

FAKTOR-FAKTOR PENDUKUNG PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DINAS PERIKANAN DAN KELAUTAN PROVINSI GORONTALO

Ad. Mahmudy Irdja¹

¹Staf Dosen Universitas Muhammadiyah Gorontalo
Email : mahmudyirdja@yahoo.com

Abstract

Potential of marine and fishery resources in Gorontalo Province is estimated have enough opportunity, therefore this sector is expected can be one of strategic economy activities to develop local economy. For realize the expectation, Fishery and Marine Service of Gorontalo Province as technically authority and has public service function, has been improving professional skill and performance of its officials in order to presents excellent public service. Pass through this research will be studied about officials performance of the institute above mentioned. This research is aimed to: (1) know influence of trainings, facilities and standard operational procedures to official's performance of Fishery and Marine Service of Gorontalo Province, and (2) know what factor is most significant influence to official's performance of that institute. The methods of analyses are: (1) descriptive analyses, was used to see description of expedient to improved officials performance; (2) multiple regression analyses, was used to know the influence of trainings, facilities and standard operational procedures to officials performance; (3) t-test was used to know what factor is most significant influence to officials performance; and (4) other statistical test to completed. Finally, it was concluded that trainings, facilities and standard operational procedures significant influence simultaneity to official's performance of Fishery and Marine Service of Gorontalo Province. Besides, among that three factors, the standard operational procedures is most influence individually to official's performance. Therefore, Fishery and Marine Service of Gorontalo Province is suggested to improve trainings, facilities and standard operational procedures continuity in order to increasing official's performance, especially the standard operational procedures as priority factor.

Keyword: human resource, know influence of trainings, standard operational procedures

PENDAHULUAN

Memperhatikan geografis dan potensi sumberdaya kelautan dan perikanan di Provinsi Gorontalo yang menurut prakiraan masih mempunyai peluang cukup besar untuk dimanfaatkan, maka prospek pembangunan kelautan dan perikanan di Gorontalo menjadi salah satu kegiatan ekonomis yang strategis sehingga Pemerintah Provinsi Gorontalo sangat menaruh harapan kepada pengembangan sektor pertanian khususnya subsektor kelautan dan perikanan sebagai kekuatan utama perkeconomian daerah.

Provinsi Gorontalo merupakan provinsi yang relatif masih baru yang terbentuk berdasarkan UU No. 38 tahun 2000 dan diresmikan oleh Menteri Dalam Negeri RI pada tanggal 16 Februari 2001 sehingga diharapkan rentang kendali pemerintahan akan lebih efektif dan mudah menjangkau setiap bagian wilayah serta pelayanan kepada masyarakat diharapkan akan menjadi lebih dekat dan berkualitas. Hal ini diharapkan akan memberikan dampak positif bagi upaya memacu pembangunan sehingga dapat sejajar

dan setara dengan provinsi-provinsi lain di Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dinas Perikanan dan Kelautan merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah yang tugasnya melaksanakan kewenangan otonomi daerah dalam rangka pelaksanaan tugas desentralisasi dan dekonsentrasi di bidang kelautan dan perikanan, mempunyai fungsi pelaksanaan pelayanan umum, terutama pelayanan pembinaan petani-nelayan, pembudidaya ikan dan pelaku-pelaku usaha perikanan.

Berdasarkan Undang-undang RI No. 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian yang diubah melalui Undang-undang RI No. 43 tahun 1999, telah dinyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung kepada kesempurnaan aparatur negara. Karyawan merupakan unsur terpenting dalam proses administrasi dan manajemen semua organisasi.

Sulistiyani dkk (2003:14) berpendapat bahwa instansi pemerintah sebagai organisasi publik memiliki legalitas formal, difasilitasi

oleh negara untuk menyelenggarakan kepentingan rakyat. Organisasi publik idealnya berpihak kepada kepentingan umum dan kebutuhan umum, sehingga organisasi publik hendaklah merupakan organisasi nir laba.

Agar dapat memberikan pelayanan prima terhadap masyarakat tersebut tentunya diperlukan kinerja yang ditunjang oleh profesionalisme karyawan Hasibuan (2000). Profesionalisme memerlukan faktor-faktor pendukung meliputi pelatihan staf, ketersediaan fasilitas kerja, adanya pedoman kerja yang baku dalam bentuk prosedur tetap (protap), motivasi kerja staf, lingkungan kerja, insentif, jumlah staf, adanya pembagian tugas yang jelas, adanya dukungan dari pimpinan, dan lain-lain Noatmojo (2003).

Oleh karena itu, dapat diyakini bahwa penelitian tentang kinerja karyawan Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Gorontalo perlu dilakukan agar diperoleh gambaran sejauh mana pengaruh faktor-faktor pendukung terhadap kinerja tersebut. Dalam hal ini, variable yang akan diteliti dibatasi dalam hal: pelatihan staf, ketersediaan fasilitas kerja dan pedoman kerja yang baku dalam bentuk protap. Penelitian dilakukan dalam bulan September 2008 sampai dengan Januari 2009.

METODE PENELITIAN

Kerangka konseptual yang dikemukakan adalah analisis kinerja karyawan Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Gorontalo yang difokuskan pada faktor pengembangan sumberdaya manusia dilihat dari pengaruh faktor pelatihan, fasilitas dan protap sebagai pengaruh variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) yaitu kinerja karyawan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode regresi berganda. Metode ini untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat), yang kemudian dilanjutkan dengan metode uji F untuk menguji apakah terdapat pengaruh atau tidak ada pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Sedangkan untuk menentukan faktor yang paling berpengaruh di antara variabel independen terhadap variabel dependen akan digunakan uji t.

Untuk melaksanakan metode tersebut di atas Sianipar (2000) menjelaskan digunakan teknik pengumpulan data 1. *Field Research*,

yaitu penelitian lapangan terhadap obyek yang diteliti dengan menggunakan cara : (a). Observasi, (b). *Audience Research*; 2.*Library Research*,

Kemudian juga dilakukan asumsi klasik sebagai alat uji terhadap uji regresi berganda yang meliputi: normalitas data, *heteroskedastisitas*, *autokorelasi* dan *multikolinieritas*, yang maksudnya untuk mengetahui apakah penggunaan model regresi berganda tersebut telah memenuhi asumsi klasik.

HASIL PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis terhadap data yang telah dikumpulkan dan perhitungan statistik yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan hasil pembahasan sebagai berikut :

a. Melalui uji regresi berganda, diperoleh nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas yang cukup kuat, dimana nilai *Ajusted R Square* (R^2) sebesar 0,823. Hal ini membuktikan bahwa 82,3 % perubahan kinerja karyawan Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Gorontalo (Y) dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas (pelatihan, fasilitas dan protap). Hanya 17,7 % saja yang dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas yang diobservasi. Dari nilai koefisien regresi yang semuanya bertanda positif (+), dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan searah antara variabel bebas pelatihan, fasilitas dan protap terhadap kinerja karyawan, artinya dengan meningkatkan pelatihan, fasilitas dan protap akan meningkatkan pula kinerja karyawan Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Gorontalo. Adapun persamaan regresinya Usman dan Akbar (2003), adalah :

$$Y = 1,616 + 0,200 X_1 + 0,332 X_2 + 0,508 X_3$$

b. Secara simultan variabel bebas pelatihan, fasilitas dan protap berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Gorontalo. Melalui analisis regresi berganda diperoleh nilai koefisien korelasi R sebesar 0,913 atau 91,3 % yang menunjukkan bahwa terjadi korelasi yang cukup kuat antara variabel bebas dan variabel terikat.

- c. Secara parsial variabel pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Gorontalo. Hal ini ditunjukkan oleh t hitung ($1,539$) < t tabel ($2,0129$). Sedangkan variabel fasilitas dan protap secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan oleh t hitung masing-masing ($2,784$ dan $10,489$) > t tabel ($2,0129$).
- d. Variabel protap mempunyai pengaruh parsial yang paling dominan terhadap kinerja karyawan Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Gorontalo. Hal ini ditunjukkan oleh beberapa indikasi, yaitu : (1) nilai koefisien regresi variabel protap (X_3) sebesar $0,508$ yang ternyata jauh lebih tinggi dibandingkan nilai koefisien regresi variabel lain ($X_1 = 0,200$ dan $X_2 = 0,332$), (2) pada hasil uji t dimana t hitung variabel protap sebesar $10,489$ yang jauh lebih tinggi dibandingkan dengan t hitung variabel bebas lain (t hitung pelatihan : $1,539$ dan fasilitas : $2,784$), (3) pada nilai signifikan t hitung diperoleh nilai signifikan t hitung protap sebesar $0,000$ lebih kecil dibandingkan signifikan t hitung pelatihan ($0,131$) dan fasilitas ($0,008$), artinya bahwa protap lebih berpengaruh secara signifikan dibandingkan pelatihan dan fasilitas.

KESIMPULAN

Dari seluruh analisis yang telah diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan, fasilitas dan protap secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain faktor pelatihan, fasilitas dan protap secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Gorontalo, terbukti. Selain itu, dapat pula disimpulkan bahwa secara parsial ternyata variabel pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel fasilitas dan protap secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diantara ketiga variabel bebas tersebut, faktor protap secara parsial ternyata paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan. Malayu SP. 2000, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta:PT. Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumberdaya Manusia*, Jakarta:PT. Rineka Cipta.
- Sianipar JPG. 2000, *Perencanaan Peningkatan Kinerja*, Jakarta:Lembaga Administrasi Negara RI.
- Sulistiyani. Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Usman husaini dan r. Purnomo setiadyadi akbar. 2003, *pengantar statistik*, jakarta; bumi aksara

