFTAR PUSTAKA.....                                               | 70 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN                                                 |    |
| 1. Pedoman Wawancara                                              |    |
| 2. Pedoman Observasi                                              |    |
| 3. Pedoman Telaah Dokumen                                         |    |
| 4. Riwayat hidup                                                  |    |

## DAFTAR TABEL

|                                                                                                    |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1. Desain Penelitian.....                                                                    | 29 |
| Tabel 2 Struktur Organisasi Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten<br>Takalar.....                 | 43 |
| Tabel 3. Presentase Pendidikan Pegawai pada Dinas Kelautan dan<br>Perikanan Kabupaten Takalar..... | 44 |
| Tabel 4. Komposisi Pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan kabupaten<br>Takalar Menurut Golongan..... | 45 |
| Tabel 5. Presentase Pendidikan Pegawai pada Dinas Kelautan dan<br>Perikanan Kabupaten Takalar..... | 48 |
| Tabel 6. Capaian Indikator Kinerja Dinas Perikanan dan Kelautan Tahun<br>2018.....                 | 51 |

## DAFTAR GAMBAR

|                                                                                                     |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Gambar 1 Peta administrasi Kabupaten Takalar.....                                                   | 36 |
| Gambar 2 Dokumentasi rapat bulanan kantor Dinas Kelautan & Perikanan<br>Kabupaten Takalar.....      | 49 |
| Gambar 3 Dokumentasi sikap pegawai Dinas Peikanan & Kelautan<br>Kabupaten Takalar.....              | 55 |
| Gambar 4 Dokumentasi peralatan kantor Dinas Peikanan & Kelautan<br>Kabupaten Takalar.....           | 59 |
| Gambar 5 Dokumentasi pembukaan pelatihan teknis Dinas Peikanan &<br>Kelautan Kabupaten Takalar..... | 61 |
| Gambar 6 Dokumentasi pelatihan Dinas Peikanan & Kelautan Kabupaten<br>Takalar.....                  | 66 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi sekarang ini, untuk mewujudkan pemerintahan yang baik menjadi suatu hal yang tidak dapat ditawar lagi keberadaannya dan mutlak terpenuhi. Prinsip-prinsip pemerintahan yang baik meliputi antara lain: 1. Akuntabilitas yang diartikan sebagai kewajiban guna untuk bertahan atau mempertanggung jawabkan kinerjanya 2. Keterbukaan dan transparansi (*openness and transparency*) dalam arti masyarakat tidak hanya dapat mengakses suatu kebijakan tetapi juga ikut berperan dalam proses perumusannya. 3. Ketaatan pada hukum dalam artian seluruh kegiatan didasarkan pada aturan hukum yang berlaku dan aturan hukum tersebut dilaksanakan secara adil dan konsisten. 4. Partisipasi masyarakat dalam berbagai kegiatan pemerintahan umum dan pembangunan. Juwairah,( 2007: 4)

Dalam konteks ini, penerapan prinsip-prinsip “*good governance*” dalam pengelolaan pemerintahan menjadi suatu tuntutan utama oleh karena masyarakat mulai kritis dalam memonitor dan mengevaluasi manfaat serta nilai yang diperoleh atas pelayanan dari instansi pemerintah. Disisi lain pengukuran keberhasilan maupun kegagalan instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara obyektif, disebabkan oleh karena belum diterapkannya sistem pengukuran kinerja yang dapat menginformasikan tingkat

keberhasilan secara obyektif dan terukur dari pelaksanaan program-program disuatu instansi pemerintah.

Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Salah satu tujuan organisasi adalah peningkatan kinerja pegawai. Dimana kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Seiring dengan perkembangannya, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal, tidak terkecuali organisasi pemerintah. Demikian halnya dengan aparat pemerintah sebagai abdi masyarakat dan abdi pemerintah, juga dituntut untuk dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat karena hal tersebut sudah merupakan salah satu fungsi yang harus dijalankan oleh pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan seluruh proses pelaksanaan pembangunan dalam berbagai sektor kehidupan mulai dari tingkat pusat hingga tingkat daerah.

Berbicara mengenai kinerja dan pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari siapa yang ada dan menjalankan organisasi tersebut, tidak lain adalah manusia itu sendiri. Sebagai unsur organisasi, manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan fungsinya dalam rangka kemajuan organisasi. Potensi setiap individu yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu

memberikan hasil yang maksimal. Di mana keberhasilan organisasi sangat tergantung pada peran manusia didalamnya karena manusia sebagai sumber daya yang potensial dan merupakan sumber kekuatan untuk menggerakkan roda aktivitas organisasi.

Sumber daya manusia harus diarahkan dan dikordinasikan untuk menghasilkan kontribusi terbaik bagi organisasi, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat terwujud. Sumber daya organisasi secara garis besar dapat dibedakan kedalam dua kelompok yaitu: sumber daya manusia (*human resources*) dan sumber daya non manusia (*non-human resources*). Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus anggota dalam organisasi, yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Sedangkan sumber daya non manusia terdiri atas: sumber daya alam (*natural resources*), modal, mesin, teknologi, material dan lain-lain. Kedua kategori sumber daya tersebut sama-sama pentingnya, akan tetapi sumber daya manusia merupakan faktor dominan, karena satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, karsa, pengetahuan dan keterampilan, motivasi, karya dan prestasi, (Simamora, 1995:86).

Untuk mengetahui kinerja pegawai dalam suatu organisasi publik menjadi sangat penting atau dengan kata lain memiliki nilai yang amat strategis. Informasi mengenai kinerja aparatur dan faktor-faktor yang ikut berpengaruh terhadap kinerja aparatur sangat penting untuk diketahui, sehingga pengukuran kinerja aparat hendaknya dapat diterjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan

dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu evaluasi kinerja merupakan analisis interpretasi keberhasilan dan kegagalan pencapaian kinerja.

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara nomor PER/09/M.PAN/5/2007 pasal 12 ayat 1 dan 2 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Di Lingkungan Instansi Pemerintah yang mengatakan bahwa: “Instansi Pemerintah melaksanakan analisis dan evaluasi kinerja dengan memperhatikan capaian indikator kinerja untuk melengkapi informasi yang dihasilkan dalam pengukuran kinerja dan digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja. Analisis dan evaluasi kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dilakukan secara berkala dan sederhana dengan meneliti fakta-fakta yang ada baik berupa kendala, hambatan maupun informasi lainnya”.

Salah satu usaha untuk mencapai tujuan organisasi adalah adanya keterlibatan dari seluruh anggota organisasi, dimana mereka benar-benar mengabdikan diri kepada organisasi dengan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya yang diwujudkan dalam suatu bentuk yang disebut komitmen pegawai terhadap organisasi. Komitmen ini sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai dalam organisasi. Komitmen merupakan suatu sikap kerja yang diperlukan untuk dapat menggerakkan dan mengarahkan tubuh organisasi.

Seperti yang ditegaskan dalam pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (1999:4) yaitu: “Pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang

bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintah, dan pembangunan”.

Untuk itu pegawai dituntut memiliki kinerja yang baik, sehingga perlu adanya penilaian kinerja secara proporsional terhadap setiap program dan aktivitas pegawai. Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil. Unsur-unsur yang dinilai dalam melaksanakan penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan. Dengan penilaian ini setiap pegawai mampu menilai ketetapan strateginya, menangani segala urusan administrative seperti gaji, promosi, pemberian sanksi bagi yang melanggar ketentuan kepegawaian dan lain sebagainya. Khususnya untuk pemerintah daerah, penilaian kinerja menjadi sangat penting karena adanya tuntutan akuntabilitas pelaksanaan fungsi kontrol, dan kebutuhan pengembangan organisasi pemerintah

Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar sebagai organisasi yang mengemban fungsi menyusun rumusan kebijakan teknis, menyusun rencana dan program, pembinaan teknis administrasi, melaksanakan pengendalian teknis operasional, memberikan perizinan dan pelayanan umum di bidang Kelautan dan Perikanan, serta pembinaan unit pelaksana teknis. Maka untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi memiliki arti yang sangat penting

terutama dalam upaya melakukan perbaikan-perbaikan pada masa yang akan datang. Tetapi persoalannya, apakah penilaian yang dilakukan telah menggambarkan kinerja yang sebenarnya. Hal ini akan sangat ditentukan oleh ketajaman dalam menentukan cakupan, cara dan indikator-indikator yang digunakan. Suatu penilaian yang menggunakan cakupan, cara dan indikator yang sangat terbatas akan memberikan hasil yang sangat terbatas pula, dan berarti kurang menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Selama ini, penilaian secara sistematis terhadap kinerja aparatur belum menjadi tradisi, sehingga berakibat pada munculnya perdebatan yang tidak terselesaikan ketika terjadi hasil penilaian yang berbeda antara pihak yang satu dengan lainnya.

Masalah mengenai kinerja pegawai seringkali dihadapi banyak instansi pemerintah yang mana masalah yang dihadapi menyangkut tentang sarana dan prasarana, hal ini sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan juga kurangnya pegawai yang bekerja di organisasi tersebut sehingga dapat menghambat jalannya proses penyelesaian pekerjaan serta masalah mengenai kedisiplinan pegawai. Oleh karena itu Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar sebagai organisasi publik dituntut untuk meningkatkan kinerja pegawai yang ada dalam organisasi. Melihat dari tugas dan fungsi yang diemban oleh setiap individu dalam organisasi maka dituntut kinerja yang optimal dalam mencapai tiap tujuan yang telah ditetapkan, namun berdasarkan observasi awal tanggal 31/10/17 mendapat jawaban dari responden yang menjabat sebagai sub bagian umum, menjelaskan kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai pada

Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar belum optimal dimana terdapat pegawai yang kurang menyadari tugas dan fungsinya sehingga seringkali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya sehingga masih terdapat pegawai yang belum melaksanakan tugasnya dengan baik. Misalnya pada saat dikeluarkannya surat perjalanan dinas tapi masih ada pegawai yang tidak melakukan perjalanan dinas tersebut sehingga otomatis dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai itu sendiri, disamping itu tingkat kedisiplinan sebagian dari pegawai belum tampak optimal dimana kehadiran dikantor seringkali tidak tepat waktu.

Hal ini tentu saja menjadi fokus kajian yang menarik untuk diteliti dikarenakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang sangat penting dan harus dimiliki oleh tiap individu yang terlibat didalam organisasi. Kinerja bukan saja menyatakan soal hasil akhir tapi juga bagaimana proses kerja berlangsung, yang mana proses inilah yang akan menentukan pencapaian kerja seseorang. Yang perlu diperhatikan adalah bagaimana proses dari kinerja pegawai bisa berjalan secara optimal, para pemimpin harus memperhatikan bagaimana para pegawai bisa meningkatkan kinerja mereka. Hal ini mendasari penulis mengangkat judul tentang: “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka yang menjadi pokok masalah dalam penelitian ini adalah : “ Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kelautan & Perikanan Kabupaten Takalar”.

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu “Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kelautan & Perikanan Kabupaten Takalar”.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Akademik**

Manfaat dari segi akademik adalah dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis terutama yang berkaitan dengan teori tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai sebagai bahan referensi bagi mereka yang berkeinginan untuk berkeinginan untuk melakukan penelitian lanjutan pada bidang yang sama.

### **2. Manfaat Praktis**

Penulis berharap agar penelitian ini dapat memberikan sumbangan informasi yang terkait dengan kinerja pegawai dengan kata lain membantu pihak organisasi dalam hal menyadari pentingnya kinerja pegawai yang kondusif dalam mewujudkan suatu kinerja yang baik antara para anggota organisasi.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Teori**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia(MSDM).**

Pengertian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia salah satu unsur yang memegang peran penting dalam suatu organisasi adalah Manusia. Karena manusia merupakan sumber daya yang menggerakkan jalannya organisasi. Efektif tidaknya suatu organisasi tergantung pada manusia mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu manusia (pegawai), harus dikelola secara baik (Khan 2007:50).

(Hadari,1992: 74) menjelaskan 3 pengertian dari sumber daya manusia yaitu:

- a. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi sering disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan.
- b. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Sumber daya manusia adalah potensi dan merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi, yang diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Dengan demikian sumber daya manusia merupakan faktor utama bagi keberlangsungan sebuah organisasi dan yang paling menentukan dalam mengukur keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang siap pakai dan memiliki kemampuan dalam pencapaian tujuan organisasi agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat lebih meningkatkan kualitas, kesetiaan serta tanggung jawab terhadap tugas yang diembannya, maka perlu dilakukan suatu pemberdayaan bagi para pegawai dalam struktur organisasi, Dalam hal ini, pemimpin memegang peran untuk memberdayakan para pegawainya agar tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi dapat tercapai.

Pemberdayaan merupakan upaya untuk menjadikan sumber daya manusia lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka yang nantinya dapat meningkatkan kinerja mereka. Memberdayakan orang dapat dilakukan dengan caramemindahkannya dari posisi yang biasanya hanya melakukan apa yang disuruh, kedalam posisi yang memberi kesempatan untuk lebih bertanggung jawab (Wibowo, 2009:410).

Pemberdayaan adalah pemberian tanggung jawab dan wewenang dari atasan kepada karyawan, yang melibatkan adanya sharing informasi dan pengetahuan untuk memandu karyawan dalam bertindak sesuai dengan tujuan organisasi (Baron at all,1997: 104). Sedangkan Mulyadi et all (2001:100) berpendapat bahwa Pemberdayaan adalah pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan, mengendalikan dan

membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tanpa harus mendapatkan otorisasi secara eksplisit dari manajer di atasnya. Selain itu pemberdayaan merupakan suatu usaha yang secara signifikan dapat menguatkan keyakinan wewenang untuk membuat keputusan dalam lingkup kegiatan, operasi tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain Luthan (1995:223).

Dari beberapa definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pemberdayaan adalah pelibatan pegawai yang benar-benar berarti sehingga pegawai benar-benar mampu melaksanakan pekerjaan dan terlibat dalam pengambilan keputusan serta dalam pemecahan masalah. Pemberdayaan pegawai dilakukan dengan menggali potensi yang ada dalam diri setiap pegawai, sehingga pemberdayaan pegawai tidak hanya berupa pendistribusian kekuasaan yang telah ada dan telah dimiliki oleh organisasi saja, akan tetapi juga merupakan pengembangan kekuasaan. Menurut Atmosoeparto (2002:64) Pemberdayaan sumber daya manusia melalui kegiatan pembelajaran harus bermuara pada terwujudnya manusia yang mampu mengaktualisasikan dirinya. Seorang pemimpin (*manager*) apapun tingkatannya, sesungguhnya mempunyai kemampuan “pemberdayaan” itu, tetapi boleh jadi tidak pernah menggunakannya, mengapa? Mungkin karena tidak pernah menyadari bahwa sebenarnya biasa melakukan hal tersebut.

Menurut Khan (2007:54), Pemberdayaan SDM adalah salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai iptek, serta kemampuan manajemen, meningkatkan mutu sumber daya manusia untuk dapat memenuhi tantangan peningkatan perkembangan

yang semakin cepat, efisien dan produktif, harus dilakukan secara terus menerus sehingga tetap menjadikan sumber daya manusia yang produktif.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pemberayaan SDM ialah upaya dalam menciptakan manusia yang berkualitas sebagai sumber daya penggerak suatu organisasi, juga dapat menjadi kekuatan untuk mampu bersaing dari perkembangan yang semakin cepat.

## **2. Kinerja**

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut Bastian (2001:329).

Dharma (2004:420) mengemukakan “Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, kemampuan kerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor”.

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, (2000), merumuskan kinerja sebagai: “Gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi” .Sejalan dengan pengertian tersebut, Mangkunegara (2005: 9) mengatakan bahwa: “Kinerja Karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Pengertian kinerja menurut Sedarmayanti (2007:14) menyatakan bahwa: “Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang seharusnya dicapai seseorang) dan kompetensi bagaimana seseorang mencapainya”.

Sedangkan Hasibuan (2003: 94) mengemukakan bahwa kinerja adalah: “Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, maka akan semakin besar pula kinerja dari pegawai yang bersangkutan”.

Lebih jauh Indra Bastian dalam Irham (2007: 81) menyatakan bahwa: “Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi”.

Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Motivasi adalah kemauan untuk berbuat sesuatu. Dengan adanya motivasi maka pegawai memiliki kekuatan pendorong untuk bekerja. Seorang pegawai bisa memiliki kinerja yang baik jika pelaksanaan kerja didukung oleh kemampuan yang cukup. Namun kemampuan saja tidaklah lengkap. Disinilah peran motivasi sebagai faktor pembeda antara pegawai satu dengan yang lainnya. Oleh karenanya, walaupun seorang pegawai memiliki kemampuan yang cukup untuk

melaksanakan tugas dan pekerjaannya, tetapi apabila tidak ditunjang oleh motivasi yang kuat maka kinerja tidak optimal. Juwairah( 2007: 28)

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya. Oleh sebab itu, kinerja merupakan suatu perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dengan memiliki sumber daya manusia yang handal dan sumber daya non manusia yang mendukung maka suatu organisasi dapat memberikan hasil kerja yang baik sehingga kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan juga ikut mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Dari berbagai defenisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen menurut Pasolong dalam Irham(2007: 89) yaitu:

1. Hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok.
2. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan

kekuasaan untuk ditindaklanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.

3. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.

4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.

### **3. Manajemen Kinerja**

Manajemen kinerja terdiri dari dua kata, yaitu “manajemen dan kinerja” Menurut Stooner (2002:92) manajemen diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan pengguna sumber daya- sumber daya organisasi lainnya agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sedangkan Hasibuan (2009:87) manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, yang didukung sumber-sumber lain dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Sementara itu, Kinerja berasal dari pengertian performance, diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kinerja. Kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (implementasi dari rencana yang telah disusun) untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Kinerja adalah tentang melakukan

pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Armstrong at all, (1998:245) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Dengan pemahaman tentang parah ahli maka penulis berpendapat bahwa manajemen dan kinerja diatas, dapat dikatakan bahwa manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola. Dasar untuk melaksanakan manajemen kinerja adalah perumusan tujuan, terdapatnya konsensus (kesepakatan) dan kerjasama, sifatnya berkelanjutan, terjadi komunikasi dua arah, dan terdapat umpan balik. Menurut Bacal(2002:31) adalah komunikasi yang berlangsung terus menerus, yang dilaksanakan berdasarkan kemitraan, antara seorang karyawan dengan penyedia langsungnya. Sedangkan menurut Wibowo (2009:200) manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumberdaya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis secara terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa pengertian diatas maka manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dapat mendorong pada pengembangan dan peningkatan kinerja ke arah yang lebih baik dan berkualitas, melalui komunikasi yang

berkesinambungan antara pimpinan dengan pegawai sejalan dengan apa yang diharapkan oleh organisasi.

#### 4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain terdiri dari pada faktor kemampuan dan faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja dalam pencapaiannya.

Keith Davis dalam Mangkunegara (2000: 67) yang merumuskan bahwa:

- a. *Human Performance* = *Ability x Motivation*
- b. *Motivation* = *Attitude x Situation*
- c. *Ability* = *Knowledge x Skill*

Penjelasan:

##### 1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*).

##### 2) Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan atau pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya.

Menurut Dale (1992: 31), faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (*disposisional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja yang berasal dari lingkungan.

Sedangkan menurut Simamora (1995: 340), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a. Faktor individual yang terdiri dari:
  - 1. Kemampuan dan keahlian
  - 2. Latar belakang
  - 3. Demografi
- b. Faktor psikologis yang terdiri:
  - 1. Persepsi
  - 2. *Attitude*
  - 3. *Personality*
  - 4. Pembelajaran
  - 5. Motivasi
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari:
  - 1. Sumberdaya
  - 2. Kepemimpinan
  - 3. Penghargaan

4. Struktur
5. *Job design*

Menurut Mahsun(2006:54) ada beberapa elemen pokok faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi.
2. Merumuskan indikator dan ukuran kinerja.
3. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi.
4. Evaluasi kinerja/*feed back*, penilaian kemajuan organisasi, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja erat hubunganya dengan motivasi, kemampuan, keahlian, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan sikap dari individu di dalam suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara(2005:25) terdapat aspek-aspek standar pekerjaan yang terdiri dan aspek kuantitatif dan aspek kualitatif meliputi:

a) Aspek kuantitatif yaitu:

1. Proses kerja dan kondisi pekerjaan;
2. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan;
3. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan
4. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja

b) Aspek kualitatif yaitu:

1. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan;
2. Tingkat kemampuan dalam bekerja;
3. Kemampuan menganalisis data/informasi;
4. kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan;
5. Kemampuanmengevaluasi(keluhan/keberatan konsumen/masyarakat)

Melihat penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa, aspek dari kuantitatif terdiri dari proses kerja dan kondisi pekerjaan sehingga waktu yang dipergunakan dapat menentukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan dan jenis pelayanan yang diberikan, sedangkan dari aspek Kualitatif terdapat ketetapan kerja dan kualitas pekerjaan kemampuan menganalisis data,

kemampuan bahkan kegagalan menggunakan mesin atau peralatan serta kemampuan mengevaluasi keluhan dari konsumen.

## **5. Kegunaan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Adapun manfaat atau kegunaan dari penilaian kinerja menurut Rivai (2004: 34) adalah sebagai berikut :

- a) Untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang keliru oleh para pegawai, dan sebagai masukan bagi para pimpinan dalam membantu dan mengarahkan pegawai dalam memperbaiki pelaksanaan pekerjaannya dimasa depan.
- b) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai. seperti : promosi, transfer, dan pemberhentian.
- c) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian pegawai secara maksimum.
- d) untuk melaksanakan perbaikan dan penyempurnaan kegiatan manajemen SDM lainnya seperti :
  1. Menyelaraskan upah/gaji atau insentif lainnya bagi para pegawai/karyawan terutama yang berprestasi dalam bekerja. Memperbaiki kegiatan penempatan, promosi, pindah dan demosi jabatan sesuai dengan prestasi atau kegagalan pegawai/karyawan yang dinilai.
  2. Membantu memperbaiki kegiatan pelatihan, baik dalam menyusun kurikulumnya maupun memilih pegawai/karyawan yang akan diikuti sertakan dalam kegiatan pelatihan.
  3. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat memberikan informasi mengenai kondisi keterampilan/ keahlian yang kurang/tidak dikuasai oleh pegawai/karyawan sehingga berpengaruh pada efisiensi, efektivitas, produktivitas serta kualitas kerja dan hasil-hasilnya.
  4. Hasil tersebut dapat dipergunakan sebagai masukan dalam melakukan analisis kebutuhan pelatihan, baik pada tingkat organisasi, tingkat unit kerja maupun dalam analisis individual. Memberikan informasi bagi pegawai/karyawan dalam menyusun perencanaan karir. Sedangkan bagi organisasi non profit dapat digunakan dalam membantu pegawai/karyawan melakukan perbaikan dan peningkatan kekurangan/kelemahannya dalam bekerja, bahkan untuk menyusun program dan kegiatan pengembangannya dalam mengantisipasi tantangan baru dimasa depan.

Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat digunakan untuk mendiagnosa atau mengidentifikasi masalah-masalah organisasi non profit yang harus dicarikan cara penyelesaiannya.

## **6. Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai**

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia organisasi, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semuanya layak untuk dinilai. Mulyadi (1997:419)

Tujuan dari penilaian kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Sunyoto dalam Mangkunegara (2005: 10) adalah:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penilaian kerja ialah semata mata untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan kepedulian terhadap terhadap organisasi serta memacu semangat dalam berprestasi lebih baik dari sebelumnya

## 7. Kriteria Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja adalah kegiatan manajemen khususnya membandingkan tingkat kinerja yang dicapai dengan standar, rencana atau target dengan menggunakan indikator kinerja yang telah ditetapkan.

Menurut Bernardin at all (1993: 344) kriteria dalam pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (*quality*) yaitu merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Ketepatan waktu (*timeliness*) yaitu merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki baik itu pimpinan ataupun pegawai, dengan memperhatikan koordinasi output lain.
3. Efektivitas (*cost effectiveness*) yaitu tingkatan dimana penggunaan sumber daya organisasi berupa manusia, teknologi, dan keuangan dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit.
4. Kemandirian (*need for supervision*) yaitu tingkatan dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.
5. Komitmen kerja (*interpersonal impact*) yaitu dimana seorang pegawai merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama dengan rekan kerja.

Dari uraian tentang cara pengukuran indikator kinerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan indikator kinerja merupakan proses identifikasi dan klasifikasi indikator kinerja melalui sistem pengumpulan dan pengolahan data/informasi untuk menentukan capaian tingkatan kinerja program organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dapat diketahui dengan menggunakan evaluasi atau penilaian kegiatan organisasi tersebut berdasarkan peraturan, norma, dan etika yang berlaku. Penilaian kinerja dalam kurun waktu tertentu ini disebut dengan pengukuran kinerja

organisasi, hasilnya dapat dijadikan pedoman untuk perbaikan kegiatan organisasi.

Oleh karena itu, perlu kiranya untuk mengetahui kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar sebagai suatu organisasi publik yang melaksanakan tugas-tugas menyusun rumusan kebijakan teknis, menyusun rencana dan program, pembinaan teknis administrasi, melaksanakan pengendalian teknis operasional, memberikan perizinan dan pelayanan umum di bidang Kelautan dan Perikanan, serta pembinaan unit pelaksana teknis. Dengan kinerja ini diharapkan mampu menjelaskan apakah Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara optimal, dalam arti bahwa dengan meningkatkan kinerja organisasi Dinas kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar akan meningkatkan mutu pegawai dan menghasilkan pegawai yang profesional.

## **B. Konsep Pegawai**

### **1. Aparatur Sipil Negara**

Menurut UU Nomor 5 Tahun 2015 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara (Pegawai ASN) adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina

kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Selanjutnya yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Sedangkan yang dimaksud dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. (Juwaira, 2007: 39)

## **2. Jenis, Status, Dan Kedudukan**

Pegawai ASN terdiri atas PNS dan PPPK. Sedangkan status PNS merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh pejabat pembina kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional. Sedangkan status PPPK merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah dan ketentuan Undang-Undang. Sedangkan pegawai ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur negara, pegawai ASN melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah, dan pegawai ASN harus bebas dari pengaruh intervensi semua golongan. ( Juwairah 2007: 45)

### **3. Fungsi tugas dan peran**

Pegawai ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, dan perekat dan pemersatu bangsa. Sedangkan pegawai ASN bertugas: 1). melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. 2). memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas. 3). mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sedangkan pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksana kebijakan dan pelayan publik yang profesional (Juwirah:2007)

### **4. Kerangka Konseptual**

Dari keseluruhan kerangka pemikiran diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ada begitu banyak kriteria yang digunakan sebagai ukuran untuk menilai kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Dan disamping itu perlu diketahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Dari berbagai definisi dan teori tentang kinerja pegawai, penilaian ini akan membantu kita mengetahui kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar, berdasarkan pendapat dari (Bernardin dan Russel 1993), ada lima kriteria yang dapat digunakan dalam pengukuran kinerja pegawai yaitu kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Dimana lima kriteria tersebut merupakan keseluruhan proses kerja yang bila dilakukan secara maksimal akan

memberi peningkatan prestasi dalam kinerja pegawai sehingga memberikan hasil seperti yang diharapkan bahkan lebih. Tentu saja kinerja yang dimiliki tiap individu di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar tidak sama atau beragam. Hal ini dikarenakan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi tiap individu untuk bekerja. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut (Prawirosentono, 2001: 99) yaitu efektivitas dan efisiensi, wewenang dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif. Begitupun dengan penjelasan dari Keith Devis dalam Mangkunegara yang menjelaskan faktor faktor pengaruh kinerja ialah, *human performance, motivation, ability*.

### **C. Deskripsi Fokus Penelitian**

Menunjuk pada penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka variabel penelitian yang digunakan. Dalam rangka membatasi permasalahan yang ada diperlukan sebuah pendekatan konsep dalam deskripsi fokus penelitian Pendekatan konsep yang dipilih oleh peneliti guna untuk membantu dan mempermudah penelitiannya. Dengan kata lain pada deskripsi fokus Penelitian ini penulis coba menjelaskan secara signifikan konsep-konsep yang digunakan dalam fokus penelitian.

a. Faktor kemampuan kerja (*Ability*), yaitu tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, karena ditunjang oleh keadaan pendidikan dan pelatihan yang memadai, dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Sikap dan perilaku (*Attitude*), yang diukur yaitu berdasarkan hubungan kerja dan pandangan pegawai terhadap organisasi.

- 2) Situasi kerja (*situation*) yaitu situasi dan keadaan tempat kerja yang diukur yaitu fasilitas dan kenyamanan untuk bekerja.
- b. Faktor motivasi kerja (*motivation*), faktor yang dapat mendorong semangat dan gairah kerja pegawai, dengan indikator sebagai berikut:.
- 1) Pengetahuan (*knowledge*), yang diukur adalah, tingkat pendidikan formal dan pengalaman kerja.
  - 2) Keterampilan (*skill*), kemampuan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang diukur adalah beberapa sering pegawai mengikuti pelatihan

#### D. Metode Penelitian

**Gambar 1**  
**Kerangka Berfikir**



(Sumber: Keith Davis, A. P. Mangkunegara(2000: 67)

### **E. Pertanyaan Penelitian**

1. Bagaimanakah peran atau faktor Kinerja Pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar di lihat dari *“Ability”*?
2. Bagaimanakah peran atau faktor Kinerja Pegawai di Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar di lihat dari *“Motivation”*?

### **BAB III**

## **DESAIN DAN PROSEDUR PENELITIAN**

### **A. Pendekatan Penelitian Kualitatif**

Penelitian tentang Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian ini lebih menggambarkan peran Pengukuran Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar dengan melalui tahap pendekatan sumber; pendekatan proses dan pendekatan hasil. Penelitian kualitatif menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Penelitian kualitatif ini akan mampu menggambarkan faktor-faktor pengaruh kinerja terhadap karyawan serta mendikripsikan kenyataan sesuai dengan pengamatan pada saat melakukan penelitian dan membandingkan dengan data primer serta sekunder yang ada.

### **B. Desain Penelitian**

Pada desain penelitian ini peneliti akan menentukan lokasi fokus penelitian pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar. Serta fokus penelitian ini adalah mengetahui faktor-faktor Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar. Adapun jadwal dan

[illegible]

### C. Unit Analisis dan Sumber Data

Unit analisis dan sumber data dalam penelitian ini dilakukan pada lingkup Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar dengan menggunakan metode observasi, metode wawancara, dan telaah dokumen. Adapun informan peneliti diambil dari para pegawai yang bekerja di instansi dimaksud serta masyarakat yang berada dalam wilayah dimaksud yang telah merasakan Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar. Rincian informan dalam penelitian ini, yaitu

|                  |     |
|------------------|-----|
| 1. Kepala Dinas  | : 1 |
| 2. Sekretaris    | : 1 |
| 3. Kepala Bidang | : 2 |
| 4. Staf          | : 2 |
| <hr/>            |     |
| Jumlah           | 6   |

Adapun sumber data dalam penelitian ini yaitu :

#### a. Data Primer

Data primer adalah data yang pengumpulannya diambil dari responden unit analisis dan sumber data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang pengumpulannya dilakukan dengan cara mengambil data-data yang berhubungan dengan penelitian dari pihak-pihak terkait yang berwenang diluar dari ruang lingkup Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar.

#### **D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu :

##### **a. Wawancara**

Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melakukan tatap muka dan mengajukan beberapa pertanyaan terkait dengan penelitian ini kepada para narasumber.

##### **b. Observasi**

Peneliti melakukan observasi di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar sebagai Lokasi dari penelitian untuk melihat bagaimana budaya kerja serta sarana dan prasarana yang ada pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar.

##### **c. Telaah Dokumen**

Pada penelitian ini Telaah dokumen sangat mendukung dalam pengumpulan data dalam penelitian ini, sebagaimana untuk mengetahui baik itu visi-misi ataupun jumlah pegawai yang ada di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar.

Instrumen pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode:

##### **a. Instrumen Wawancara**

Instrumen wawancara dalam penelitian ini merupakan sekumpulan pertanyaan yang terkait dengan penelitian ini kepada narasumber untuk memperoleh data yang lebih jelas dan akurat.

##### **b. Instrumen Observasi**

Instrumen observasi atau pengamatan penelitian dilakukan di Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar untuk melihat kebenaran dari data yang diberikan kepada penelitian baik itu budaya kerja, sarana dan prasana, struktur organisasi serta bagaimana proses pencapaian visi dan misi di Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar.

### **c. Instrumen Telaah Dokumen**

Dalam instrumen telaah dokumen pada penelitian ini digunakan telaah dokumen untuk memperoleh data yang akurat dan jelas baik dari data pegawai, visi dan misi, data pegawai, peraturan terbentuknya Dinas Perikanan Dan kelautan Kabupaten Takalar.

## **E. Prosedur Pengolahan Data dan Analisis Data**

### **1. Pengolahan Data**

Dalam penelitian kualitatif prosedur pengolahan data adalah tahap pengolahan data yang dilakukan secara sistematis dengan tahapan sebagai berikut:

#### **a. Klasifikasi materi data:**

- 1) Rekaman wawancara atau data primer
- 2) Dokumentasi gambar lokasi penelitian sesuai kebutuhan penelitian
- 3) Catatan lapangan
- 4) Data sekunder berupa dokumen-dokumen yang telah disiapkan oleh pihak Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar

- b. Klasifikasi gejala/fokus yang diteliti
- c. Mengelolah hasil penelitian berdasarkan keterkaitan antar komponen dalam konteks fokus permasalahan.
- d. Mendeskripsikan secara keseluruhan data sistematis keterkaitan antara gejala-gejala yang sesuai dengan fokus penelitian.

## **2. Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data, yakni analisis data yang dilakukan secara terus menerus sejak awal sampai selesainya penelitian secara bersamaan, yaitu:

1. Reduksi Data. Yang dimaksud dengan reduksi data adalah data yang diperoleh atau dituangkan dalam uraian atau laporan yang lengkap dan terinci. Laporan lapangan oleh peneliti dirangkum dan dipilih hal-hal yang pokok. Difokuskan pada hal-hal yang penting kemudian dicari tema atau polanya yang berfokus pada masalah yang dikaji.
2. Verifikasi Data. Yang dimaksud dengan verifikasi data dalam penelitian kualitatif dilakukan secara terus menerus sepanjang proses penelitian berlangsung sejak awal dan semasa proses pengumpulan data.

## **F. Keabsahan Data**

Uji validitas dan reliabilitas yaitu dengan menggunakan teknik triangulasi data dimana peneliti menguji keabsahan hasil penelitian dengan

menggabungkan tiga teknik prosedur pengumpulan data, yaitu wawancara, observasi, dan telaah dokumen. Jika hasil dari ketiga teknik penelitian tersebut menghasilkan data yang sama maka hasil penelitian dapat dikatakan tepat sasaran. Juwaira (2007)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Singkat Lokus Penelitian**

##### **1. Gambaran Wilayah Kabupaten Takalar**

Kabupaten Takalar hari jadinya pada tanggal 10 Februari 1960, yaitu ketika ditetapkan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Tingkat II di Sulawesi Selatan dan saat itulah Kabupaten Takalar berdiri sendiri sebagai satu kabupaten. Daerah Kabupaten Takalar terdiri dari 9 Kecamatan, 76 Desa dan 24 Kelurahan. Kecamatan tersebut yaitu Kecamatan Pattallasang, Sanrobone, Polongbangkeng Selatan, Polongbangkeng Utara, Galesong, Galesong Selatan, Galesong Utara, Mappakasunggu dan Manggarabombang.

Kabupaten ini terletak pada posisi astronomis 05030'-05038'LS dan 119022'-119039'BT. Kabupaten ini juga berbatasan dengan Kabupaten Gowa dan Jeneponto pada sisi Timur, Kabupaten Gowa di sebelah Utara, Selat Makassar dan Laut Flores di sisi Barat dan Selatan. Kabupaten Takalar memiliki luas wilayah 566,51 km<sup>2</sup> dengan 240,9 km<sup>2</sup> adalah wilayah pesisir, garis pantai sepanjang 74 km yang dihuni oleh 34 Desa pesisir. Pada tahun 2013 kabupaten ini berpenduduk sebanyak 275.034 jiwa dalam 66.648 rumah



## **B. Gambaran Umum Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Takalar**

### **1. Gambaran Wilayah Perikanan Kabupaten Takalar**

Pembangunan perikanan pada sektor tangkapan diharapkan dapat meningkatkan produksi, memperluas kesempatan kerja kesempatan berusaha serta di harapkan dapat berkontribusi dalam meningkatkan taraf kesejahteraan nelayan serta meningkatkan perekonomian daerah. Salah satu daerah yang strategis dan berpotensi dalam meningkatkan pembangunan di sektor perikanan ialah Kabupaten Takalar. Kabupaten Takalar adalah salah satu daerah dalam wilaya Provinsi Sulawesi Selatan yang berada pada lintang 5,30o-538o, dan bujur timur 119,22o-199,39o. Kabupaten takalar berbatasan dengan Kota Makassar dan Kabupaten Gowa di sebelah timur, laut Flores pada sebelah selatan dan selat Makassar di sebelah baratnya. Sebagian dari wilayah Kabupaten Takalar merupakan daerah pesisir pantai, yaitu panjang 74 km meliputi Kecamatan Manggarabombang, Kecamatan Mappakasunggu, Kecamatan Sanrobone Kecamatan Mappakasunggu, Kecamatan SandroBone, Kecamatan Galesong Selatan, Kecamatan Galesong Kota dan Kecamatan Galesong Utara.

### **2. Visi dan Misi**

#### **1. VISI**

“Terwujudnya pengelolaan Sumberdaya Kelautan dan Perikanan yang berkelanjutan dan berdaya saing untuk kesejahteraan masyarakat”

## 2. Misi

- a) Memberdayakan potensi sumberdaya kelautan dan perikanan secara optimal
- b) Mendorong dan memfasilitasi pengembangan iklim usaha yang kondusif
- c) Mewujudkan sumberdaya perikanan yang berkualitas
- d) Menciptakan kondisi lingkungan sumberdaya kelautan dan perikanan yang aman dan lestari

## 3. Tugas dan Fungsi

### a. Tugas

Berdasarkan peraturan Bupati Takalar Nomor : 34 tahun 2008 tentang tugas dan fungsi jabatan struktural pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar merupakan lembaga teknis daerah yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Takalar melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Takalar. Dinas Kelautan dan Perikanan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang mempunyai tugas melaksanakan

urusan di bidang Kelautan dan Perikanan berdasarkan asas desentralisasi dan tugas pembantuan.

Adapun uraian tugas dari masing-masing jabatan yang ada dilingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar seperti yang termuat dalam Keputusan Bupati Takalar Nomor 34 tahun 2008 adalah sebagai berikut:

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas yang mempunyai tugas melaksanakan urusan di bidang Kelautan dan Perikanan berdasarkan asas desentralisasi dan tugas pembantuan.

2. Sekretaris

Sekretaris yang mempunyai tugas pemberian layanan teknis dan administrasi umum, keuangan, kepegawaian, perlengkapan, pembinaan organisasi dan tata laksana, koordinasi, dan pengendalian, serta pengawasan pelaksanaan program dan kegiatan Dinas Kelautan dan Perikanan

3. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pelaksanaan urusan ketatalaksanaan dinas yang meliputi: surat-menyurat, kearsipan, pengandaan, ekspedisi, administrasi perjalanan dinas, perlengkapan,

pemeliharaan, dan urusan rumah tangga, serta urusan administrasi kepegawaian Dinas Kelautan dan Perikanan.

4. Sub Bagian Keuangan

Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pengelolaan administrasi keuangan, meliputi penyusunan anggaran, penggunaan anggaran, pembukuan, dan pertanggung jawaban, serta pelaporan keuangan.

5. Sub Bagian Program

Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pelaksanaan urusan data dan informasi, penyusunan rencana kerja dan monitoring, serta evaluasi dan penyusunan laporan kinerja.

6. Bidang Sumber Daya Kelautan

Kepala Bidang yang mempunyai tugas melaksanakan pemanfaatan sumber daya laut, jasa kelautan dan eksplorasi, eksploitasi, konservasi laut.

7. Seksi Pemanfaatan Sumber Daya Laut

Kepala Seksi yang mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana dan bahan penyusunan kebijakan dalam rangka pemanfaatan sumberdaya laut.

8. Seksi Jasa Kelautan

Kepala Seksi yang mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana dan bahan kebijakan dalam rangka pengelolaan jasa kelautan dan kemaritiman.

9. Seksi Eksplorasi, Eksploitasi dan Konservasi Laut

Kepala Seksi yang mempunyai tugas menyusun rencana dan bahan kebijakan dalam rangka eksplorasi, eksplotasi dan konservasi laut serta melakukan rehabilitasi dan mitigasi kerusakan lingkungan pesisir dan laut.

10. Bidang Pengembangan Pesisir dan Tata Ruang Laut

Kepala Bidang yang mempunyai tugas melaksanakan pengembangan kelembagaan dan pemberdayaan pesisir, serta pengawasan dan tata ruang laut.

11. Seksi Kelembagaan dan Masyarakat Pesisir

Kepala Seksi yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan rencana dan bahan pengembangan dan peningkatan kapasitas kelembagaan dan sumber daya manusia bidang kelautan perikanan serta pemberdayaan masyarakat pesisir.

12. Seksi Pengawasan dan Tata Ruang Laut

Kepala Seksi yang mempunyai tugas melakukan pengawasan dan penegakan hukum di laut di wilayah kewenangan kabupaten serta perencanaan, pemanfaatan, pengawasan dan pengendalian tata ruang laut.

13. Bidang Perikanan Tangkap

Kepala Bidang yang mempunyai tugas melaksanakan peningkatan usaha dan produksi perikanan, teknologi perikanan serta pengembangan kelembagaan dan ketenagaakerjaan perikanan.

14. Seksi Usaha dan Produksi Perikanan

Kepala Seksi yang mempunyai tugas melakukan pengelolaan dan pemanfaatan perikanan di wilayah laut kabupaten serta pengembangan dan peningkatan produksi perikanan tangkap.

15. Seksi Teknologi Perikanan

Kepala Seksi yang mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana dan bahan pengembangan dan peningkatan teknologi perikanan.

16. Seksi Pembinaan dan Pengembangan Masyarakat Nelayan

Kepala Seksi yang mempunyai tugas melakukan pengembangan permodalan, promosi dan investasi perikanan tangkap serta peningkatan kualitas ketenagakerjaan perikanan.

17. Bidang Perikanan Budidaya

Kepala Bidang yang mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan pembudidayaan ikan, sarana dan tata lahan perikanan serta kesehatan dan kelembagaan perikanan.

18. Seksi Pembudidayaan Ikan

Kepala Seksi yang mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana dan bahan pengembangan dan peningkatan pembudidayaan ikan.

19. Seksi Sarana dan Prasarana Perikanan

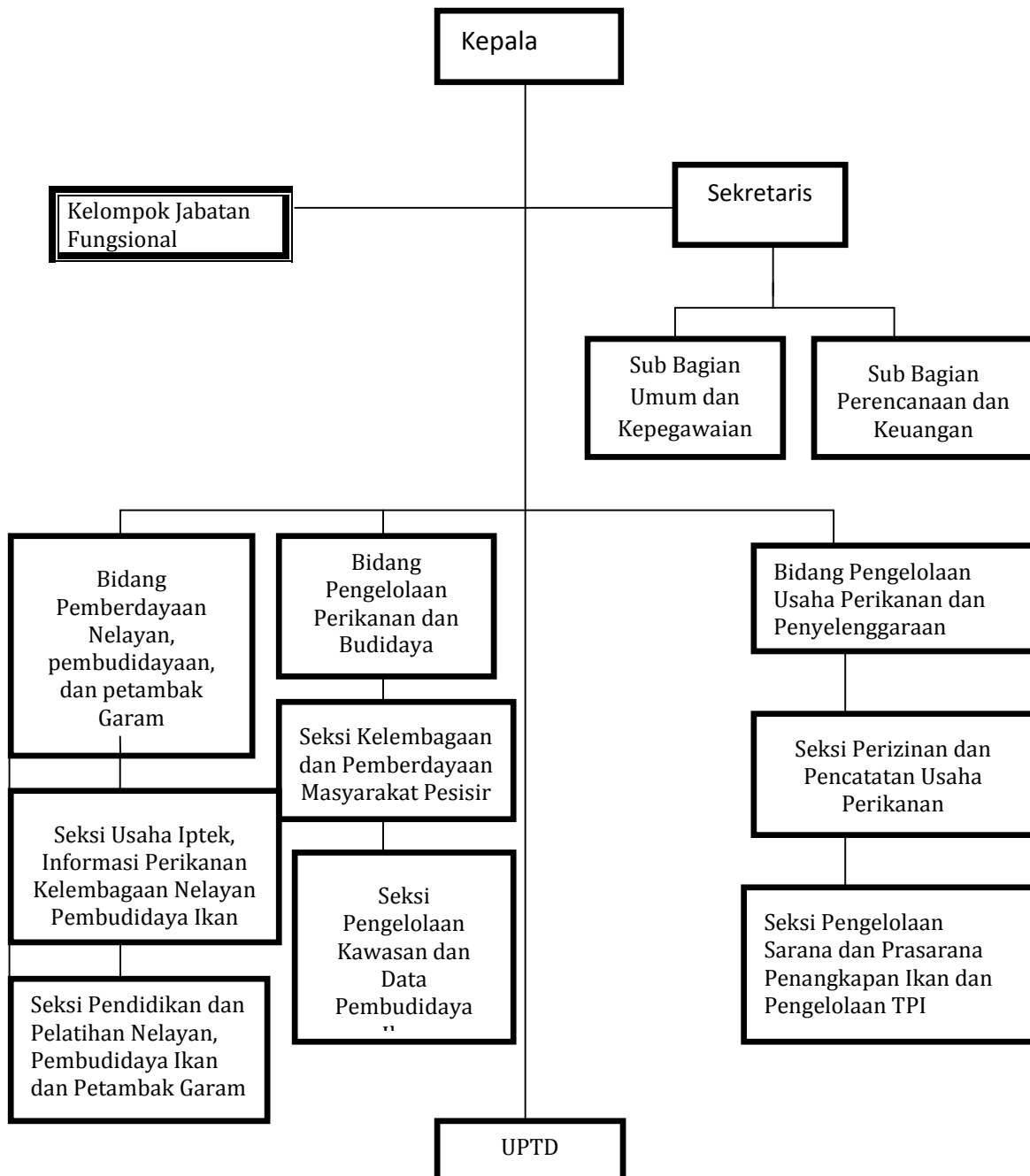
Kepala Seksi yang mempunyai tugas melakukan pengelolaan sarana dan prasarana pembudidayaan ikan serta analisis dan alokasi lahan pembudidayaan ikan.

20. Seksi Pembibitan dan Kesehatan Ikan

Kepala Seksi yang mempunyai tugas melakukan pengawasan dan pengelolaan pembibitan, kesehatan ikan, lingkungannya serta pemantauan, pemeriksaan higienitas dan sanitasi lingkungan usaha pembudidayaan ikan

**Gambar. 2**

**Struktur Organisasi Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar**



### C. Keadaan Pegawai

Dalam menunjang tugas pokok dan fungsi Dinas Kelautan & Perikanan Kabupaten Takalar salah satu faktor yang penting adalah faktor Sumber Daya Aparatur. Adapun jumlah pegawai yang di pekerjakan pada Dinas Kelautan & Perikanan Kabupaten Takalar tahun 2018 sebanyak 53 orang pegawai

Pegawai merupakan salah satu kunci pokok dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan untuk melakasakan tuntutan tugas. Untuk mengetahui keadaan pegawai negeri sipil pada Dinas perikanan & kelautan Kabupaten Takalar dapat di lihat dari urain berikut :

**Tabel 3**

**Presentase pendidikan pegawai pada Dinas Kelautan & Perikanan Kab. Takalar**

| No | Tingkat pegawai   | Jumlah pegawai |
|----|-------------------|----------------|
| 1  | Strata tiga (S3)  | -              |
| 2  | Strata dua (S2)   | 9              |
| 3  | Strata satu (S1)  | 34             |
| 4  | Sarjana Muda (D3) | 3              |
| 5  | SLTA              | 7              |
| 6  | SLTP              | -              |

|  |        |    |
|--|--------|----|
|  | Jumlah | 53 |
|--|--------|----|

Sumber: data sekunder Dinas Perikanan & Kelautan Kab. Takalar

Komposisi SDM Pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Berdasarkan Gender yang Berdasarkan Struktur Organisasi berdasarkan Gender yaitu Pegawai Negeri Sipil laki-laki berjumlah 28 orang, yang terbagi dalam beberapa jabatan struktural yaitu 9 orang eselon IV,a 2 orang eselon III/B, 1 orang eselon II/B dan 16 orang staf. Sedangkan Pegawai Negeri Sipil perempuan berjumlah 19 orang yang terbagi dalam beberapa jabatan struktural yaitu 3 orang eselon IV/A, 1 orang Eselon III/a,1 orang eselon III/b dan 19 orang staf.

**Tabel 4**

**Komposisi Pegawai Dinas Perikanan Dan Kelautan Kabupaten Takalar Menurut Golongan**

| No | Pangkat/Golongan | Jumlah Pegawai (orang) |
|----|------------------|------------------------|
| 1. | Golongan IV      | 4                      |
| 2. | Golongan III     | 41                     |
| 3. | Golongan II      | 8                      |
| 4. | Golongan I       | -                      |
|    | <b>Jumlah</b>    | <b>53</b>              |

Sumber: Data sekunder Dinas Perikanan & Kelautan Kab. Takalar

## C. Hasil pembahasan dan Penelitian

### 1. Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan yang dimiliki dari setiap individu pada organisasi sangat menunjang keberhasilan dari organisasi, dimana kemampuan pegawai mencerminkan tingkat kepuasan dan penyelesaian pekerjaan dan kesesuaian pekerjaan yang diharapkan organisasi.

Di dalam suatu organisasi, tercapainya visi dan misi adalah suatu target dari terlaksananya tugas tugas dalam organisasi. Organisasi satu dan yang lainnya tentu jelas perbedaannya dalam suatu target atau visi dan misi. Pemahaman pegawai dalam visi dan misi organisasi sangatlah penting karena tercapainya tujuan akhir suatu organisasi di pengaruhi oleh jbagaimana peran orang orang yang di dalamnya. Maju mundurnya suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh sumber daya yang menjadi penggerak di dalamnya.

Mengetahui kinerja pegawai berarti berusaha untuk mempelajari memahami kinerja yang dimiliki oleh pegawai dalam sebuah organisasi. Dengan kata lain, mengetahui kinerja pegawai menjadi sangat penting yang memiliki nilai yang amat strategis. Informan mengenai kinerja pegawai dan faktor-faktor yang ikut berpengaruh terhadap kinerja pegawai sangat penting untuk di ketahui sehingga menganalisis hendaknya dapat di terjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan

kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang di bebaskan kepada setiap pegawai.

Dalam menilai kinerja pegawai sangat di tentukan oleh fungsi yang di emban oleh pegawai. Dalam fungsi tersebut terkandung suatu tujuan dan sasaran yang di capai oleh organisasi dalam periode tertentu. Tujuan dan sasaran tersebut akan mengarahkan setiap pegawai untuk melakukan tugas dan fungsinya secara efektif dan efesien agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap organisasi. Olehnya itu, dalam memahami kinerja tidak semata mata didasarkan oleh kebutuhan untuk bekerja tetapi lebih dari itu, dibalik kebutuhan untuk bekerja terkandung suatu hasil yang dicapai.

Kinerja dari pegawai adalah hasil kerja dari seluruh pegawai yang ada dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dan rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkuan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Adapun pengertian dari Hasibuan (2007: 46) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang di bebaskan kepadanya sesuai dengan kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berikut hasil wawancara dari kepala Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar Hj. Megawati Ibrahim SE.,MM mengatakan bahwa;

“Kemampuan yang dimiliki pejabat struktural dan fungsionalnya disini itu sangat baik, mengapa ? karena tingkat pendidikan yang sudah di atas 90% itu sudah strata dan di tempatkan pada bidangnya masing-masing dan kami juga menggunakan sistem roling disini sehingga pegawai staff itu tidak bosan dengan pekerjaannya. Hasil kerja yang dicapai juga sangat baik karena berpedoman pada aturan yang telah di tentukan sebelumnya, meskipun masih ada kendala-kendala yang dihadapi seperti halnya kurangnya kordinasi yang sinergik antara UPTD ”. rabu, 18 april 2018.

Dari hasil pemaparan diatas, penulis menyimpulkan bahwa kempuan pegawai yang dimiliki Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar sudah optimal di lihat dari sudut pendidikannya. Untuk mendukung pernyataan Ibu Megawati Ibrahim S,E.,MM dapat dilihat table pendidikan pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan kabupaten Takalar dibawa ini

**Table 5**  
**Presentase pendidikan pegawai pada Dinas Kelautan & Perikanan Kab. Takalar**

| No | Tingkat pegawai   | Jumlah pegawai |
|----|-------------------|----------------|
| 1  | Strata tiga (S3)  | -              |
| 2  | Strata dua (S2)   | 9              |
| 3  | Strata satu (S1)  | 34             |
| 4  | Sarjana Muda (D3) | 3              |
| 5  | SLTA              | 7              |
| 6  | SLTP              | -              |
|    | Jumlah            | 53             |

*Sumber: data sekunder Dinas Perikanan & Kelautan Kab. Takalar*

Sejalan dengan Dari hasil wawancara Sekretaris Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar, H Mappairawan S.Sos mengungkapkan:

“Kalau masalah kinerja itu disini nak bagusjie karena setiap awal bulan pasti ada rapat semua jajaran staff disini, jadi kalau ada kendala mengenai pekerjaan disampaikan semua pada rapat. jum’at, 16 April.

Dari hasil wawancara di atas maka dapat di ketahui bahwa kemampuan kerja yang dicapai oleh setiap individu dalam artian para pegawai sudah maksimal dan melaksanakan pekerjaannya walaupun masih terdapat beberapa kendala dalam hal pencapaian sasaran organisasi.

Untuk mendukung pernyataan dari bapak H Mappairawan S.Sos dapat dilihat gambar 2.

**Gambar.2**  
**Rapat bulanan**



Dilihat dari gambar 2, penulis menyimpulkan bahwa benar adanya rapat bulanan di kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kab Takalar di adakan rapat untuk meninjau kerja dan kendala yang di hadapi oleh para pegawai.

**a. Sikap (*Attitude*)**

Sikap (*attitude*) dari pegawai sangat berkaitan dengan kualitas pekerjaan yang di hasilkan, dimana sikap tersebut mencerminkan tingkat kepuasan dalam menyelesaikan tugasnya.

Berikut hasil wawancara dari kepala Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar Hj. Megawati Ibrahim S,E.,MM mengatakan:

"Sejauh ini pegawai pada kantor ini sudah bekerja sesuai dengan apa yang di perintahkan oleh atasan, dimana untuk memberikan perintah lebih dahulu mengetahui kapasitas dan tugas dari masing-masing pegawai. Di samping itu kami juga mengarahkan prosese berfikir pegawai agar pegawai bekerja dengan baik sehingga dalam menyelesaikan pekerjaanya bisa baku dapatki dengan tugasnya masing masing. Hasil wawancara Rabu, 18 april 2018.

Untuk mendukung pemaparan dari kepala Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar Hj. Megawati Ibrahim S,E.,MM dapa dilihat pada tabel indikator kinerja Dinas Peikanan & Kelautan Kabupaten Takalar.

Table 6

## Capaian Indikator Kinerja Dinas Perikanan dan Kelautan Tahun 2018

| No | Sasaran Strategis                                      | Indikator Kinerja                | Target     | Realisasi | %   |
|----|--------------------------------------------------------|----------------------------------|------------|-----------|-----|
| 1. | Meningkatnya produksi perikanan dan pendapatan nelayan | 1.Rata-rata pendapatan nelayan   | 3.000.000  | 3.000.000 | 100 |
|    |                                                        | 1. Persentase produksi perikanan | 34,5       | 34,5      | 100 |
|    |                                                        | 2. Konsumsi ikan                 | 54,25      | 54,25     | 100 |
|    |                                                        | 3. PAD dari usaha Perikanan      | 30.000.000 | 250.000   | 0.8 |
|    |                                                        | 4. Produksi olahan ikan          | 3,3        | 3,3       | 100 |
|    |                                                        | 5. Produksi perikanan tangkap    | 5.000      | 8.631,72  | 172 |

|    |                                                    |                                                                          |               |                |       |
|----|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|---------------|----------------|-------|
|    |                                                    | 6. Keterse<br>diaan sarana<br>dan<br>prasaana<br>perikanan<br>tangkap    | 2.250         | 2.731          | 121   |
|    |                                                    | 7. %<br>peningkatan<br>jumlah izi<br>kapal                               | 100           | 100            | 100   |
|    |                                                    | 8. %<br>Peningkatan<br>jumlah<br>kelompok<br>nelayan                     | 100           | 100            | 100   |
|    |                                                    | 9. Produksi<br>rumput laut                                               | 1.000.<br>000 | 789.29<br>5,00 | 78,9  |
|    |                                                    | 10. Luas areal<br>rumput laut                                            | 20.933        | 28.299         | 134,8 |
|    |                                                    | 11. Persentase<br>kawasan<br>yang telah<br>berpungsi                     | 80            | 80             | 100   |
|    |                                                    | 12. % terumbu<br>karang<br>yang<br>direhabilita<br>si                    | 15            | 15             | 100   |
|    |                                                    | 13. % Survei<br>rate<br>terumbu<br>karang<br>yang<br>ditransplant<br>asi |               |                |       |
|    |                                                    | 14. Mangrove<br>yang<br>ditanami                                         |               |                |       |
|    |                                                    | 15. Persentase<br>pesisir<br>yang telah<br>ditanamai<br>mangrove         |               |                |       |
| 2. | Meningkatnya<br>pengembangan<br>budidaya perikanan | 16. Persentase<br>pendapatan<br>rata-rata<br>pembudida<br>ya ikan        | 60            | 60             | 100   |

|    |                                                                                            |                                                                          |        |        |       |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|--------|--------|-------|
|    |                                                                                            | 17.Jumlah rumah tangga pembudidaya ikan                                  | 13.500 | 12.984 | 96,17 |
|    |                                                                                            | 18.Produksi perikanan darat                                              | 3.000  | 1.800  | 60    |
| 3. | Meningkatnya peran serta masyarakat dalam pengawasan dan pengendalian sumber daya kelautan | 19.Cakupan pengawasan                                                    | 100    | 100    | 100   |
|    |                                                                                            | 20.Jumlah kasus kerusakan lingkungan laut                                | 5      |        | 100   |
|    |                                                                                            | 21.Jumlah kelompok konservasi yang dibina                                | 18     | 18     | 100   |
| 4. | Meningkatnya pelayanan administrasi perkantoran/peningkatan sarana dan prasarana kantor    | 22.Persepsi pegawai terhadap pelayanan administrasi umum dan kepegawaian | 100    | 100    | 100   |
| 5. | Terwujudnya sistem akuntabilitas kinerja dan keuangan                                      | 23.Ketetapan waktu dalam menyusun perencanaan program/kegiatan laporanya | 100    | 97     | 97    |
|    |                                                                                            | 24.Penyerapan anggaran dan laporan tepat waktu                           | 100    | 100    | 100   |

Sumber: Data sekunder Dinas Perikanan & Kelautan Kab. Takalar

Dari table diatas penulis menyimpulkan bahwa pegawai pada Dinas Perikanan & Kelautan Kabupaten Takalar bekerja sesuai dengan indikator yang telah di tetapkan sebelumnya

Sejalan dengan Sekretaris pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar H. Mappairawa S.Sos mengatakan :

“Kalau mengenai sikap para pegawai disini tentang peningkatan kerjanya itu sudah berjalan sesuai dengan regulasi yang ada, akan tetapi adab sebagai bawahan itu seakan dimaknakan perkembangan zaman beda dengan pegawai pada masa saya menjadi pejabat sebagai pegawai fungsional, kita sebagai bawahan itu takut kepada atasan bahkan masuk diruangannya tanpa di perintah itu kita merasa tidak sopan, beda dengan pegawai sekarang, dan kita juga mengerjakan tugas itu tanpa diperintah sekarang di ingatkanpi baru na kerjain”. Hasil wawanara Senin, 16 April 2018.

Dari kedua pernyataan diatas penulis memaknai bahwa sikap dalam menunjang kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar sudah dilakukan dengan sangat baik, bahkan capaian kerjanya sesuai dengan regulasi yang ada, akan tetapi adab di dalam organisasi sangat juga di butuhkan sebagai penilaian bagi atasan di dalam mengkomunikasikan tugas yang diberikan sebagai penilaian khusus terhadap atasan kepada bawahannya.

Untuk mendukung parnyataan dari Bapak H Mappairawa S.Sos selaku Sekretaris Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar maka dapat dilihat pada gambar 2 di bawa in.

**Gambar 2**  
**Attitude( sikap )**



*Sumber : Data Sekunder Dinas Perikanan dan Kelautan Kab Takalar, 2018.*

Dari gambar diatas penulis menyimpulkan bahwa memang dari beberapa dari pegawai masih bersantai dengan *smartphone* nya sementara jam kerja masih berlangsung dan masih terlihat ada petugas yang sibuk dengan pekerjaannya. Hal seperti ini yang dikatan bapak Sekertaris bahawa kebanyakan pegawai yang masih menunggu pekerjaan dan tidak berusaha mencari sesuatu menyibukkan yang bersangkutan dengan pekerjaan.

Di sisi lain dari hasil wawancara menurut Bapak H. Mappairawa S.sos Sekretaris mengatakan bahawa :

“Sikap dalam bekerja itu sangat penting karena kita sebagai Aparatur Sipil Negara ( ASN ) adalah siap melayani masyarakat jadi itu salah satu hal yang penting dalam bekerja dalam memberikan pelayanan. Hasil wawancara Rabu, 17 April 2018.

Sedangkan menurut salah satu staf Dinas perikanan Dan Kelautan Muh. Farid S. Sos, yang telah di wawancara mengatakan bahwa :

“Berbicara dengan sikap, kami pegawai di sini itu sudah menjalankan kinerja sesuai dengan standar termasuk sikap kita dalam bekerja, mulai tingkat pimpinan itu sampai staf itu sudah melakukan sikap yang baik khususnya dalam memberikan pelayanan”. Hasil wawancara, Selasa 17 April 2018.

Uraian di atas menjelaskan bahwa pegawai yang ada di lingkup Dinas Perikanan Dan kelautan sudah bekerja sesuai dengan Standar Operasional Pegawai terutama sikap pegawai dalam melayani masyarakat.

Pegawai ASN bertugas melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan. Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas. Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sedangkan pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksana kebijakan dan pelayan publik yang profesional.

## **b. Situasi (Situation)**

Situasi kerja (*situation*) yaitu situasi dan keadaan tempat kerja yang diukur yaitu fasilitas dan kenyamanan untuk bekerja. Suana kerja merupakan kondisi yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Suasana kerja dapat dilihat dari tempat kerja, fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara para pegawai yang ada di tempat tersebut.

Seperti penjelasan kepala bidan pemberdayaan dan petambak garam Bapak Mizbah ST mengatakan bahwa :

“Situsi bekerja disini itu yang saya rasakan itu nyaman kenapa, karena kita dapat melihat dari aspek kebersihan, nyaman pegawainya dan fasilitas pendukung yang ada di kantor ini seperti halnya penyediaan alat bantu yaitu komputer, print, bahkan acc yang mendinginkan ruangan ini nak menjadi suatu fasilitas untuk menghindari rasa jenuh dalam bekerja dengan nyaman dan baik”. Hasil wawancara Rabu 17 April 2018.

Lebih jauh lagi di jelaskan oleh Kepala bidan pengelolaan usaha perikanan dan penyelenggara Dinas Perikan Dan Kelautan Kabupaten Takalar yang mengatakan bahwa :

“Untuk tercapainya tujuan organisasi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu adalah fasilitas kantor yang memadai, dan di kantor ini saya kira sudah lengkap soal fasilitas, dan yang terpenting juga itu penempatan untuk para staf”. Hasil wawancara senin 16 april 2018.

Dari hasil wawancara dari narasumber tersebut dapat disimpulkan bahwa situasi yang ada dalam Dinas Perikanan Dan Kelautan dilihat dari aspek fasilitas yang ada di kantor tersebut sudah memadai seperti kelengkapan komputer yang di lengkapi dengan wifi atau internet. Sehingga dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat lebih cepat dengan adanya fasilitas tersebut.

Adapun hasil wawancara dari salah satu staf Dinas perikanan Dan Kelautan Muh. Farid S. Sos yang telah di wawancara mengatakan bahwa :

“Situasi bekerja di kantor ini sangat baik, salah satu bentuknya adanya fasilitas dalam bekerja dan keramahan para pegawainya, sehingga kita juga termotifasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab kita sebagai pegawai dalam meberikan pelayanan kepada masyarakat. Hanya saja ketika adanya tugas di luar kantor itu sering di titik beratkan soal biaya kepada pegawai. Hasil wawancara, Rabu,18 April 2018.

Dalam penjelasan di atas dapat dapat di kemukakn bahwa pegawai yang ada di Dinas Perikanan Dan Kelautan kabupater Takalar termotifasi bekerja dengan adanya fasilitas kantor yang memadai, sehingga dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan secara optimal.

Untuk mendukung pemaparan dari Bapak Mizbah ST dan Muh. Farid S. Sos dapat dilihat pada gambar 3

**Gambar.3**  
**Fasilitas kantor**



Dilihat dari gambar di atas maka penulis menyimpulkan bahwa dari hasil pemaparan dari Bapak Mizbah ST dan Muh. Farid S. Sos sudah sesuai dilihat dari fasilitas yang di sediakan oleh kantor Dinas Perikanan dan Kelautan Kab Takalar.

## **2. Motivasi (*motivation*)**

Motivasi adalah proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Motivasi berasal dari kata “*movere*” dalam bahasa latin yang berarti “bergerak” atau “menggerakkan”. motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, masalah motivasi dapat dianggap simpel karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi, dengan memberikan apa yang

diinginkannya. Masalah motivasi, dianggap kompleks, karena sesuatu dianggap penting bagi orang tertentu.

Adapun faktor yang dapat mendorong semangat dan gairah kerja pegawai, ialah sebagai berikut:.

**a. Pengetahuan (*knowledge*)**

Pengetahuan yang diukur adalah, tingkat pendidikan formal dan pengalaman kerja. Pengetahuan adalah Informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa di aplikasikan ke dalam masalah/proses tertentu.

Pengetahuan dapat juga diartikan sebagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui pengamatan akal. Pada saat seseorang memakai akal budinya untuk mengenali suatu kejadian tertentu yang belum pernah dirasakan sebelumnya itu dapat meunculkan sebuah Pengetahuan. Pada dasarnya pengetahuan mempunyai kemampuan prediktif/ perkiraan terhadap sesuatu sebagai hasil dari pengenalan suatu bentuk/ pola. Data dan Informasi terkadang dapat membingungkan seseorang, maka pengetahuanlah yang mengarahkan tindakan.

Berikut hasil wawancara dari kepala Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar Hj. Megawati Ibrahim SE.,MM mengatakan bahwa;

“Untuk meningkatkan pengetahuan para pegawai yang ada di sini itu ada beberapa pegawai yang diberikan pelatihan baik pendidikan ataupun pelatihan teknis, pelatihan itu sangat penting karena untuk meningkatkan kemampuan para pegawai”. Hasil wawancara Rabu 18 April 2018.

Uraian di atas menjelaskan bahwa ada upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja para pegawai seperti yang di kemukakan oleh Kepala Dinas Perikanan Dan Kelautan Kabupaten Takalar bahwa untuk meningkatkan kemampuan pegawainya diberikan pelatihan berupa pendidikan ataupun pelatihan teknis.

Untuk mendukung pemaparan dari Hj. Megawati Ibrahim SE.,MM maka dapat dilihat gambar dibawa ini

**Gambar 5**  
**Pembukaan Pelatihan Teknis**



Dilihat dari gambar diatas maka penulis berapat bahwa pelatihan teknis yang dikatakan oleh juga diatikan sebagai pelatihan teknis di

laksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang di perlukan untuk pelaksanaan tugas PNS dalam bidang-bidang tertentu untuk pelaksanaan tugas masing-masing. Oleh karena itu di harapkan bisa memberikan dampak yang baik bagi organisasi tersebut.

Sedangkan menurut Sekretaris pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Takalar H. Mappairawa S.Sos mengatakan bahwa :

“Saya rasa pengetahuan itu sangat perlu itukan untuk kelancaran kinerja pegawai dan untuk mencapai tujuan organisasi pengetahuan itu sangat penting terutama di bidang masing-masing pegawai harus mengetahui tugas dan fungsinya masing-masing.”

Dari hasil wawancara dengan narasumber tersebut dapat di simpulkan bahwa dengan tingkat pengetahuan pegawai dapat melaksanakan tanggung jawab yang yang di amanatkan kepadanya dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efesien.

Selain itu adapun salah satu staf seksi perizinan dan pencatatan usaha perikanan Dinas perikanan Dan Kelautan Muh. Sariadi S. Sos yang telah di wawancara mengatakan bahwa :

“Dalam bekerja ada beberapa kendala kompetensi yang kita hadapi di sini karena belum semuapi pegawai terutama staf ikut pelatihan kompetensi seperti di bagianku di sini biar buakannjie hal rumit bertanyajie itukan juga menjadi penilaian to”.. Hasil wawancara selasa, 17 April 2018.

Senada dengan hasil wawancara kepala bidan perikanan dan budidaya pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Takalar Hj. Faradiba thahir mengatakan bahwa :

“Menegenai Kendala pengetahuan atau kompetensi yang dimiliki para pegawai di sini, itu masih ada beberapa pegawai yang tidak berkompeten, terkait dengan pengembangan kompetensi ini merupakan tanggung jawab kepegawain dan bagian SDM, maka dari itu kedepannya kami akan meratakan setiap pegawainya untuk di ikut sertakan mengikuti diklat kepegawaian”. Hasil wawancara Senin 16 April 2018.

Kesimpulan wawancara tersebut berdasarkan dengan keterangan diatas ada upaya untuk memperbaiki kualitas, kapasitas dan kompetensi pegawai yang ada di lingkup Dinas Perikanan Dan Kelautan Kabupaten Takalar. Salah satunya dengan diberikannya hak kepada setiap pegawai untuk mengembangkan diri melauli pendidikan dan pelatihan.

Perencanaan dan pengembangan diklat bagi ASN itu memerlukan sinergitas antara Lembaga Diklat dengan badan kepegawaian di semua tingkatan. Sinergitas ini di perlukan mengingat kedua unit yang paling memahami varian kebutuhan diklat yang di perlukan dalam membangun ASN. Sinergitas itu perlu untuk menentukan apa yang perlu di persiapkan, baik itu kurikulum maupun pendidikan dan pelatihan yang terencana dan efektif, seingga diklat yang dilaksanakan dapat mencapi tujuannya . sehinnga para ASN nantinya dapat bekerja dengan efektif dan efesien sesuai tugas dan tanggung jawab masing-masing.

**b. Keterampilan (skill)**

Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara (ASN) sejatinya adalah abdi Negara dan abdi masyarakat, mereka diangkat, dipekerjakan dan digaji untuk memberikan pelayanan kepada Negara dan masyarakat. Untuk bisa menjadi pelayan yang baik, tentu saja dibutuhkan skill atau pengetahuan dan keterampilan yang memadai, karena tanpa skill yang baik, akan mustahil pula bisa memberikan pelayanan yang baik. Skill bagi seorang ASN bisa didapatkan melalui jenjang pendidikan, tapi juga bisa diperoleh dari pengalaman dan kemauan untuk belajar dan mengembangkan potensi diri. kemampuan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang diukur adalah beberapa sering pegawai mengikuti pelatihan.

Faktor pendidikan atau disiplin ilmu, memang merupakan persyaratan penting bagi seorang ASN untuk menjalankan tugas dan fungsinya memberikan pelayanan kepada masyarakat, karena dengan pengetahuan yang cukup, seorang ASN tentu akan memiliki skill yang memadai serta mampu menjawab kebutuhan masyarakat yang membutuhkan pelayanan. Tapi tidak bisa dinafikan, bahwa pengalaman dan kemauan untuk terus mengembangkan potensi diri, juga sangat berpengaruh terhadap skill ASN dalam memberikan pelayanan.

Berikut hasil wawancara dari kepala Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar Hj. Megawati Ibrahim SE.,MM mengatakan bahwa :

“Pengaruh keterampilan terhadap kinerja pegawai sangat signifikan dengan hasil kerja maka dari itu pelatihan sangat diperlukan bagi setiap masing-masing bidang agar bisa bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi pokoknya dalam melayani setiap kebutuhan masyarakat”. Hasil wawancara Rabu 18 April 2018.

Adapun hasil wawancara Sekretaris pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Takalar H. Mappairawa S.Sos mengatakan bahwa :

“Disini keterampilan yang diberikan pada pegawai adalah diklat prajabatan yang bertujuan memberikan bekal kompetensi bagi ASN, ASN itu harus bersikap perilaku, etika, pengetahuan, keterampilan yang bersesuaian dengan tugas dan fungsinya masing-masing”. Senin, 16 April 2018.

Dari uraian diatas dapat jelaskan bahwa kompetensi yang memadai mampu memainkan perannya sebagai ASN, kemampuan dan keterampilan harus dimiliki seseorang agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara maksimal untuk itu perlu dilakukan peningkatan kompetensi secara terus menerus dan berkesinambungan. salah satu jenis diklat yang wajib diikuti setiap ASN adalah Diklat prajabatan yang dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan dan keterampilan.

Hal yang mendukung pernyataan dari narasumber diatas dapat dilihat pada gambar dibawa ini.

**Gambar 6**  
**Pelatihan Pegawai**



Sumber: data sekunder Dinas Perikanan & Kelautan, 2018

Di tinjau dari gambar diatas maka penulis menyimpulkan dari hasil pemaparan narasumber diatas bahwa benar pelatihan diklat sering dilakukan di Dinas Kelautan & Perikanan Kabupaten Takalar.

Sedangkan hasil wawancara dari kepala bidan usaha perikanan dan penyelenggara Dinas perikanan Dan Kelautan Nurhidayat Abdullah STP yang telah di wawancara mengatakan bahwa :

“Kalo di bidan usaha perikanan dan penyelenggara di kantor ini de’ keterampilannya lumayan bagusji karena kalau ada kegiatan semacam pelatihan pelatihan ku paksa semua ikut staf ku saya

supaya tidak *sessaki* nanti kalau ada tugas dari atas". Hasil wawancara selasa 17 April 2018.

Dari hasil pemaparan salah satu staf mengenai keteterampilan pegawai di Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Takalar dapat disimpulkan bahwa keterampilan yang dimiliki pegawai Dinas Perikanan Dan Kelutan Kabupaten Takalar belum semua terampil, di karenakan belum semua pegawai di ikutkan pelatihan, baik pendidikan maupun pelatihan teknis.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Takalar, Penulis dapat menarik kesimpulan bahwa :

1. kemampuan kerja yang dicapai oleh setiap individu dalam artian para pegawai sudah maksimal dan melaksanakan pekerjaannya walaupun masih terdapat beberapa kendala dalam hal pencapaian sasaran organisasi. sikap dalam menunjang kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar sudah dilakukan dengan sangat baik, bahkan sesuai dengan regulasi yang ada, akan tetapi adab di dalam organisasi sangat juga di butuhkan sebagai penilaian bagi atasan di dalam mengkomunikasikan tugas yang diberikan sebagai penilaian khusus terhadap atasan kepada bawahannya. pegawai yang ada di Dinas Perikanan Dan Kelautan Kabupanten Takalar termotifasi bekerja dengan adanya fasilitas kantor yang memadai, sehingga dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan secara optimal.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar yaitu kemampuan dengan indikator sikap, situasi dan motivasi dengan indikator pengetahuan dan keterampilan. Dimana faktor-faktor tersebut dapat mendorong peningkatan kerja pegawai guna mendapatkan hasil kerja yang lebih prima.

## **B. Saran**

1. Untuk para pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar diharapkan meninggalkan praktek praktek budaya kerja yang menunggu perintah dari atasan untuk melakukan sesuatu. Karena baik tidaknya kinerja suatu instansi dapat juga di lihat dari perilaku sumberdaya manusianya yang merupakan penggerak organisasi.
2. Sebaiknya lebih di upayakan agar kinerja pegawai lebih meningkat paling tidak mempertahankan kinerja yang lebih prima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Atmosoeprato, Kisdarto, 2002. *Menuju SDM Berdaya Dengan Kepeimpinan Efektif dan Manajemen Efesien*. Media Kompotindo : Jakarta
- Baron, L.L & Rue, L.W. 1997. *Human resource Managenent*. Global strategies for Managing A Diverse Workforce. New Jesey. Prentice Hall Inc.
- Bastian, Indra. 2001. *Akuntansi Sektor Publik*. Penerbit BPFE, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Bernadin and Russel. 1993. *Human resource Management , An. Experiential approach* , terjemahan Jakarta .Pustaka Binaman Presindo.
- Dharma, Agus, 2004, *Manajemen Prestasi*. jakarta :Rajawali Press.
- Hadari, Nawawi, 1992, *Kepemimpinan Yang efektif*. Yogyakarta: UGM. Press.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Irham, Fahmi, 2007, *Manajemen Kineja Teori dan Aplikasi*. Bandung. Alfabeta.
- Khan.S (2007) *The Key Being A Leader Compony Empowerment Jurnal For Quality And Participasion*. New Jersey.
- Luthan, F 1995. *Organisazation Behavio*: Tokyo: McGraw-hill Kogakhusa. Ltd.
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta Penerbit BPFE. Manajemen. Edisi ke-2. Cetakan ke-1. Jakarta: Salemba
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mulyadi dan Johny Setyawan. 2001. *Sistem Perencanaan & Pengendalian*
- Prawirosentono, Suryadi., 2008, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen, P., 2006, *Prilaku Organisasi*, TP Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta

- Salam, Dharma, Setyawan,. 2004, *Manajemen Pemerintah Indonesia*, Djambatan, Jakarta
- Sedarmayanti.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Bandung : Refika Aditama.
- Simamora, Henry, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Stoner, AF James. 2002. *Manajemen 2 nd Edition diterjemahkan*. Jakarta Erlangga.
- Timple.A.Dale 1992. *Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo.2009. *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba.
- Pedoman Penulisan dan Penilaian Skripsi Jurusan Ilmu Administrasi STIA-LAN Makassar.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.Tim Penyusun2010.
- Juwairah. 2007. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Parepare*. Skripsi.
- LAN & BPKP. 2000.*Akuntabilitasdan Good Governance*.Jakarta: LembagaAdministrasi Negara.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara nomor PER/09/M.PAN/5/2007 pasal 12 ayat 1 dan 2 tentang pedoman umum penetapan indicator kinerja di lingkungan instansi pemerintah

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**

**PEDOMAN WAWANCARA**  
**( KEPALA DINAS )**

**A. Identitas Informan**

**Nama** : Hj Megawati Ibrahim MM

**Jabatan** : Kepala Dinas Kelautan dan Perikanan

**Waktu wawancara** : Rabu, 18 April 2018

**Lama wawancara** : 58 Menit

**B. Tanggapan Informan**

**1. Kemampuan ( Ability )**

**A. Sikap (Atitude)**

1. Menurut Kepala Dinas, Bagaimana sikap Pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai?

.....

.....

2. Menurut Kepala Dinas, bagaimana bentuk Sikap pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai yang ada di Dinas Ini ?

.....

.....

3. Menurut Kepala Dinas, apakah sikap sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar?

.....

.....

4. Menurut Kepala Dinas, Selain di lingkup Dinas Perikanan dan Kelautan, apakah penting menjalin hubungan yang baik di luar lingkup Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar?

.....  
.....

5. Menurut Kepala Dinas, adakah kendala yang dihadapi oleh Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja?

.....  
.....

#### **B. Situasi Kerja**

1. Menurut Kepala Dinas, Bagaimana situasi kerja di lingkup Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai?

.....  
.....

2. Menurut Kepala Dinas, bagaimana bentuk situasi kerja di Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai?

.....  
.....

3. Menurut Kepala Dinas, adakah kendala yang dihadapi oleh Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai?

.....  
.....

## **2. Motivasi**

### **a) Pengetahuan**

1. Menurut Kepala Dinas, apakah Pengetahuan pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat berpengaruh?

.....  
.....

2. Menurut Kepala Dinas, Pengetahuan yang seperti apa yang diberikan kepada pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai?

.....  
.....

3. Menurut Kepala Dinas, mengapa pengetahuan pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai ?

.....  
.....

4. Menurut Kepala Dinas, adakah kendala pengetahuan yang dihadapi oleh pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai?

.....  
.....

#### **b) Keterampilan**

1. Menurut Kepala Dinas, apakah keterampilan pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai itu sangat berpengaruh?

.....  
.....

2. Menurut Kepala Dinas, bagaimana bentuk keterampilan yang diberikan kepada pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai?

.....  
.....

3. Menurut Kepala Dinas, mengapa keterampilan pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat penting?

.....  
.....

4. Menurut Kepala Dinas, dilihat dari keterampilan pegawai apakah ada kendala yang di hadapi pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai?

.....  
.....

**PEDOMAN WAWANCARA**  
**( SEKRETARIS )**

**A. Identitas Informan**

**Nama** : H. Mappairawa  
**Jabatan** : Sekretaris Perikanan dan kelautan  
**Waktu wawancara** : Senin, 16 April 2018  
**Lama wawancara** : 59 Menit

**B. Tanggapan Informan**

**1. Kemampuan ( Ability )**

**A. Sikap (Atitude)**

1. Menurut Sekretaris, Bagaimana sikap Pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai?

.....  
.....

2. Menurut Sekretaris, bagaimana bentuk Sikap pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai?

.....  
.....

3. Menurut Sekretaris, apakah sikap sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar?

.....  
.....

4. Menurut Sekretaris, Selain di lingkup Dinas Perikanan dan Kelautan, apakah penting menjalin hubungan yang baik di luar lingkup Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar?

.....  
.....

5. Menurut Sekretaris, adakah kendala yang dihadapi oleh Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai?

.....  
.....

#### **B. Situasi Kerja**

1. Menurut Sekretaris, Bagaimana situasi kerja di lingkup Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai?

.....  
.....

2. Menurut Sekretaris, bagaimana bentuk situasi kerja di Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai?

.....  
.....

3. Menurut Sekretaris, adakah kendala yang dihadapi oleh Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai?

.....  
.....

## **2. Motivasi**

### **a) Pengetahuan**

1. Menurut Sekretaris, apakah Pengetahuan pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat berpengaruh?

.....  
.....

2. Menurut Sekretaris, Pengetahuan yang seperti apa yang diberikan kepada pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai?

.....  
.....

3. Menurut Sekretaris, mengapa pengetahuan pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai ?

.....  
.....

4. Menurut Sekretaris, adakah kendala pengetahuan yang dihadapi oleh pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai?

.....  
.....

#### **b) Keterampilan**

1. Menurut Sekretaris, apakah keterampilan pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai itu sangat berpengaruh?

.....  
.....

2. Menurut Sekretaris, bagaimana bentuk keterampilan yang diberikan kepada pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai?

.....  
.....

3. Menurut Sekretaris, mengapa keterampilan pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat penting?

.....  
.....

4. Menurut Sekretaris, dilihat dari keterampilan pegawai apakah ada kendala yang di hadapi pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai?

.....  
.....

**PEDOMAN WAWANCARA**  
**( KEPALA BIDANG PERIKANAN )**

**A. Identitas Informan**

**Nama** : Mizbah ST

**Jabatan** : Kepala Bidang Perikanan

**Waktu wawancara** :

**Lama wawancara** : 1 Jam

**B. Tanggapan Informan**

**1. Kemampuan ( Ability )**

**A. Sikap (Atitude)**

1. Menurut Kepala Bidang, Bagaimana sikap Pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai?

.....

.....

2. Menurut Kepala Bidang, bagaimana bentuk Sikap pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai yang ada di Dinas Ini ?

.....

.....

3. Menurut Kepala Bidang, apakah sikap sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar?

.....

.....

4. Menurut Kepala Bidang, Selain di lingkup Dinas Perikanan dan Kelautan, apakah penting menjalin hubungan yang baik di luar lingkup Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar?

.....  
.....

5. Menurut Kepala Bidang, adakah kendala yang dihadapi oleh Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai yang ada di Dinas Ini?

.....  
.....

#### **B. Situasi Kerja**

1. Menurut Kepala Bidang, Bagaimana situasi kerja di lingkup Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai?

.....  
.....

2. Menurut Kepala Bidang, bagaimana bentuk situasi kerja di Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai yang ada di Dinas Ini?

.....  
.....

3. Menurut Kepala Bidang, adakah kendala yang dihadapi oleh Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai yang ada di Dinas Ini?

.....  
.....

## **2. Motivasi**

### **a) Pengetahuan**

1. Menurut Kepala Bidang, apakah Pengetahuan pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat berpengaruh?

.....  
.....

2. Menurut Kepala Bidang, Pengetahuan yang seperti apa yang diberikan kepada pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai?

.....  
.....

3. Menurut Kepala Bidang, mengapa pengetahuan pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai ?

.....  
.....

4. Menurut Kepala Bidang, adakah kendala pengetahuan yang dihadapi oleh pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai?

.....  
.....

**b) Keterampilan**

1. Menurut Kepala Bidang, apakah keterampilan pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai itu sangat berpengaruh?

.....  
.....

2. Menurut Kepala Bidang, bagaimana bentuk keterampilan yang diberikan kepada pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai yang ada di Dinas Ini?

.....  
.....

3. Menurut Kepala Bidang, mengapa keterampilan pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat penting?

.....  
.....

4. Menurut Kepala Bidang, dilihat dari keterampilan pegawai apakah ada kendala yang di hadapi pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai?

.....  
.....

**PEDOMAN WAWANCARA**  
**( STAFF DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN )**

**A. Identitas informan**

**Nama** :

**Pekerjaan** : **Staff Kelautan dan Perikanan**

**Waktu wawancara** :

**Lama wawancara** :

**B. Tanggapan Informan**

**1. Kemampuan ( Ability )**

**A. Sikap (Atitude)**

1. Menurut Pegawai, Bagaimana sikap Pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai?

.....

.....

2. Menurut Pegawai, bagaimana bentuk Sikap pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai yang ada di Dinas Ini ?

.....

.....

3. Menurut Pegawai, apakah sikap sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar?

.....

.....

4. Menurut Pegawai, Selain di lingkup Dinas Perikanan dan Kelautan, apakah penting menjalin hubungan yang baik di luar lingkup Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar?

.....  
.....

5. Menurut Pegawai, adakah kendala yang dihadapi oleh Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai yang ada di Dinas Ini?

.....  
.....

#### **B. Situasi Kerja**

1. Menurut Pegawai, Bagaimana situasi kerja di lingkup Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai?

.....  
.....

2. Menurut Pegawai, bagaimana bentuk situasi kerja di Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai yang ada di Dinas Ini?

.....  
.....

3. Menurut Pegawai, adakah kendala yang dihadapi oleh Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai yang ada di Dinas Ini?

.....  
.....

## **2. Motivasi**

### **a) Pengetahuan**

1. Menurut Pegawai, apakah Pengetahuan pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat berpengaruh?

.....  
.....

2. Menurut Pegawai, Pengetahuan yang seperti apa yang diberikan kepada pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai?

.....  
.....

3. Menurut Pegawai, mengapa pengetahuan pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai ?

.....  
.....

4. Menurut Pegawai, adakah kendala pengetahuan yang dihadapi oleh pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai?

.....  
.....

### **b) Keterampilan**

1. Menurut Pegawai, apakah keterampilan pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai itu sangat berpengaruh?

.....  
.....

2. Menurut Pegawai, bagaimana bentuk keterampilan yang diberikan kepada pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai yang ada di Dinas Ini?

.....  
.....

3. Menurut Pegawai, mengapa keterampilan pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat penting?

.....  
.....

4. Menurut Pegawai, dilihat dari keterampilan pegawai apakah ada kendala yang di hadapi pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai?

.....  
.....

**PEDOMAN WAWANCARA**  
**( KEPALA BIDANG KELAUTAN )**

**C. Identitas informan**

**Nama** :

**Pekerjaan** : Kepala Bidang Kelautan

**Waktu wawancara** :

**Lama wawancara** :

**D. Tanggapan Informan**

**3. Kemampuan ( Ability )**

**C. Sikap (Atitude)**

6. Menurut Kepala Bidang, Bagaimana sikap Pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai?

.....

.....

7. Menurut Kepala Bidang, bagaimana bentuk Sikap pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai yang ada di Dinas Ini ?

.....

.....

8. Menurut Kepala Bidang, apakah sikap sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar?

.....

.....

9. Menurut Kepala Bidang, Selain di lingkup Dinas Perikanan dan Kelautan, apakah penting menjalin hubungan yang baik di luar lingkup Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar?

.....  
.....

10. Menurut Kepala Dinas, adakah kendala yang dihadapi oleh Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai yang ada di Dinas Ini?

.....  
.....

#### **D. Situasi Kerja**

4. Menurut Kepala Bidang, Bagaimana situasi kerja di lingkup Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai?

.....  
.....

5. Menurut Kepala Bidang, bagaimana bentuk situasi kerja di Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai yang ada di Dinas Ini?

.....  
.....

6. Menurut Kepala Bidang, adakah kendala yang dihadapi oleh Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai yang ada di Dinas Ini?

.....  
.....

#### **4. Motivasi**

##### **a) Pengetahuan**

1. Menurut Kepala Bidang, apakah Pegetahuan pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat berpengaruh?

.....  
.....

2. Menurut Kepala Bidang, Pengetahuan yang seperti apa yang diberikan kepada pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai?

.....  
.....

3. Menurut Kepala Bidang, mengapa pengetahuan pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai ?

.....  
.....

4. Menurut Kepala Bidang, adakah kendala pengetahuan yang dihadapi oleh pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai?

.....  
.....

**b) Keterampilan**

1. Menurut Kepala Bidang, apakah keterampilan pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai itu sangat berpengaruh?

.....  
.....

2. Menurut Kepala Bidang, bagaimana bentuk keterampilan yang diberikan kepada pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai yang ada di Dinas Ini?

.....  
.....

3. Menurut Kepala Bidang, mengapa keterampilan pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat penting?

.....  
.....

4. Menurut Kepala Bidang, dilihat dari keterampilan pegawai apakah ada kendala yang di hadapi pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai?

.....  
.....

## **PEDOMAN OBSERVASI**

### **A. Identitas Tempat Observasi**

**Nama Tempat** : Dinas Perikanan dan kelautan Takalar

**Alamat** : Jl. Fitrah

**Waktu Observasi** :

### **B. Hal-Hal Yang Diobservasi**

1. Bagaimana visi dan misi Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar?
2. Bagaimanakah kondisi sarana dan prasarana yang meliputi :
  - a) Kondisi ruang kerja
  - b) Kondisi sarana dan prasarana penunjang kegiatan kegiatan kerja
3. Bagaimanakah budaya organisasi yang meliputi :
  - a) Budaya kerja

## **PEDOMAN TELAAH DOKUMEN**

### **A. Identitas Tempat Pengambilan Dokumen**

**Nama Tempat** : Dinas Perikanan dan kelautan Takalar

**Alamat** : Jl. Fitrah

**Waktu Pengambilan** : 16 April 2018

### **B. Dokumen Umum**

1. Struktur organisasi
2. Berapakah jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar.
3. Adakah peraturan Bupati tentang pembentukan Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar.
4. Adakah dokumen mengenai Rencana Strategi (RENSTRA) Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar?
5. Adakah dokumen mengenai Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar?
6. Adakah dokumen mengenai Rencana Kerja (RENJA) Perikanan dan Kelautan Kabupaten Takalar.

## Lampiran \_1



kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Takalar

## Lampiran \_2



Struktur Organisasi Perikanan Dan Kelautan Kabupaten Takalar

### Lampiran\_3



proses wawan cara dengan Bapak H. Mappairawa S.sos (Sekretaris)  
Setelah wawancara dengan Bapak H. Mappairawa S.sos (Sekretaris)

## **RIWAYAT HIDUP PENULIS**



### **DATA PRIBADI**

Nama : Hasbullah  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Tempat Lahir : Bina'basa, Sulawesi selatan  
Tanggal Lahir : 14 September 1994  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Status : Lajang/Single  
Alamat Lengkap Takalar : Massamaturu, Kec, Polongbangkeng Utara Kabupaten  
Telepon : 085340505706  
Email : [Hasbullahtogga@gmail.com](mailto:Hasbullahtogga@gmail.com)

### **Riwayat Pendidikan**

SD Negeri Parapunganta 1 Tahun 2006  
SMP Negeri 1 Polongbangkeng Utara Tahun 2009  
SMA Negeri 1 Polongbangkeng Utara Tahun 2012

### **Orang Tua**

Ayah : Saharuddin Dg Tompo

Pekerjaan : Wiraswasta  
Ibu : Sahribanna Dg Ngasseng  
Pekerjaan : Urusan Rumah Tangga